

PER
P-79
EX. 2

Histoire des organisations syndicales

DOSSIERS
«VIE OUVRIÈRE»
no 111

DOSSIERS "VIE OUVRIÈRE"

AU SERVICE DES MILITANTS CHRÉTIENS DU MONDE OUVRIER

Comité de la rédaction

André Bolduc, Hubert Coutu

Fabien Lebœuf, Raymond Levac

Lorenzo Lortie, Rémi Parent, Pierre Viau

Collaboration: Jeunesse Ouvrière Chrétienne (J.O.C.)

Mouvement des Travailleurs Chrétiens (M.T.C.)

Centre de Pastorale en Milieu Ouvrier (C.P.M.O.)

Paul-Émile Charland, secrétaire

Abonnement: \$8.00 pour un an

Adresse: 1201, rue Visitation, Montréal, Canada H2L 3B5

Téléphone: (514) 524-3561

Courrier de deuxième classe — Enregistrement n° 0220

ISSN 0384-1146

Dépôt légal, Bibliothèque nationale du Québec

Indexée dans le Répertoire analytique d'articles de revue du Québec (RADAR)

Imprimerie Notre-Dame, Richelieu, Qué.

PER
P-79
En. 2

sommaire

Janvier 1977 — Vol. XXVII, N° 111

ÉDITORIAL

L'histoire ouvrière *Paul-Émile Charland* 2

DOSSIER

Histoire des organisations syndicales *Pierre Viau* 5

Bibliographie 24

Les grandes grèves historiques *Lorenzo Lortie* 25

L'industrie de la chaussure à Québec *Un militant* 34

Murdochville: la "bataille du siècle" pour le droit
d'association *Émile Boudreau* 38

L'évolution de la C.T.C.C. (C.S.N.) *Gérard Picard* 45

Glossaire des termes syndicaux 50

Tableau de l'évolution du syndicalisme (1890-1965) 54

L'histoire ouvrière

Jusqu'ici, le monde ouvrier québécois a été un "peuple sans histoire", pour reprendre l'expression méprisante de Lord Durham. La seule histoire du Canada que nous avons apprise à l'école fut l'histoire politique: les conquêtes dont nous avons été l'objet, les changements d'allégeance et de gouvernement, l'évolution constitutionnelle de notre pays. Mais derrière ces événements majeurs il y a toute une vie que nous connaissons à peine: c'est l'histoire sociale, la vie quotidienne du peuple de chez-nous. Ce vide commence heureusement à être comblé par des études comme celles que nous citons dans la bibliographie.

Le monde ouvrier québécois a pourtant une histoire, une histoire dont il a raison d'être fier mais qu'il ne connaît pas suffisamment. Ce n'est pas l'école qui peut la lui enseigner parce que les instruments valables sont encore inexistantes. Cette histoire, les travailleurs sont réduits à l'apprendre au cours des luttes qu'ils doivent mener. Le risque est alors celui d'être accaparé par les urgences du moment présent et d'oublier les acquis du passé.

Dans cet effort pour faire revivre l'histoire des travailleurs, la revue "Vie Ouvrière" a voulu consacrer son premier dossier de la nouvelle année. Depuis plus de 25 ans, la revue s'est efforcée d'être un écho de la vie du monde ouvrier, avec ses luttes et ses espoirs, ses aspirations et ses réussites. Ces réussites, le monde ouvrier les doit, entre autres, à ses organisations syndicales. Elles ont une histoire que nous avons voulu résumer dans le présent dossier pour contribuer à combler un vide à ce sujet.

Importance de l'histoire

L'ignorance de son histoire personnelle conduit le plus souvent à la perte de son identité. Les psychologues connaissent bien ce phénomène, c'est pourquoi la première des thérapies consiste à ramener à la mémoire les souvenirs enfouis dans l'inconscient. Nous avons vite fait

d'oublier le souvenir désagréable des conflits qui ont marqué notre vie. Ils font cependant partie de la personnalité.

Ce mécanisme de refoulement dans l'oubli s'explique par un certain nombre d'intérêts. Chez l'individu c'est un mécanisme de défense contre le retour d'expériences qui lui ont paru malheureuses. Pour un peuple, l'oubli de son passé est entretenu par des intérêts extérieurs qui ont avantage à le maintenir dans une dépendance.

Pourquoi rappeler le passé? L'inconscient, individuel ou collectif, entretient l'infantilisme et le manque de maturité, cela est bien connu des psychologues. Ces expériences passées, malheureuses ou traumatisantes à première vue, ont été pour chacun une occasion de croissance. En effet, il est toujours douloureux de grandir. Il faut donc pouvoir assumer ces événements dans tout ce qu'ils ont de positif.

La mémoire, un instrument de salut

Pour les individus comme pour les peuples, la mémoire est un instrument de salut, une faculté salutaire. Ceux qui sont un peu familiarisés avec la Bible savent le rôle que joue la mémoire dans l'économie du salut. Les prophètes ont souvent à la bouche ces paroles: "Israël, n'oublie pas que tu as déjà été esclave en Égypte". Les livres historiques occupent à eux seuls presque la moitié de la Bible. De plus, chacune des fêtes qui jalonnent l'année juive est un mémorial, une célébration historique.

La mémoire d'un peuple, son histoire, est le lien qui le rattache à ceux qui ont lutté pour lui. En plus d'être un acte de reconnaissance, le souvenir du passé est une source d'inspiration et de courage dans l'action.

Le monde ouvrier a une histoire. Il suffit de reculer un peu dans le temps pour se rappeler les conditions de vie qu'il a connues et les luttes qui lui ont valu sa situation présente. C'est faire acte de salut pour la classe ouvrière que de lui rappeler cette histoire.

À quand les fêtes ouvrières?

L'histoire se vit et se célèbre dans des fêtes. Quand aurons-nous des fêtes propres aux travailleurs québécois? Ici encore nous assistons à des "premières".

En septembre 1975, les travailleurs de Thetford fêtaient leurs six mois de grève. Scandale pour les uns, fierté pour les autres. Comment avoir l'idée de fêter une grève? Voici comment s'exprime une épouse de gréviste: "La fête du sixième mois de grève aura suscité beaucoup de discussions. Mais la soirée en elle-même avait pour but de sensibiliser davantage les travailleurs à l'exploitation dont ils sont victimes. C'était une occasion pour les grévistes de fraterniser, chose qu'ils ont rarement eu la chance de faire depuis le début du conflit."¹

Une fête réunit toujours le passé au présent pour les projeter dans l'avenir. Voici comment s'exprime cette même femme après avoir retracé l'histoire de ces six mois de grève: "Peu importe l'issue de cette grève, nous ne reculerons devant rien pour l'avancement collectif du monde ouvrier. Comme le grain de blé de l'Évangile qui tombe un peu partout, ce sont des conflits comme le nôtre qui feront pousser les gens vers une vie nouvelle."

* * *

Le dossier historique, bien incomplet, que nous présentons sur le syndicalisme québécois, nous souhaitons qu'il puisse servir d'instrument d'éducation aux divers groupes de travailleurs. Et pourquoi ne pourrait-il pas servir également aux jeunes du monde ouvrier pour apprendre à connaître les combats, parfois héroïques, qu'ont eu à mener leurs aînés?

Paul-Émile CHARLAND

¹ *Bilan des six mois de grève, Témoignage d'une épouse de mineur, dans DOSSIERS "VIE OUVRIÈRE", n° 100, (décembre 1975), page 581.*

Histoire des organisations syndicales au Québec

Pierre VIAU

Contenir à la dimension d'un article de revue cent ans d'histoire syndicale, c'est faire bien peu justice à la classe ouvrière. Certains articles du présent *Dossier* complètent, heureusement mais en partie, un survol rapide, auquel nous sommes forcés, et qui est incapable de faire émerger les luttes, toujours pénibles et souvent héroïques, de milliers d'hommes et de femmes d'ici.

De plus, la démarche apparaît acrobatique quand se présentent à nous les multiples filons pour suivre un siècle de syndicalisme. Faut-il retracer cette histoire à partir du développement industriel, ou de l'évolution des rapports de production, ou des crises régulières de l'économie capitaliste, ou de l'évolution de la législation des relations de travail, ou des luttes ouvrières axées sur la reconnaissance du droit d'association et sur l'amélioration des conditions de travail, ou des idéologies souterraines du syndicalisme lui-même, ou des revendications politiques et sociales des travailleurs, etc.? Tous ces angles d'éclairage possibles apporteraient une connaissance féconde du syndicalisme. Le cadre d'un article de revue, plus bien sûr une compétence fort limitée, contraignent à une autre démarche.

Alors que d'autres articles du présent *Dossier* nous ramènent à une histoire quotidienne qui a forgé plusieurs militants syndicaux, celui-ci opte pour la "grande fresque". Cinq grands tableaux retraceront l'histoire du syndicalisme à partir de la seconde moitié du XIX siècle:

- 1) Situation des organisations ouvrières avant les Chevaliers du Travail (1850-1879);

- 2) La montée du syndicalisme avec les Chevaliers du Travail et le syndicalisme de métier (1880-1906);
- 3) Le syndicalisme catholique et le syndicalisme américain (1907-1936);
- 4) Le syndicalisme: de Duplessis à la "révolution Tranquille" (1937-1965);
- 5) Vers le premier Front Commun (1966-1972).

Chaque tableau a sa teinte propre. Ainsi, on tiendra davantage en considération le développement industriel et l'évolution des rapports de production pour les deux premiers tableaux, les idéologies sous-jacentes au syndicalisme pour le troisième et les aspects juridiques et politiques pour les deux derniers. Pour alléger le texte, on ne renvoie à aucune référence. Les sources utilisées sont toutes mentionnées dans la bibliographie établie dans ce *Dossier*.

1) Situation des organisations ouvrières avant les Chevaliers du Travail (1850-1879)

Cette période marque, au Québec, le début de l'industrialisation capitaliste, donc concurrentielle, et axée sur le marché nord-américain. La bourgeoisie locale s'adapte bien à cette situation. En ayant accumulé des capitaux dans le commerce colonial (bois équarri et fourrures) avec l'Angleterre, il ne s'agit pour elle que de les injecter dans les nouveaux circuits économiques. Dès cette époque, Montréal décline Québec comme ville industrielle. En vingt ans, la population de Montréal passe de 57,716 à 107,225 habitants et celle de Québec de 42,052 à 59,699. Les principales industries sont celles de la chaussure, du tabac et de la confection (vêtement). En 1871, le quart de la main d'œuvre industrielle de Montréal (5,175) est concentré dans l'industrie de la chaussure. L'accroissement rapide de la population urbaine fait apparaître les corps de métier de la construction: charpentiers et maçons.

Dans les manufactures, une semaine "ordinaire" de travail compte entre 60 et 70 heures. On y travaille de 10 à 12 heures par jour pendant 6 jours. Quant à la sécurité d'emploi dans les lieux de travail et aux conditions d'hygiène, les passer sous silence c'est leur accorder la place réelle qu'elles occupent aux yeux de la bourgeoisie. Les enfants de

moins de 16 ans dans les usines se comptent par milliers et sont soumis aux mêmes conditions que les adultes, en n'oubliant pas le cachot noir pour cause d'"indiscipline". Tous sont victimes de brimades physiques et il n'est pas rare que des amendes imposées aux travailleurs, selon l'humeur du patron, dépassent même le salaire du travailleur. On illustrera plus loin les conditions salariales.

Si Maisonneuve a fondé Montréal, si MacDonald et Cartier sont des pères de la Confédération canadienne, ce n'est pas Monsieur Dupont qui a fondé le premier syndicat. Dès cette époque, des travailleurs se regroupent, s'organisent dans un lieu de travail pour obtenir telle ou telle revendication ou pour créer un fonds de soutien à un camarade accidenté ou à la veuve d'un des leurs. Il est impossible d'établir la liste complète des premières organisations ouvrières. Les assemblées de fondation n'étaient pas consignées au procès-verbal et on ne déposait pas de charte de fondation!

Les premières unions ouvrières apparaissent au Québec avec les imprimeurs (1927-1833), les charpentiers-menuisiers et les tailleurs de Montréal (1833), les débardeurs (1857), les bateliers, les toueurs et les charpentiers de navire (1861). L'arrivée des unions américaines se fait à Montréal: Union internationale des mouleurs (1861), les cigariers (1865), les typographes (1867) et les Chevaliers de Saint-Crispin (1867).

Fondés en 1860, à Milwaukee, les Chevaliers de Saint-Crispin s'implantent dans les différentes provinces canadiennes, surtout dans l'industrie de la chaussure. La section (loge) québécoise déclare une grève en septembre 1869 qui dura neuf semaines. Les travailleurs de la chaussure ne toléraient plus une baisse de salaire de 33%. Attaqués, bien sûr, par les patrons, ces travailleurs le furent aussi par le journal *Le Nouveau Monde*, porte parole des autorités ecclésiastiques de Montréal, qui affirment à l'occasion de cette grève, que "la solution aux problèmes ouvriers se fonde sur le christianisme qui établit dans les sociétés l'obligation du sacrifice et la loi du renoncement" (18 sept. 1869) et qui, dans le même article, accuse la Chevalerie "d'être une invention américaine dans les intérêts américains". Attaqués de tout côté, les travailleurs quittent l'association et celle-ci disparaît à son tour.

Parmi la trentaine de grèves connues de 1851 à 1872, la plus importante pour le mouvement syndical demeure celle des typographes de Toronto. Elle se situe à l'intérieur de la lutte pour la journée de neuf heures, Nine Hours Movement. Déjà en 1864, les travailleurs amé-

ricains avaient commencé leur action revendicative pour la journée de huit heures et ceux d'Angleterre emboîtaient le pas vers 1870. Cette grève fut l'occasion de la promulgation de la Loi des "Unions Ouvrières", *Trade Union Act*. En période pré-électorale, à la recherche d'un vote populaire qui lui faisait de plus en plus défaut, le gouvernement conservateur promulga cette loi qui légalisait les unions ouvrières et reconnaissait le droit de grève. Par cette loi, on ne pouvait plus poursuivre les membres de syndicats ouvriers pour cause de conspiration ou pour entrave à la liberté du commerce.

Cette grève et cette loi suscitèrent de multiples réactions au Québec. Le journal *Le Nouveau Monde* se lança dans une violente attaque contre le mouvement en faveur de la réduction des heures de travail, puisant ses arguments dans le respect de la loi et l'ordre et dans un nationalisme étroit, et contre la loi des Unions Ouvrières en la qualifiant de "pernicieuse". Les syndicats locaux accordaient leur appui au Nine Hours Movement et les ouvriers de Montréal formèrent la "Ligue Ouvrière de Montréal" pour concrétiser cet appui.

De 1873 à 1878, une grave crise économique affecte durement les travailleurs: chômage, baisse de salaire, etc. Le chômage crée pour la bourgeoisie un vaste réservoir de main-d'œuvre où puiser à bon marché. Les travailleurs regroupés n'osent revendiquer par crainte de perdre leur emploi. Plusieurs unions ouvrières se désintègrent.

2) La montée du syndicalisme avec les Chevaliers du Travail et le syndicalisme de métier (1880-1906)

Le début des années 1880 marque une reprise économique pour le capitalisme. Ainsi, au Québec, 4 manufactures de coton s'ajoutent aux deux autres déjà existantes, l'industrie du textile continue son expansion. La population de Montréal atteint 267,730 habitants, celle de Québec 68,840 en 1901. Ce qui, par rapport à 1871, constitue des augmentations respectives de 149% et 15%. L'implantation accrue des manufactures fait aussi accroître l'exploitation de la classe ouvrière. À titre d'exemple, l'industrie de la cordonnerie puise 33% de sa main-d'œuvre chez les femmes et 7% chez les enfants de moins de 16 ans. Dans les 18 fonderies de Montréal, on compte 37 enfants de moins de

16 ans parmi les 697 ouvriers. En 1889, l'employé de filature de coton a un salaire hebdomadaire variant de \$4.80 à \$6.00 s'il est un homme, de \$4.50 à \$4.80 s'il est une femme, de \$1.50 à \$1.80 s'il est un enfant.

La reprise économique et l'exploitation ouvrière provoquent une remontée des organisations ouvrières. Au Québec, 33 nouvelles associations se forment. Mais, c'est surtout des Chevaliers du Travail sur lesquels il faut attirer l'attention ici.

Fondée en 1869, à Philadelphie, par un groupe de coupeurs de vêtements dirigé par Uriah Stephens, l'Association des Chevaliers du Travail, *Noble Order of the Knights of Labor*, commence sous le signe de la clandestinité en imposant la règle du silence à ses membres jusqu'en 1879. Les Chevaliers du Travail deviendront la première véritable organisation ouvrière nationale des États-Unis. La rapidité de l'expansion de cette organisation aux États-Unis et au Canada n'a d'égale que celle de son déclin. De 9,287 membres qu'ils sont aux États-Unis en 1879, les Chevaliers du Travail passent à 729,672 en 1886 pour n'être plus qu'environ 60,000 en 1893.

L'Ordre des Chevaliers du Travail recrute tout d'abord ses membres chez certaines unions de métier, en particulier les cordonniers, les mineurs, les brasseurs et les ouvriers du verre. Mais la structure d'organisation des Chevaliers visait la disparition du syndicalisme de métier. On verra plus loin qu'il n'en fut rien même si la désorganisation des unions de métier favorisera les Chevaliers du Travail pour un temps. Quelle était cette structure?

À l'échelon de base, il y a l'assemblée locale (ou la loge). La loge est ou bien une assemblée de métier regroupant des travailleurs d'un même métier ou bien une assemblée mixte comprenant des travailleurs de plusieurs métiers et même leur épouse. À l'échelon intermédiaire, il y a l'assemblée de district comprenant les assemblées locales d'une même région et finalement l'assemblée générale.

Le but visé par les Chevaliers du Travail est, à la fois, politique et syndical. Il cherche à regrouper tous les ouvriers non spécialisés comme les ouvriers spécialisés (de métier), des travailleurs avec ou sans emploi. Alors que les unions de métier revendiquaient essentiellement des augmentations de salaires et la réduction des heures de travail, les Chevaliers du Travail ont un programme politique. À titre d'illustration, la déclaration de principes des Chevaliers du Travail contient les

éléments suivants: l'abolition du travail des enfants de moins de 15 ans, l'établissement d'un impôt gradué et progressif sur les revenus, le principe "à travail égal, salaire égal" pour les deux sexes, la possibilité de loisirs pour développer leurs facultés intellectuelles et sociales, la création d'écoles du soir et de bibliothèques publiques, etc.

Il demeure difficile d'établir les effectifs réels des Chevaliers du Travail au Canada. Ils s'implantent au Québec à partir de 1882. En 1887, il y a environ 12,200 membres au Canada répartis en 7 assemblées de district et 168 assemblées locales. Il y aurait eu 64 assemblées locales (de métier et mixtes) dans la région de Montréal. La région de Québec compte un certain nombre d'assemblées locales puisqu'il y a une assemblée de district en 1889. Pour des raisons qui seront évoquées plus loin, les Chevaliers du Travail disparaîtront rapidement, bien qu'au Québec, leur présence sera plus longue que partout ailleurs.

L'influence des Chevaliers du Travail a été déterminante au Québec. Ils sont à l'origine de l'*Acte des Manufactures* (1885) qui améliore, bien peu il est vrai, la protection de la santé des ouvriers par quelques règlements d'hygiène publique et de sécurité. Ils sont actifs lors de la *Commission royale d'enquête sur les relations entre le Capital et le Travail* (1886-1891), qui a révélé les abus quotidiens dont était victime la classe ouvrière et qui constitue encore la meilleure source d'information sur les conditions de travail de l'époque. Les Chevaliers du Travail ont également appuyé des candidats ouvriers lors d'élections fédérales, provinciales et municipales. Ils ont certainement été à l'origine de la plupart des 44 grèves qui eurent lieu de 1886 à 1900 au Québec. Ils ont largement contribué à mettre sur pied les unions de métier, le *Conseil Central des Métiers et du Travail de Montréal* (CCMTM) et le *Conseil des Métiers et du Travail du Canada* (CMTC) en 1886 d'où ils furent expulsés en 1902. Cette expulsion s'inscrit dans la suite des controverses qui les opposèrent aux unions de métier, aux États-Unis d'abord et au Canada ensuite.

Aux États-Unis, les relations entre les Chevaliers du Travail et les unions de métier furent tendues dès le départ. Des querelles permanentes entre les ouvriers de métier, membres de l'Ordre et ceux affiliés aux unions de métier, suscitent la fondation de l'*American Federation of Labor* (AFL) avec Samuel Gompers, en 1886. Ces tensions traversent les frontières autour des années 90 où, au Canada, le panorama syndical est le suivant: des unions locales de métier dont certaines

sont affiliées à des fédérations américaines d'une part et les assemblées locales (loges) des Chevaliers du Travail d'autre part. Au Québec, plusieurs unions de métier s'affilient à l'AFL, contrôlée par la tendance conservatrice de Samuel Gompers. Ainsi en est-il des unions des métiers de la construction qui, en 1892, quittent le CCMTM. En 1897, les unions locales de métier affiliées aux fédérations américaines (AFL) quittent le CCMTM et créent le *Conseil Fédéré des métiers et du Travail de Montréal* (CFMTM).

Cinq ans plus tard, en 1902, au congrès du CMTC, une résolution présentée par les assemblées locales des Chevaliers du Travail affirme: une fédération des unions américaines et une fédérations des unions canadiennes, représentées chacune par une union nationale, chacune collaborant avec l'autre dans des cas particuliers, serait plus avantageuse que des unions locales canadiennes affiliées aux unions nationales des États-Unis. Les Chevaliers du Travail tentaient ainsi de couper toute allégeance des unions locales canadiennes avec les centrales américaines. Cette résolution fut battue. 27 assemblées locales des Chevaliers du Travail, expulsées du CMTC, fondent le Congrès national des Métiers et du Travail du Canada (CNMTC) pour devenir la Fédération canadienne du Travail (FCT) en 1908 et le Congrès Pan-canadien du Travail (CPT) en 1927.

Deux conceptions du syndicalisme s'affrontaient. Elles annonçaient un autre débat qui allait surgir vers les années '30 entre le syndicalisme de métier et le syndicalisme industriel qui groupe tous les ouvriers d'une même entreprise, sans tenir compte de leur qualification professionnelle. Il faut tenter d'expliquer ici l'emprise de l'AFL et le déclin des Chevaliers du Travail avant d'aborder les difficiles rapports (c'est le moins qu'on puisse dire!) entre les Chevaliers du Travail et l'Église.

Les structures peu centralisées de l'Ordre des Chevaliers du Travail se révélèrent incapables de canaliser et d'orienter un mouvement qui attira tant d'adhérents en si peu d'années, alors que les unions de métiers, en regroupant les travailleurs sur la base de leurs métiers, formaient des organisations beaucoup plus homogènes, plus centralisées, plus fortes financièrement, donc plus efficaces dans des luttes à caractère socio-économique avec des objectifs à court terme. N'ayant pas à se préoccuper des chômeurs et des ouvriers non qualifiés, les unions de métiers défendaient des intérêts immédiats de leurs membres au niveau du métier. De ce point de vue, l'adhésion à des syndicats de mé-

tiers de l'AFL offrait aux travailleurs des avantages tangibles certains. D'un autre angle, ce type de syndicalisme ne favorisait pas le développement d'un mouvement ouvrier axé sur la conscience de classe et, en favorisant plutôt une conscience de métier, il développa des divisions au sein de la classe ouvrière. Enfin, les Chevaliers du Travail, particulièrement au Québec, affrontèrent une autre force sociale: l'Église.

En 1883, un an après la première implantation d'une assemblée locale des Chevaliers du Travail, le cardinal Taschereau, archevêque de Québec, associe les Chevaliers du Travail à la franc-maçonnerie et demande l'avis de Rome. Le Saint-Siège confirme que les principes, l'organisation et les constitutions de cette société (les Chevaliers du Travail) font de celle-ci une des sociétés condamnées par le Saint-Siège. Le 2 février 1885, le cardinal adresse une lettre circulaire affirmant qu'il est défendu sous peine de péché grave à un catholique d'être Chevalier du Travail. Bien plus, la même lettre affirme qu'il y a aussi "des sociétés douteuses et pleines de danger, tant à cause des doctrines qu'elles professent que de la manière d'agir des chefs qui les ont formées et les régissent... Telles sont les sociétés des opérateurs de télégraphes, des ship laborers, des ingénieurs, de conducteurs de chemin de fer, des mouleurs de fer, des fabricants de verre, des forestiers, etc."

On devine l'effet de la position du Cardinal Taschereau. La contreverse s'établit à l'intérieur du clergé nord-américain. Le cardinal Gibbons, archevêque de Baltimore, se demande si la mentalité ecclésiastique française n'est pas portée à s'alarmer et à voir une révolution derrière chaque buisson. M^{gr} Fabre, évêque de Montréal, ne s'oppose pas ouvertement à son confrère de Québec mais s'étonne de voir que ce sont les évêques qui n'ont pas les Chevaliers du Travail chez eux, qui déploient le plus de zèle à les combattre. En 1887, Rome lève l'interdit sous les pressions du cardinal Gibbons notamment.

Ces controverses ne doivent pas faire oublier les situations d'exploitations vécues par les travailleurs dans les manufactures, les mines, les fonderies, etc. La combativité des travailleurs n'a pas été paralysée par la position de l'Église et des journaux de l'époque. De 1880 à 1896, les ouvriers mènent 124 grèves au Québec. En 1900, 4,000 travailleurs de la chaussure font grève générale à Québec.

Lors de ce conflit, les patrons et les travailleurs acceptent l'arbitrage du cardinal Bégin qui fait reconnaître aux employeurs le droit d'association des travailleurs et demande aux travailleurs d'amender leur

constitution syndicale pour assurer la présence d'un aumônier dans le syndicat. Lors de deux autres arbitrages, celui du conflit des tramways (1903) et celui de la grève des plâtriers-charretiers (1905), M^{sr} Bruchési, évêque de Montréal, dénonce l'activité néfaste des unions neutres (américaines).

L'Église forçait ainsi la porte pour entrer directement dans le mouvement syndical et y jouer un rôle déterminant.

3) Le syndicalisme catholique et le syndicalisme américain (1907-1935)

Cette période marque une deuxième étape dans le développement industriel. À titre d'exemple, de 1900 à 1929, la production (en millions de dollars) des pâtes et papier passe du septième rang au premier, celle des wagons de chemin de fer, non classée en 1900, se situe au deuxième rang. La production des chaussures passe du premier au huitième rang, celle du beurre et fromage du deuxième au neuvième rang. L'industrie lourde prend donc une importance accrue.

La première guerre mondiale amorce l'arrivée massive de capitaux américains. Dans le Saguenay, *Price Brothers* (capitaux anglais) passe sous contrôle américain, l'*Alcan* s'installe à Arvida, l'*International Paper Company* s'établit à La Tuque, Trois-Rivières, Gatineau et Témiscamingue, *Consolidated Paper Corporation* à Shawinigan, Grand'Mère, Port-Alfred, Cap-de-la-Madeleine, *Quebec North Shore Paper Company* sur la Côte-Nord.

De plus, la crise de 1929 se prolongera une dizaine d'années. Inutile de rappeler ici ce qu'a signifié cette crise pour les travailleurs. Ceux qui ne l'ont pas connue, peuvent interroger un parent ou un ami travailleur.

Les Chevaliers du Travail, à toute fin pratique disparus, les Unions internationales (AFL-CMTC) prennent leur véritable essor au début du XX^e siècle. Au Canada, en 1911, 89% des travailleurs syndiqués sont affiliés aux Unions internationales. Au même moment un autre type de syndicalisme prend naissance au Québec: le syndicalisme catholique et national.

En 1907, la *Fédération Ouvrière de Chicoutimi*, fortement contestée par le CMTC, est fondée par M^{sr} Lapointe. Plusieurs villes québécoises

emboîtent le pas: Hull (1912), Trois-Rivières (1913), Thetford Mines (1915), Québec (1918), etc. C'est à Hull, en 1921, que 220 délégués de 88 syndicats fondent la *Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada* (CTCC), avec 25,000 membres. Comment expliquer la naissance de cette organisation syndicale? Globalement par deux facteurs: la montée du nationalisme au Canada français et l'intervention intensive de l'Église dans le mouvement ouvrier.

De nouveaux journaux nationalistes et catholiques sont lancés par des éléments petit-bourgeois: *l'Action Catholique* (1907) à Québec, *le Devoir* (1910) à Montréal et *Le Droit* (1913) à Ottawa. De plus, l'*École Sociale Populaire* fondée à Montréal (1911), par des jésuites, avait comme objectif de faire pénétrer chez les travailleurs la doctrine sociale de l'Église. Son influence fut très grande sur le mouvement syndical au Québec.

Certains conflits allaient diviser les travailleurs canadiens français et canadiens anglais: le Règlement 17 adoptée par le gouvernement de l'Ontario dans le but d'interdire l'enseignement du français dans cette province et la conscription obligatoire (première guerre mondiale).

Pendant ce temps, l'emprise de Samuel Gompers sur l'AFL ne cesse de s'accroître. La tendance radicale quitte l'AFL pour former l'*Industrial Workers of the World* (IWW) en 1905. Cette scission facilite le rapprochement des chefs de l'AFL avec le capitalisme américain. Il fut tel que l'AFL, lors de la première guerre mondiale, fait coïncider ses intérêts avec l'industrie de guerre et approuve la conscription.

Au même moment, le CMTC refusait la conscription. Les chefs de l'AFL interviennent directement au congrès du CMTC en 1917 et réussissent à faire accepter la conscription par le CMTC mis en tutelle par l'AFL en 1917-1918.

Un bon nombre de canadiens français refusent la conscription. Des milliers manquent à l'appel. Dans tout le Québec, la police se lance à la recherche des déserteurs. Quatre civils sont tués à Québec lors d'une bagarre entre soldats et nationalistes.

La montée du nationalisme favorisa donc le syndicalisme national canadien français contre le syndicalisme international (américain) et canadien (anglais).

Enfin, l'Église investit des énergies considérables dans le mouvement ouvrier pour y diffuser les enseignements de sa doctrine sociale

et le clergé fut directement ou indirectement à l'origine de la plupart des syndicats catholiques. Le contrôle clérical jouait autant au niveau de l'organisation qu'à celui de l'idéologie. Il suffit de rappeler que l'article 62 de la Constitution de la CTCC donnait à l'aumônier un droit de veto sur toute décision "qui d'après son jugement, mettait en cause la morale catholique ou les enseignements de l'Église, ou ses directives".

En termes idéologiques, les syndicats catholiques seront fortement teintés de l'idéologie corporatiste. Les discours et les écrits des aumôniers syndicaux ne manquent pas où on fait appel à la pratique des vieilles vertus, la mortification et la pénitence, où on dénonce ce désir d'une égalité chimérique qui agite les prolétaires, où on affirme qu'il n'est que juste que le patron, qui a conçu une entreprise et qui en supporte les risques, retienne le plein contrôle sur son exploitation, où on lance de dures attaques contre le syndicalisme neutre (américain) qui sème l'égoïsme dans les cœurs et qui ne cesse de prêcher la course effrénée à tous les plaisirs.

Il est facile de comprendre alors pourquoi le patronat favorisa ce nouveau syndicalisme. Ainsi, les directeurs de la Compagnie de Pulpe de Chicoutimi, selon J. Papin-Archambault, "non seulement ne virent-ils pas d'un mauvais œil la fondation de la Fédération, mais ils l'encouragèrent vivement". Si on peut mesurer le degré de combativité des travailleurs par le nombre de grèves, signalons que de 1915 à 1936, 9 des 507 grèves au Québec furent menées par des syndicats catholiques. Les choses changeront sous le règne de Duplessis, comme on le verra. Pendant ce temps, que se passe-t-il du côté des Unions internationales?

Comme on l'a noté plus haut, la conception gompérienne du syndicalisme d'affaire est prédominante à l'AFL depuis le départ de la tendance radicale de l'IWW. Au Canada, la création du *One Big Union* (OBU) en 1919 prolonge la tendance socialisante de l'IWW, particulièrement dans les quatre provinces de l'Ouest, surtout au Manitoba. Mais les Unions internationales continuent d'implanter le syndicalisme organisé sur la base des métiers et de promouvoir la conception de Gompers de l'action syndicale, à savoir la défense des intérêts professionnels, la méthode des règlementations conjointes, l'action politique d'influence.

En 1935, le nouveau chef de l'AFL, William Green favorise toujours le syndicalisme de métier mais est confronté par John Lewis qui préconise un syndicalisme à base industrielle à l'intérieur du *Committee*

for *Industrial Organisation* (CIO). Un an plus tard, l'exécutif et l'assemblée de l'AFL rejette le CIO qui devient une centrale rivale avec une section canadienne: le *Comité Canadien du CIO*. Celui-ci fusionne avec le CPT pour former en 1940 le *Congrès Canadien du Travail* (CCT).

En 1936, les effectifs syndicaux se répartissent comme suit au Canada: le CMTC 112,872 membres, la CTCC 45,000, le CPT 31,385 et l'OBUC 23,745.

4) De Duplessis à la "Révolution Tranquille" (1936-1965)

Cette période demeure l'une des plus riches de l'histoire syndicale au Québec. Les travailleurs y ont mené plusieurs grandes grèves. On assiste aussi à l'évolution et au réalignement des forces syndicales, notamment à la déconfectionnalisation de la CTCC. De plus l'État, soutenu par, et alimentant lui-même, une campagne d'anti-communisme intervient de plus en plus souvent pour contrer la combativité de la classe ouvrière par des lois anti-ouvrières et par une répression policière accrue.

Des articles du présent *Dossier* traitent de certains enjeux de cette période. Pour cette raison, l'un ou l'autre aspect sera abordé d'une façon qui ne soulignera pas assez son importance réelle. En gros, on peut diviser cette période en deux temps: Tout d'abord, la période du régime Duplessis de 1936 à 1959, avec une attention particulière sur l'arsenal des lois et règlements anti-ouvriers et anti-syndicaux et la réponse du mouvement syndical à cette répression; ensuite, la période de 1960 à 1965.

1936-1959

Dès mars 1937, Duplessis, qui a déjà eu l'occasion de manifester son anti-communisme à travers plusieurs discours, fait adopter la *Loi du Cadenas*. Cette loi permet de perquisitionner et de mettre le cadenas sur la porte des maisons où aurait été découvert de la propagande communiste et prévoit des emprisonnements pour ceux qui auraient im-

primé, publié, distribué un journal, une revue, une circulaire, un document, un pamphlet, etc., qui propagent ou tendent à propager le communisme. Déclarée inconstitutionnelle plusieurs années plus tard, cette loi fut utilisée par Duplessis avec d'autant plus d'arbitraire que le mot *communisme* n'était pas défini dans la loi; en 6 mois, la police provinciale fit 124 perquisitions.

De plus, Duplessis restreint les droits collectifs des travailleurs par une série de lois et d'amendements: droit pour le gouvernement de modifier les conditions de travail négociées par les parties, possibilité de poursuites judiciaires contre les membres de syndicats dont un organisme gouvernemental ne reconnaît pas la représentativité, interdiction de l'atelier fermé et de l'atelier syndical. Mais il faut surtout parler, d'une part, de la *Loi des Relations Ouvrières* et de l'organisme chargé de son application, la *Commission des Relations Ouvrières* (CRO) et, d'autre part, du Bill 5, retiré devant l'opposition des centrales pour la première fois unies en cartel, mais que Duplessis réussit à faire passer, à la pièce, par une série d'amendements et de nouveaux bills (60, 20, 19, 54).

Toutes ces lois ont pour effet de limiter l'action syndicale, la négociation d'un contrat collectif de travail et le droit de grève et d'entraver la syndicalisation des travailleurs. La *Loi des Relations Ouvrières* restreint le droit de grève en la refusant aux travailleurs salariés qui ne sont pas regroupés dans un syndicat reconnu ainsi qu'à tous les salariés des services publics. Elle interdit la grève non seulement pendant la durée de la convention collective, mais aussi pendant les négociations jusqu'à ce qu'un comité de conciliation, qu'aucun délai ne contraint, ait fait ses recommandations.

La CRO émet le *Règlement no 1* qui lui permet de retirer, à tout moment et selon son bon vouloir, les certificats de reconnaissance syndicale aux syndicats: ce qui, alors, interdit aux travailleurs de ces syndicats de faire grève légalement puisque leur syndicat n'est plus reconnu. Pour illustrer la partialité de la CRO, Hélène David rapporte les exemples suivants: "Lors de comparutions pour juger de la représentativité d'un syndicat qui a formulé une enquête de reconnaissance syndicale, les membres de la CRO tolèrent souvent que ce soit l'avocat patronal qui questionne les représentants syndicaux plutôt que d'y procéder eux-mêmes; les commissaires, après avoir reconnu un syndicat comme représentatif, reviennent peu de temps après sur leur décision, suite à des

pressions patronales et retirent le certificat précédemment accordé sans avoir à justifier cette décision. Les inspecteurs de la CRO, plutôt que de procéder à des vérifications techniques des cartes de membres signées, font de l'intimidation auprès des ouvriers en les interrogeant un à un dans des locaux patronaux... Nombreux sont les cas où des travailleurs regroupés dans un syndicat se voient refuser sans commentaire leur demande d'accréditation alors qu'ils ont la preuve qu'ils représentent beaucoup plus que 50% des travailleurs de l'entreprise; ils ne réussissent pas, non plus à être entendus pour défendre leur cause. Dans d'autres cas, la CRO décrète qu'un vote doit être pris afin de confirmer la libre adhésion de la majorité des travailleurs au syndicat; les délais pour la tenue du vote permettent aux patrons d'organiser un syndicat de boutique et de pratiquer l'intimidation systématiquement entre temps".

Avec toutes ces lois, plusieurs syndicats, perdant leur accréditation, ne peuvent négocier un contrat collectif avec leur employeur.

En 1949, Duplessis présente un projet de Code de Travail avec le "Bill 5". À signaler, trois aspects dans ce bill: 1) un syndicat qui a parmi ses représentants un membre ou un sympathisant d'une organisation communiste ou marxiste, ou même quelqu'un qui approuve le changement de l'ordre établi ou de toute institution gouvernementale par des moyens illégaux ou non constitutionnels, ou des personnes qui sont présumées telles, ne peut être accrédité par la CRO pour représenter collectivement les travailleurs; il se verra retirer son certificat s'il en détient déjà un; 2) la CRO ainsi que toutes ses décisions sont soustraites à la juridiction des tribunaux; 3) les syndicats doivent rendre des comptes détaillés à la CRO (rapports financiers, liste des membres, des dirigeants élus, etc.).

Devant la protestation unanime des centrales syndicales, l'État retire son projet de loi. Duplessis ne s'avoue pas vaincu et réussit à faire adopter en 1955 deux lois qui reprennent le contenu des deux premiers aspects du Bill 5 soulignés plus haut, avec effet rétroactif à 1944. La même année, s'ajoute un autre obstacle à l'exercice du droit de grève par le Bill 54: dorénavant, une injonction pourra être demandée aux tribunaux sans qu'il soit nécessaire d'y greffer une action en dommages; elles seront donc non seulement moins coûteuses à entreprendre, mais plus faciles à obtenir puisqu'il ne sera pas nécessaire d'alléguer des dommages déjà existants, mais la prévention des dommages éventuels.

À côté de cet arsenal de lois anti-syndicales, la police intervient dans de nombreuses grèves pour escorter des briseurs de grèves, molester les grévistes, mettre à sac les locaux des syndicats, intimider les ouvriers en grève à leur domicile, etc.

Si le régime Duplessis a sans doute ralenti l'essor du mouvement syndical, il n'a pas pu empêcher, bien au contraire, le CTCC de devenir une centrale de plus en plus combative et le rapprochement des diverses centrales bien qu'il eut réussi à faire adopter certaines lois anti-ouvrières en misant sur leurs divisions.

La CTCC conquiert peu à peu une plus grande autonomie, et certaines luttes menées par elle, comme les grèves de Sorel en 1937 et de la Dominion Textile la même année, celle de l'amiante en 1949, celle de Dupuis Frères en 1952, celle de Louiseville 1952-1953, la grève de l'aluminium à Arvida en 1957 ne sont pas pour rien dans cette évolution. Si de 1915 à 1936, la CTCC mène seulement 9 des 507 grèves, de 1937 à 1948, les travailleurs de cette centrale en déclenchent 63 sur 134 et de 1949 à 1956, 134 sur 222.

Par ailleurs, le projet de loi du Bill 5 souleva une réaction commune des centrales syndicales qui forment la *Conférence Conjointe du travail syndiqué de la province de Québec* pour le retrait de ce Bill. Cette conférence réunit la Fédération Provinciale du Travail du Québec (FPTQ) qui regroupe les syndicats affiliés aux Unions internationales membres de l'AFL aux États-Unis et du CMTC au Canada, la CTCC et les unions membres du CCT et du CIO qui, en 1952, se regroupent sous la Fédération des Unions Industrielles du Québec (FUIQ). Cette première collaboration inter-syndicale se manifeste à certaines grèves, comme celle de Dupuis Frères. Elle se disloque à d'autres occasions, lors de la lutte contre les Bills 19 et 20, où la FPTQ refuse de se joindre à la CTCC et la FUIQ qui établissent des rapports étroits.

Pendant ce temps, aux États-Unis, les deux grandes centrales syndicales ont entamé le processus de fusion et forment, en 1955 l'AFL-CIO. L'année suivante, au Canada le CMTC (AFL) et le CCT (CIO) forment le Congrès du Travail du Canada (CTC). En 1957, le FPTQ (AFL-CMTC) et la FUIQ (CCT-CIO) se fusionnent pour former la *Fédération des Travailleurs du Québec* (FTQ). Les tensions entre le syndicalisme de métier et le syndicalisme à base industrielle d'une part, entre des syndicats "progressistes" et des syndicats "conservateurs" d'au-

tre part ne sont pas éliminées par cette fusion. Encore aujourd'hui, le CTC au Canada et la FTQ au Québec sont traversés par ces divers courants. Sur la fusion de la FPTQ et de la FUIQ, Hélène David affirme: "la tendance unitaire ne se développe cependant pas sans opposition à l'intérieur du mouvement. Les deux organisations qui sont dans l'obligation de fusionner, la FUIQ et la FPTQ, retardent cette échéance le plus longtemps possible à cause de l'hostilité réciproque d'une certaine partie de chaque mouvement pour l'autre. Alors que la FUIQ préconise que la CTCC soit partie à la fusion, et que celle-ci n'y est pas opposée au départ, seule la FPTQ résiste et se montre opposée à la réalisation de l'unité organique des trois centrales syndicales du Québec. Ces résistances, tout comme la tendance à l'unité, suivent les lignes de force des rapports antérieurs entre ces organisations. La FUIQ redoute une fusion avec la seule FPTQ car l'aile progressiste redoute d'être écrasée sous le poids du conservatisme de la FPTQ qui renforcerait le poids de l'aile conservatrice au sein de la FUIQ. La participation de la CTCC à la fusion permettrait d'éviter ce danger et c'est précisément pourquoi la FPTQ et l'aile conservatrice de la FUIQ y sont opposées... Malgré des pourparlers à ce sujet qui se poursuivent pendant cinq ans, cette fusion ne se réalise pas, les forces conjuguées de ceux qui s'opposaient de part et d'autre à cette fusion, finissant par l'emporter". En 1960, la CTCC se déconfessionnalise et devient la Confédération des Syndicats nationaux (CSN).

1960-1965

Une petite bourgeoisie plus réformiste prend le pouvoir avec le parti libéral qui va chercher un certain appui d'une partie du mouvement syndical grâce à différentes réformes dont celles concernant les relations de travail. Ainsi, au mois de juin 1961, le gouvernement fixe un délai après lequel les travailleurs d'un syndicat ont le droit de faire grève, alors qu'auparavant il fallait attendre la publication de la commission de conciliation qui, elle, n'était tenue à aucun délai. De plus, les décisions de la CRO doivent être rendues publiques et justifiées. Au cours de l'été 1964, est adopté le *Code du Travail* après un an de débat de la part des centrales syndicales qui en refusent certaines dispositions. Ce code reconnaît, entre autre, le droit de grève aux travailleurs du secteur public à l'exception notamment des fonctionnaires. L'été suivant, la *Loi de la Fonction Publique* reconnaît le droit de grève aux fonction-

naires et accorde l'autorisation pour leur syndicat de s'affilier à une centrale syndicale, si, et seulement si, cette centrale interdit dans sa constitution de faire de la politique partisane. Cette clause "donnait" le Syndicat de la fonction publique du Québec à la CSN le 1 février 1966 puisque les autres centrales accordent officiellement leur appui politique au Nouveau Parti Démocratique dans leur constitution.

La combativité des travailleurs est grande dans le secteur public: hôpitaux, Hydro-Québec, écoles, Régie des Alcools. Pris au dépourvu, le gouvernement cède, souvent rapidement, aux demandes syndicales et profite de ces situations conflictuelles pour mieux contrôler le réseau hospitalier et le réseau scolaire au détriment des administrateurs locaux fort mécontents. Mais l'État se prépare à réagir plus durement par les lois d'exception (ou syndicales) fréquemment utilisées dans la période qui suit.

Soulignons, auparavant, que de 1961 à 1966, les effectifs de la CSN doublent grâce entre autre à l'affiliation des 25,00 fonctionnaires. Alors qu'en 1960, les membres de la CSN, travailleurs des secteurs public et para-public représentent 15% des effectifs de l'ensemble de la centrale, en 1966, ce pourcentage atteint 40%.

5) Vers le Front Commun de 1972

Il faut rappeler que pour cette dernière partie, nous abordons l'histoire des organisations syndicales par le biais juridico-politique, en étant conscient que cette unique perspective limite la vision d'ensemble que d'aucun peut reconstruire dans la mesure où il est près d'événements encore chauds. La question des lois d'exception (ou spéciales) doit retenir l'attention. Quel est l'événement qui fut l'occasion de la première loi de ce type, le Bill 25 en février 1967?

Le 14 octobre 1966, le ministère de l'Éducation émet des directives qui imposent des normes très rigides et identiques pour toutes les écoles du Québec concernant le rapport élèves/maîtres et la politique salariale. Les commissions scolaires demeurent seules habilitées à signer une convention collective avec les syndicats dûment accrédités au *niveau local*, mais pour toucher les subventions gouvernementales, les commissions scolaires doivent au préalable obtenir l'*approbation du ministère*, qui lui, établit d'*autorité* une échelle salariale non négociable. Ces directives privent les enseignants de la possibilité de négocier avec leur *patron réel*.

Fort mécontents de cette situation, les enseignants déclenchent des grèves à travers tout le Québec. Quatre mois plus tard, le gouvernement fait adopter le Bill 25 qui impose le retour au travail et institue la négociation collective à l'échelle provinciale.

C'était la première loi spéciale qui annonçait un durcissement de l'État face au mouvement syndical. D'autres allaient suivre, tant dans le secteur public que dans le secteur privé (construction): Octobre 1967, les chauffeurs d'autobus de la CTCUM; octobre 1969, les enseignants de la C.S.R. de Chambly; août 1970, règlement par voie de décret du secteur de la construction; avril 1972, le Bill 19 qui met un terme à la grève qui paralyse les secteurs public et para-public et qui impose par décret les conditions de travail de ces secteurs, s'il n'y a pas entente entre les parties concernées avant le premier juin 1972.

Ces lois d'exceptions, retirant, a posteriori, le droit de grève obtenu par le mouvement syndical au cours de la période précédente, renferment habituellement les quatre éléments suivants: elles sont assorties de lourdes sanctions contre les dirigeants, les membres et le syndicat; elles exigent le retour immédiat au travail; elles imposent des conditions de travail fixées unilatéralement par le gouvernement, à défaut d'entente après un délai donné; elles interdisent le recours à la grève pendant des périodes d'un à trois ans.

Avec le mouvement de syndicalisation des secteurs public et para-public, les centrales syndicales doivent négocier avec l'État, à la fois patron et législateur. C'est, sans doute, l'un des facteurs qui ont conduit ces centrales à produire des manifestes plus politiques et contestateurs de l'ordre social: "*L'État, rouage de notre exploitation*" par la FTQ, "*Il n'y a plus d'avenir pour le Québec dans le système économique actuel*" et "*Ne comptons que sur nos propres moyens*" par la CSN, et "*L'École au service de la classe dominante*" par la CEQ.

Publiés en 1971, ces documents allaient, bien sûr, mobiliser les travailleurs pour le Front Commun de 1972. Sur cet événement important de l'histoire ouvrière, on peut se référer au *Dossier Vie Ouvrière* no 97.

D'autres événements de l'histoire des organisations syndicales ne devraient pas être passés sous silence comme l'évolution de la *Corporation des Instituteurs Catholiques* qui deviendra la *Centrale des Enseignants du Québec* (CEQ) et la perte d'effectifs syndicaux de la CSN par la création en 1972 de la *Confédération des Syndicaux Démocrati-*

ques (CSD). On ne dit mot également des batailles syndicales dans l'entreprise privée et des rivalités entre les centrales elles-mêmes. Ces silences sont injustes, avouons-le. Mais ce n'est pas faire injure au lecteur de cette revue de l'inviter à poursuivre la démarche et surtout à la compléter à partir d'angles d'analyse complémentaires.

Conclusion

Il aura paru évident à plusieurs que cet article a laissé de côté des événements importants de l'histoire des organisations syndicales, comme l'action politique de la classe ouvrière, et qui auraient pu permettre au lecteur de mieux situer certaines questions débattues de nos jours à l'intérieur et à l'extérieur du mouvement syndical: l'action politique, la démocratisation des syndicats et l'action syndicale dans les multinationales. Deux aspects devraient toutefois sembler clairs.

Tout d'abord, le syndicalisme québécois, de par ses liens historiques, s'identifie à un type de syndicalisme: le *syndicalisme nord-américain axé sur la négociation et la convention collectives*. Ce modèle détermine le fonctionnement, l'organisation, les structures et le financement des syndicats. La défense des intérêts des travailleurs sur le terrain économique au plan de l'organisation du travail engendre un syndicalisme structuré en fonction d'objectifs économiques et professionnels. Dans ce cadre, telle action politique menée par tel syndicat sert, le plus souvent, de soutien à l'action syndicale proprement dite.

De plus, l'histoire du syndicalisme souligne que si le Capital, par l'intermédiaire de l'État, a reconnu aux travailleurs salariés le droit de se former en association (syndicat) pour signer avec leurs employeurs un contrat collectif de travail, cela a véritablement été arraché par les travailleurs à la suite de nombreuses grèves héroïques. Faire remonter à la mémoire ces faits et les confronter à des luttes de travailleurs contemporains pour obtenir une reconnaissance syndicale et/ou pour signer une convention collective, révèle brutalement la fragilité de ce droit. Seule la combativité ouvrière peut en assurer l'existence.

décembre 1976

Bibliographie

- BÉLANGER, N. et alii, *Les Travailleurs québécois 1951-1896*, Montréal, Les Presses de l'Université du Québec, 1973.
- CHARPENTIER, A., *Les mémoires d'Alfred Charpentier, Cinquante ans d'action ouvrière*, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1971.
- DAVID, H., *L'état des rapports de classe au Québec de 1945 à 1967*, dans *Sociologie et Société*, Vol. 7, N° 2, Novembre 1975, Les Presses de l'Université de Montréal.
- DE BONVILLE, J., *Jean-Baptiste Gagnepetit, les Travailleurs montréalais à fin du XIX^e siècle*, Montréal, Éditions de l'Aurore, 1975.
- DESROSIERS, R. et HEROUX, D., *Le travailleur québécois et le syndicalisme*, Presses de l'Université du Québec, 1973.
- DOFNY, J., et BERNARD, P., *Le Syndicalisme au Québec: structure et mouvement*, Équipe spécialisée en relations de travail, Étude n° 9, Bureau du Conseil privé, Ottawa, 1968.
- DUMAS, E., *Dans le sommeil de nos os*, Montréal, Leméac, 1971.
- ÉTHIER, D., PIOTTE, J.-M., REYNOLDS, J., *Les Travailleurs contre l'État bourgeois, avril et mai 1972*, Montréal, Éditions de l'Aurore, 1975.
- FAVREAU, L., *Les travailleurs face au pouvoir*, Montréal, Centre de formation Populaire, 1972.
- HARVEY, F., *Aspects historiques du mouvement ouvrier au Québec*, Montréal, Édition du Boréal Express) 1973.
- LEBLANC, A. et THWAITES, J., *Le Monde ouvrier au Québec, bibliographie rétrospective*, Montréal, Les presses de l'Université du Québec, 1973.
- LIPTON, C., *Histoire du syndicalisme au Canada et au Québec 1827-1959*, Montréal, Éditions Parti Pris, 1976.
- PELLETIER, M., VAILLANCOURT, Y., *Les politiques sociales et les Travailleurs*, Cahier I-II-IV, Manuscrit, Montréal, 1974-1975.
- ROUILLARD, J., *Les Travailleurs du Coton au Québec 1900-1915*, Montréal, Les Presses de l'Université du Québec, 1974.

Les grandes grèves historiques

Lorenzo LORTIE

Le contenu de cet article exige certaines explications surtout à propos des événements retenus comme exemples. Ainsi, s'il n'est pas question de la grève de l'amiante de 1950, c'est que ce conflit a fait le sujet de plusieurs études que le lecteur peut trouver assez facilement. Un participant à la lutte de Murdochville reprend ailleurs dans ce dossier les faits et le sens de cette grève. Le Front Commun de 1972 est aussi laissé de côté parce que la revue en a déjà traité.

De plus, les contraintes d'espace ne permettent pas de faire vraiment l'histoire des conflits auxquels nous ferons allusion. Nous avons donc choisi trois conflits et nous en parlerons en fonction de ce qui nous est apparu une dimension majeure par rapport au développement historique du mouvement ouvrier au Québec.

I — Un nouveau pouvoir — Sorel -1937

Nous sommes en pleine crise économique et les effets de cette crise s'accroissent sans cesse. Chômage, difficultés de survie des entreprises sont deux éléments qui placent les ouvriers dans une situation précaire dans leurs relations avec les patrons.

Il a fallu un bout de temps aux syndicats pour réagir devant cette crise. Mais 1937 est l'année où la réaction est la plus forte au Québec: 10,000 ouvriers du textile, 7,000 ouvriers de la robe, par exemple, débraieront cette année-là. Sorel 1937, c'est une ville ouvrière qui réagit dans le même courant.

Le pouvoir établi

Sorel est le fief d'une petite clique depuis le début de la guerre 1914-1918. Au cœur de cette clique une famille qui possède deux fonderies, des ateliers mécaniques, un chantier maritime, un hôtel et des magasins.¹

Aux magasins (vêtements et chaussures), les employés des autres entreprises de la famille peuvent acheter à crédit; les paiements seront retenus à la source sur le salaire.

De plus, il y a une connivence peu banale entre ce pouvoir et le pouvoir politique. Les Simard dépendaient du politique pour maintenir leurs usines en marche, ce qui stimulait passablement le patronage. Au surplus, les décisions du Conseil municipal et de la Commission scolaire étaient fortement inspirées par les intérêts de ce monde.

À Sorel, à ce moment-là, l'embauche et le salaire dépendaient plus des détenteurs du patronage que de la volonté des gérants ou d'autres employeurs que les Simard.

Bref le mariage parfait à trois: capitalisme, paternalisme et patronage. Le pouvoir était fort, bien organisé et omniprésent.

Tout le monde veut être syndiqué

Dans la foulée d'une relancée du syndicalisme ailleurs au Québec, il s'est trouvé des gens à Sorel pour que les ouvriers se lèvent et luttent face à l'exploitation existante.

Une des personnes était le curé Desranleau. Du haut de la chaire ou dans des rencontres paroissiales, il dénonce les injustices, l'ingérence politique. Il invite à résister au "mal social". Ainsi, s'organisent des réunions publiques pour faire connaître le syndicalisme. C'est Philippe Girard, président du Conseil central de Montréal, qui est la figure centrale de cette montée du syndicalisme dans Sorel.² Il passait bien la

¹ Sorel Steel Foundries, Sorel Iron Foundries, Les Ateliers mécaniques (devenus Sorel Industries), Les Chantiers maritimes Manseau (devenus Marine Industries).

² Philippe GIRARD, *Sorel 1937, une population solidaire*, dans Dossiers "Vie Ouvrière" n° 85, mai 1974, page 308.

rampe dans les assemblées publiques à cause de son talent d'orateur, mêlé d'une saveur d'humoriste.

Toujours est-il qu'à force de réunions de toute sorte, tout le monde à Sorel veut entrer dans un syndicat. Même que du côté patronal, le climat était tel qu'une opposition systématique au syndicalisme était impossible. Ce qui n'empêchait certes pas de dénoncer "l'étranger Girard" et les revendications qui commencent à se préciser.

Les grèves

Le droit à la négociation collective n'était pas inscrit dans la loi à ce moment-là.³ C'est précisément là-dessus que vont se buter les syndicats de Sorel en avril 1937. Le paternalisme et le patronage bien établis à Sorel sont deux contraires de la négociation collective.

D'ailleurs, les Simard l'ont très bien compris puisque quelques jours après le déclenchement de la grève dans leurs trois plus grandes entreprises, ils consentent les augmentations de salaires exigées pourvu qu'on substitue aux syndicats des "comités de boutique".

Les grèves affectent presque toutes les usines; c'est donc Sorel qui est en grève. Des escarmouches éclatent une ou deux fois, ce qui cause tout un émoi dans une petite ville dans ces années-là.

L'aboutissement de ces grèves n'est pas une victoire totale. Mais, les patrons ont dû s'asseoir, contre leur gré, pour discuter avec les syndicats. Surtout, même si la sécurité syndicale acquise était bien faible, les syndicats ont eu droit de cité dans ce haut-lieu de paternalisme et de patronage.

Ailleurs en 1937

Il importe de situer les grèves de Sorel dans le contexte auquel nous avons fait allusion au début. En effet, la sécurité syndicale et le droit à la négociation collective sont des éléments majeurs des grèves de Sorel, du textile et de la robe. Les grèves de Sorel s'étendent de la fin avril à la fin du mois d'août 1937; elles coïncident avec les deux

³ Il n'existera pas avant la *Loi des relations ouvrières* (1944).

autres grèves. D'ailleurs Philippe Girard est directeur de la grève du textile à Sherbrooke et défendra à peu près seul l'exigence de sécurité syndicale (atelier fermé) dans les grèves du textile.

Même s'il est pratiquement impossible d'établir une relation de cause à effet entre telle lutte ouvrière et tel acquis en législation ouvrière; il est certainement permis de dire que les grèves de Sorel se sont situées dans un ensemble de luttes qui ont abouti à la reconnaissance du droit à la négociation collective et à la sécurité syndicale. Étant donné aussi les particularités de l'adversaire en cause, on doit aussi placer les grèves de Sorel comme une étape importante dans les luttes qui opposent les ouvriers avec les pouvoirs des "villes fermées".⁴

2 — La naissance du "C.O.I." et les "p'tits chars" Montréal 1943

Les conséquences de l'évolution du syndicalisme américain et canadien sur les organisations syndicales du Québec peuvent être repérées un peu partout dans l'histoire du syndicalisme québécois. Elles ont eu des incidences dans les grèves de la robe et du textile de 1937, de Valleyfield en 1946 et de Murdochville.

Un exemple typique de ce genre de répercussions est la grève des tramways à Montréal en 1943. Le "C.O.I."⁵ a vu le jour aux États-Unis vers 1936; il offrait alors une alternative intéressante aux ouvriers face à la Fédération Américaine du Travail (F.A.T.) profondément marquée par le conservatisme de Williams Gompers. Cette nouvelle centrale américaine connut une croissance rapide et, au Canada, elle conduisit à la création du Congrès Canadien du Travail en 1940.

Le Montréal Tramways

Pour comprendre l'importance de ce qui s'est passé lors de cette grève, il convient de rappeler qu'elle se situe à une époque où très peu

⁴ "Ville fermée": ville où la Compagnie contrôle les logements, les services, le conseil municipal, etc. Exemples: Arvida avant 1950, Radisson qui appartient à la Société de développement de la Baie James.

⁵ C.O.I.: Congrès des Organisations Industrielles.

de gens avaient des voitures et de plus, durant la guerre, alors que le bon fonctionnement des industries était une "urgence nationale".

En 1940, deux syndicats se partagent la présence aux employés de la Montréal Tramways: le local 790, affilié à la F.A.T. et le Syndicat des employés de Tramway (C.T.C.C.). Le local 790 est très majoritaire et c'est lui qui a signé avec la compagnie un contrat de trois ans en juillet 1940. Le "syndicat catholique", comme on l'appelle, représente 800 membres sur 3800 ouvriers; sans signer de contrat, on lui reconnaît le droit de soumettre des griefs émanant de ses membres.

Le C.O.I. fait son entrée en scène à cette époque en syndiquant quelques chauffeurs d'autobus à la Fraternité des Cheminots. Mais ceux-ci ne représentaient même pas 10% du personnel de la Montréal Tramway.

C'est une décision du gouvernement fédéral, en 1941, limitant à \$50.00 par année les primes allouables à des employés qui va renverser la situation syndicale dans cette entreprise.

Le contrat en cours prévoyait une redistribution des profits excédentaires de la compagnie aux employés recevant moins de \$2000.00 par année. C'était le cas de presque tous les syndiqués. Or ces primes équivalaient à \$450. ou \$600. de plus par année sur le salaire; elles étaient donc fort importantes pour les ouvriers.

Le local 790 et le "syndicat catholique" manquèrent d'énergie pour lutter contre cette décision gouvernementale et acceptèrent, au cours de 1942, un compromis qui fixait la prime à \$1.80 par semaine.

C'est là que la Fraternité des Cheminots fut très alerte et sut profiter de la révolte des ouvriers face à la coupure des primes. S'étant vu refuser le droit de négocier pour les chauffeurs d'autobus, elle sauta sur cette occasion pour s'affilier des membres chez les conducteurs de tramway, dans les ateliers d'entretien et la centrale électrique et chez les commis et caissiers. Ainsi, au début de 1943, elle est en position de demander un vote pour savoir qui négocierait comme représentant des ouvriers de la compagnie. Cela lui est refusé.

Mais, l'action de la Fraternité a été très militante. En plus des problèmes de la prime, elle a proposé aux employés de la Montréal Tramway une révision totale de conditions de travail: par ex. salaires de \$0.36 à \$0.62 l'heure; aucun congé payé, aucune vacance; aucune clause de retraite; 10% des employés ne faisaient pas \$10.00 par semaine.

Cette action aboutit à des débrayages le 26 mars 1943 qui se développent en grève générale le matin du 28 mars. Les demandes des grévistes sont les suivantes: la Fraternité sera le seul agent négociateur, clause d'atelier fermé, versement des primes telles que prévu au contrat de 1940, parité de salaire et de conditions de travail avec les employés de tramway de Toronto.

Les dirigeants du local 790 avaient signifié à la compagnie qu'ils étaient prêts à faire travailler les syndiqués qui leur restaient si on leur donnait la protection de la police. Mais le service de police refusa de le faire. De son côté, la C.T.C. appuya les revendications de la Fraternité.

Étant donné l'"état de guerre", le gouvernement fédéral s'empressa de nommer un médiateur et une entente de retour au travail est conclue pour le 1^{er} avril. La victoire de la Fraternité est presque totale. Le 17 juin, elle obtient gain de cause sur la question des primes. Pour la seule année de 1942, ces primes accorderont des sommes allant jusqu'à \$750. à des employés faisant \$2000. ou moins.

Cependant, le local 790 était encore dans le décor et en février 1944 une grève sauvage de 36 heures aboutit à forcer la négociation sur la reconnaissance de la Fraternité comme seul agent négociateur. Cette demande est finalement acquise le 13 avril 1944.

Ainsi, la rentrée du C.O.I. sur la scène canadienne s'est répercutée chez les employés de tramways. Après un autre courte grève en août 1944, les employés des "p'tits chars" avaient obtenu en plus d'un bon syndicat un contrat de travail considéré comme exemplaire à cette époque.

3 — Duplessis contre la C.T.C.C. — Louiseville 1952

Le régime Duplessis a manifesté son totalitarisme vis-à-vis les syndicats tout au long de son règne. Mais, les temps fort qu'on peut retenir sont Valleyfield, Asbestos, Lachute, Murdochville et Louiseville. Toutes ces grèves posent une grosse question sur l'action dans la légalité face à un pouvoir totalitaire. Ces luttes menées par des anarcho-syndicalistes, comme ceux qu'on retrouve aux États-Unis dans les années '20, auraient certes eu des incidences fort différentes, même si leur issue aurait peut-être été la même. Il m'apparaît qu'on peut être fort justifié de se poser

une telle question, sans mettre en doute, en la posant, l'acharnement et l'énergie avec lesquelles les ouvriers ont mené ces luttes. Mais, était-il possible de remporter ces luttes dans la voie légale devant un pouvoir qui, lui, savait manœuvrer à ses fins la légalité? Louiseville, c'est le sommet de l'agression duplessiste contre le syndicalisme, spécialement la C.T.C.C.

L'origine de la grève

Le scénario est assez simple en soi. La convention collective arrivait à son terme le 4 avril 1951 et les négociations avaient été entreprises dans la deuxième quinzaine de mars. Les négociations traînant en longueur à cause de l'intransigeance de la compagnie, on décide le recours à l'arbitrage (23 juillet 1951).

Le 24 novembre le tribunal d'arbitrage rend sa décision: il rejette l'augmentation de 25 cents l'heure demandée par le syndicat et fixe l'augmentation à 8½ cents, soit exactement le montant offert par la compagnie. Même le ministre du Travail exprime en public son désaccord avec cette décision arbitrale.

À la fin janvier, la compagnie avertit le syndicat qu'elle n'entend pas renouveler trois des clauses du contrat précédent:

- la retenue des cotisations syndicales à la source;
- l'atelier fermé;
- et la consultation du syndicat sur les changements de tâche et les horaires de travail.

Le ministre du Travail intervient auprès de l'Associated Textile pour la faire revenir sur ses positions, mais en vain.

La grève et ses résultats

La grève est donc votée à 707 sur 716 des quelque 800 employés et elle commence à la mi-mars 1952. Duplessis envoie la Police Provinciale à Louiseville le 16 mai.

À l'occasion des élections provinciales de 1952, Duplessis a clôturé sa campagne électorale à Louiseville. *Mais Louiseville vota libéral.* Quelques jours après les élections un nouveau détachement de la P.P.

s'installa à Louiseville pour favoriser l'entrée d'une cinquantaine de "scabs".

À la faveur de l'attitude de Duplessis et du prolongement du conflit, la compagnie réussit à "fonctionner" avec une poignée de "scabs". C'était une brèche importante. À partir de ce moment-là, la tension monta graduellement et les événements se multiplièrent. Le Conseil municipal sentant que la situation devenait explosive demanda, en vain, le retrait de la P.P. Le 11 décembre, la bagarre éclate pour de bon: 5 blessés, 30 arrestations, proclamation de la Loi de l'émeute. C'est la fin du combat.

La C.T.C.C. votera bien le principe de la grève générale pour protester contre ce qui s'est passé à Louiseville; mais, elle y renonce le 18 janvier 1953.

Quand les ouvriers rentrent au travail le 10 février 1953, leur syndicat n'existe plus. C'est en 1974 que la C.S.N. comblera un vide de 21 ans de syndicalisme à l'Associated Textile.⁶

L'affaire de la grève générale

Nous signalions au début de cette réflexion sur la grève de Louiseville qu'il y a lieu de s'interroger sur le genre d'actions que les syndicats ont menée face au régime Duplessis. La décision de la direction de la C.T.C.C. de revenir sur le principe de la grève générale décidé par l'assemblée plénière en est un exemple frappant.

La raison donnée pour revenir sur cette décision était que Duplessis accusait la C.T.C.C. de s'opposer au régime de l'Union nationale et qu'une grève générale aurait été interprétée comme une opposition à Duplessis plus qu'une action de soutien aux grévistes de Louiseville.⁷ À moins que des données importantes nous échappent, une telle raison paraît injustifiable. En effet, c'était précisément le régime Duplessis auquel les ouvriers de l'Associated Textile étaient affrontés. Sentence arbitrale, présence de la P.P., campagne électorale sont des éléments

⁶ L'Associated Textile vient de fermer ses portes; elle était la propriété de United Merchants Inc., une des plus grosses multi-nationales américaines.

⁷ Fernand HARVEY, *Aspects historiques du mouvement ouvrier au Québec*, Boréal Express 1973, p. 178-179.

de fond de cette grève. Du côté du pouvoir politique, il n'y avait pas d'ambiguïté: on voulait saper la C.T.C.C. en démolissant le syndicat à Louiseville. Après le conflit de l'amiante, on s'étonne de la naïveté d'une telle attitude et on est en droit de s'interroger sur le genre de militantisme syndical qui guidait une décision comme celle-là.

Une recherche à poursuivre

Au terme de cet article et du travail qui l'a précédé, il apparaît qu'il y a encore des vides dans l'état actuel de l'histoire du syndicalisme au Québec. Un de ces vides, c'est une re-lecture claire des luttes marquantes de la classe ouvrière au Québec dans le courant dynamique du syndicalisme ambiant. Les monographies particulières sur tel ou tel conflit ne nous éclairent pas suffisamment là-dessus; d'autre part, les ouvrages sur l'histoire du syndicalisme n'intègrent pas suffisamment les grands conflits dans une dynamique de la classe ouvrière.⁸

Il y a donc là une recherche à poursuivre pour que l'histoire passée de la classe ouvrière éclaire aujourd'hui les militants ouvriers du Québec.

⁸ Le texte de Pierre Vallières intitulé "Les grèves perdues" est une heureuse exception à cet égard. (Cf. *Aspects historiques du mouvement ouvrier au Québec*, Boréal Express, 1973, pp. 169-ss.).

L'industrie de la chaussure à Québec

UN MILITANT

La reprise du syndicat de la chaussure

J'ai commencé à travailler dans l'industrie de la chaussure aux environs de 1935 et j'ai travaillé jusqu'à 1950.

En 1935, les travailleurs venaient de se ré-organiser en union par suite de la malheureuse grève de 1926 qui avait amené l'abandon du syndicalisme par les travailleurs, cette grève ayant été perdue. Ce n'est qu'en 1933 que le syndicalisme s'est organisé et c'est à ce moment-là que je suis arrivé dans le monde syndical.

Or il n'y avait aucune convention. On s'efforçait d'abord d'obtenir la reconnaissance syndicale. Vers 1935, un arrêté-en-Conseil du ministre Arcand créait la *Loi de l'extension juridique*. Les travailleurs de la chaussure ont été les premiers à signer un décret sous cette loi pour couvrir toute l'industrie de la chaussure de la province de Québec.

Le premier décret de l'industrie de la chaussure prévoyait des taux de salaire variant entre 40 cents l'heure pour les ouvriers qualifiés et un minimum de 10 cents l'heure pour les ouvriers non-qualifiés.

On revenait à peu près aux conditions salariales d'avant la grève de 1926. Le syndicalisme était tombé à zéro dans toute la province à la suite de cette grève qui avait duré plus de deux ans. Cela avait aussi permis aux employeurs d'écartier tous les militants syndicaux de leur usine pour les remplacer par des briseurs de grève; donc, par des gens qui étaient anti-syndicaux. Ce n'est donc que vers 1933-34 qu'il a été possible de ré-organiser le syndicat et je suis arrivé à ce moment-là comme jeune travailleur.

Un syndicalisme actif et militant

J'avais environ quinze ans. La loi sur les permis de travail était de 14 ans et même, si je ne m'abuse, le Ministère du travail permettait l'obtention de permis pour travailler avant l'âge de 14 ans.

D'une façon générale, la majorité des ouvriers qui avaient donné leur adhésion à la ré-organisation des travailleurs en chaussure de la région de Québec, partout (sauf quelques usines) c'était presque la totalité qui était membre de l'Union. Quant à la participation, étant donné les besoins majeurs que sentaient les travailleurs, il y avait beaucoup plus de militantisme, malgré que les patrons avaient plus de liberté pour écarter, renvoyer les ouvriers.

J'étais convaincu de l'importance du syndicalisme parce qu'à ce moment-là je participais à la J.O.C. Nous avions l'occasion d'étudier les mesures sociales et, nécessairement, on s'était convaincu de la nécessité pour les travailleurs d'être syndiqués, de s'organiser dans des syndicats et de donner une participation active. Quoique je dois dire que les jeunes, dans le temps, n'étaient pas toujours acceptés de la part des plus vieux. La majorité était des vieux travailleurs et, en particulier les officiers de syndicat. De façon générale, ces derniers étaient des gens d'âge mûr, de cinquante ans ou plus.

La première fonction syndicale que j'ai occupée, en 1938, était d'être le percepteur des cotisations syndicales à l'usine, parce qu'il n'y avait alors aucune retenue des cotisations syndicales qui étaient faites sur la paye des salariés. Les cotisations des membres étaient collectées par des militants, "à mitaine" comme on disait.

Un des premiers événements importants a été la signature de ce décret provincial qui donnait une convention collective qui avait été refusée par les manufacturiers; ce qui avait amené la désorganisation des syndicats. Ce décret donnait une garantie en regard des salaires, des heures de travail et des vacances; mais, il n'y avait aucun droit de grief ou de reconnaissance des droits d'ancienneté, comme cela existe aujourd'hui.

Des négociations qui durent sept ans

Il y a eu, étant donné ce nouveau statut de syndicat, spécialement durant la guerre, de nombreuses grèves et arrêts de travail sporadiques

(1 jour ou 2, une semaine). Il y en a eu de façon continuelle jusqu'en 1952, alors qu'à ce moment-là, le syndicat a pu négocier les premières conventions collectives avec les manufacturiers en vertu de la *Loi des relations ouvrières* du temps. Cette loi permettait de prévoir une procédure de règlement de griefs, la reconnaissance du droit d'ancienneté, les politiques concernant les promotions, des cotisations, mises à pieds, etc. Je dois ajouter cette reconnaissance syndicale, sur le plan de l'usine, en vertu de la loi des relations ouvrières, s'est faite après des tractations qui ont duré de 1945 à 1952.

Toute cette période a été consacrée à des procédures judiciaires auprès de la Commission des Relations Ouvrières du temps pour la reconnaissance du droit d'association. Les patrons contestaient cette reconnaissance et ce droit de négocier des conventions individuelles, invoquant le fait que l'union était signataire du décret relatif à l'industrie de la chaussure, établissant des conditions minimales pour cette industrie dans la Province. Ce n'est qu'en 1952, alors que les employeurs, même là, détenaient un bref de prohibition pour vous empêcher de négocier, qu'une première convention a pu être conclue avec la Compagnie John Ritchie qui employait 800 ouvriers à ce moment-là. Cette première convention entraîna d'autres accords avec les autres entreprises.

La situation aujourd'hui

L'industrie de la chaussure, comme celle de l'aiguille (le vêtement) au Québec et au Canada, a beaucoup déperî. Au moment où je suis arrivé dans le syndicalisme, il y avait ici, à Québec, environ trente manufactures de chaussures qui embauchaient 2500 et 3000 salariés; aujourd'hui dans la région de Québec, il reste à peine 3 entreprises qui donnent du travail à moins de 400 salariés. Telle est la situation. Elle est créée par les politiques d'importation du gouvernement fédéral, qui amène une situation où les manufacturiers canadiens ne peuvent pas compétitionner avec les produits étrangers du Tiers-Monde (Taïwan, Hong-Kong, etc.), des pays derrière le Rideau de fer, même l'Espagne dans le cas de la chaussure pour dames.

Le syndicat fait son boulot face à cela. Mais, c'est le boulot plutôt des officiers qu'une participation entière d'une majorité des employés. Je dois dire qu'il faut reconnaître que les travailleurs, comme masse, ne s'occupent de leurs affaires qu'à l'occasion du renouvellement de leur

convention collective. Et même là, les réunions doivent être faites immédiatement après le travail si on veut avoir des assemblées vraiment représentatives. C'est déplorable, mais c'est la situation de fait et je crois qu'il en est de même dans plusieurs autres secteurs. Cela s'explique parce que les conditions de travail se sont sensiblement améliorées, on semble satisfait de la situation et on ne veut pas s'occuper d'autre chose.

NOUVEAU DIALOGUE

revue publiée par le Service Incroyance et Foi
paraissant 5 fois par année

une revue offrant des études, des témoignages, de la documentation sur la désaffectation religieuse et la distanciation, l'incroyance et l'athéisme, la critique de la religion, la foi chrétienne et les problèmes-frontières, la rencontre entre croyants et incroyants.

Numéro 18 (janvier 1977)

- **Maurice Boutin:**
Critique marxiste, visée d'incarnation et christianisme.
- **Interview avec Olivier Clément:**
Le christianisme oriental et l'Église face au marxisme.
Situation de l'Église russe depuis 1917.
- **Jacques Chênevert:**
Réflexion sur l'idolâtrie ou les retours de Narcisse.
- **Léopold De Reyes:**
Le langage non-verbal dans le dialogue.
- **Témoignage de Margot Power:**
Née bourgeoise, je suis maintenant solidaire de la classe ouvrière.
Pourquoi j'ai changé de camp à 65 ans.
- **Échange avec Jean-François Six:**
Sur le dialogue entre croyants et incroyants.
- Lectures, nouvelles, etc.

Abonnement annuel: \$6.00

Le numéro: \$1.25

Attention: Faites votre chèque au nom du Service Incroyance et Foi,
2930 rue Lacombe,
Montréal, Qué. H3T 1L4

Murdochville

La "bataille du siècle" pour le droit d'association

ÉMILE BOUDREAU
Syndicat des Metallos (F.T.Q.)

Il n'est peut-être pas inutile de dire ici quelques mots au sujet de Murdochville dans le contexte de la Gaspésie et de la province de Québec. La Gaspésie, c'est devenu un lieu commun de le dire, c'est un pays merveilleux au point de vue touristique, mais c'est aussi un pays sous-développé. L'industrie principale est encore la pêche. La forêt a fourni aux Gaspésiens l'occasion de gagner quelques maigres dollars, mais sauf pour Chandler et quelques petites scieries disséminées ici et là, il n'y a pas d'usine de transformation.

La présence de minerai de cuivre à l'endroit où se trouve maintenant Murdochville était connue depuis longtemps. Mais c'est un minerai dont la teneur est relativement faible, et le gisement est situé à un endroit qui, jusqu'à récemment, était considéré comme très difficile d'accès. Avec la découverte de nouvelles techniques, tant dans le domaine de l'exploitation minière que dans celui de la construction des routes et des moyens de transport par terre, l'exploitation du gisement en vint à présenter des perspectives très intéressantes. C'est alors que Noranda Mines s'y intéressa.

Une route de 62 milles devait être construite à partir de Gaspé. Le gouvernement provincial s'en chargea. Apparemment, Gaspé Copper aurait absorbé une faible partie du coût. La même chose s'applique à une autre route de 27 milles allant vers le nord et débouchant à l'Anse Pleureuse, où le gouvernement fédéral se chargea de construire le quai dont Gaspé Copper avait besoin.

Murdochville, donc, est une ville qui n'existe qu'en fonction de l'exploitation d'un gisement de cuivre par la compagnie Gaspé Copper Mines, une filiale de la Noranda Mines Limited.

La première campagne syndicale

La première campagne, conduite par Rankin à l'automne 1952, avait été un succès. Plus de 90% des travailleurs alors à l'emploi de la compagnie avaient adhéré aux Métallos, et une demande de reconnaissance syndicale avait été présentée conformément à toutes les dispositions de la loi. Son dépôt date du 30 janvier 1953.

Dès le 13 février (juste le temps, pour la compagnie, de recevoir l'avis que la requête avait été déposée), le président et le vice-président du nouveau syndicat étaient congédiés. À cette époque, rien dans la loi n'autorisait qui que ce soit à forcer une compagnie à reprendre à son service un employé congédié pour activité syndicale. On fit donc comme on faisait ailleurs en pareilles circonstances: on essaya d'aider, dans la mesure du possible, ces deux travailleurs à se trouver du travail ailleurs et on abandonna l'affaire, sauf pour la mentionner dans les allégations d'intimidation qui furent utilisées par la suite.

Cependant, l'opposition de l'employeur ne s'arrêta pas là. Une filiale de Noranda ne laisse rien au hasard en matière de relations ouvrières. Elle fit opposition à la requête en certification. Je crois qu'il serait intéressant de reproduire ici quelques paragraphes de la lettre de son procureur, Me Gaston Pouliot, à l'encontre de la requête:

"La Compagnie a eu et a encore à résoudre des problèmes gigantesques avant qu'aucun revenu ne puisse être tiré de la mine: construire de toutes pièces une ville et organiser les services municipaux en conséquence pour trois ou quatre mille personnes, et ce à des dizaines de milles de toute civilisation; construire des usines et entrepôts appropriés; développer et équiper la mine elle-même. Bien que le minerai à être extrait soit d'une très faible teneur en cuivre, cet immense travail préparatoire commence à peine et on se rend déjà compte que son coût dépassera considérablement tous les estimés.¹"

¹ Cité dans: Emile BOUDREAU, *Murdochville: Une campagne d'organisation qui a duré douze ans*, SOCIOLOGIE 1964, page 11.

Pour résumer: tant et aussi longtemps que la compagnie n'aurait pas commencé à produire, donc à réaliser des profits, il ne fallait pas que ses travailleurs soient syndiqués. Il est bien évident que, pour la compagnie, il était parfaitement moral d'imposer aux Gaspésiens les salaires et les conditions de travail qu'elle jugerait à propos de leur imposer, mais il fallait éviter par-dessus tout de leur "imposer" le syndicat qu'ils avaient choisi!

Le 28 avril 1953, la Commission de relations ouvrières rendait sa décision et refusait l'accréditation. En théorie, on pouvait recommencer la campagne d'organisation dès le lendemain. En pratique, il fallait laisser s'écouler un délai de trois mois si on ne voulait pas risquer un autre refus. Les "contacts" avaient été maintenus par Rankin, et il fut décidé de recommencer l'organisation proprement dite au début de juillet. C'est alors que je fis mon entrée en scène... mais je n'étais pas le seul nouveau venu!

Entrée en scène du C.M.T.C.

Le Congrès des métiers et du travail du Canada fut appelé sur les lieux pour organiser les travailleurs et protéger la Gaspé Copper du danger que représentaient les Métallos (affiliés au C.I.O.). Leur campagne fut assez courte, grâce à l'appui de la compagnie. Le C.M.T.C. présenta sa requête le 30 janvier 1954. Nous fîmes des efforts désespérés pour atteindre la majorité, mais c'était vraiment impossible. La surveillance des camps devenait de plus en plus serrée.

En désespoir de cause, nous présentions une requête pour un vote en vertu de l'article 8 de la Loi des relations ouvrières, en date du 21 février. Dans cette requête, nous énumérions tous les faits et toutes les circonstances qui, d'après nous, constituaient intimidation. La Commission n'accorda aucune audition pour nous permettre de faire la preuve de nos allégations. Sa décision, datée du 26 mai, me convainquit que nos avocats avaient raison lorsqu'ils affirmaient qu'il fallait presque une preuve de meurtre pour convaincre les commissaires qu'il y avait eu intimidation.

La fusion des deux centrales

Un événement d'importance majeure devait cependant changer l'allure de la lutte à Murdochville. Au mois d'avril 1956 le Congrès

des métiers et du travail du Canada (C.M.T.C.) et le Congrès canadien du travail (C.C.T.) se fusionnèrent pour former la grande centrale canadienne: le Congrès du travail du Canada (C.T.C.). Nos adversaires d'hier devenaient nos frères. Le président du local 544 (C.M.T.C.), Théo Gagné, était présent à ces assises. Il y eut des pourparlers "au sommet" dont le résultat fut d'octroyer aux Métallos la juridiction dans les mines.

Les dirigeants du syndicat local furent élus et l'autorisation fut votée de présenter une requête de reconnaissance syndicale. Déjà le nombre d'adhérents dépassait 700 sur un total d'environ 1,000 employés éligibles. La requête en certification fut déposée le 6 juin 1956.

Des élections provinciales avaient lieu au mois de juin 1956. Nous nous étions résignés au fait que Duplessis l'emporterait encore une fois. Absorbés par la campagne d'organisation, nous n'avions pas le temps de "faire de la politique". Un incident cependant vaut d'être signalé. Théo Gagné avait été élu président du nouveau local 4881 des Métallos. Il était évidemment assez influent auprès des travailleurs. Un jour il me rencontra à l'hôtel et me dit qu'un "notable" de Murdochville lui avait demandé de rencontrer le "patronneux" du comté et lui avait indiqué qu'on lui demanderait d'appuyer publiquement l'Union Nationale. Théo refusa. Duplessis emporta le comté, et la province, mais perdit Murdochville. Le Premier ministre était un homme qui ne pardonnait pas: les événements qui allaient suivre le montreraient.

Le "Bref de prohibition" et la grève

Quelques semaines après le dépôt de la requête, il y eut l'enquête conduite par les inspecteurs de la Commission des relations ouvrières. Ceux-ci indiquèrent au président Roger Bédard et aux dirigeants du syndicat local que tout était en ordre pour la reconnaissance syndicale des Métallos.

Mais la compagnie ne lâcherait pas. Le 2 août 1956 elle obtint un "bref de prohibition" paralysant le travail de la Commission. À ce sujet, il y a des choses qui sont sorties par la suite et qui sont assez extraordinaires: le député fédéral de Gaspé, Langlois, nous a dit dans une rencontre avec une trentaine de personnes, que la Gaspé Copper avait été obligée par Duplessis lui-même de présenter ce "bref de prohibition" contre sa propre Commission de relations ouvrières.

Le jugement rejetant le bref de prohibition (ordonnance accordée par le juge Boulanger), ne fut rendu que le 24 septembre 1957, soit

près de treize mois après l'émission de l'ordonnance. À ce moment, les travailleurs de Murdochville étaient en grève depuis plus de six mois. Des critiques acerbes avaient été formulées en plusieurs milieux à l'égard du retard apporté par la Cour Supérieure à rendre jugement dans cette affaire.

Cela faisait 18 mois qu'on attendait. La Compagnie décida de réduire alors son effectif, probablement pour des raisons autres que pour débâter le syndicat; sauf que la Compagnie n'aurait pas voulu laisser passer une occasion comme celle-là pour faire d'une pierre deux coups. Ils ont décidé de frapper à la tête du syndicat et de congédier le président, Théo Gagné. Il était reconnu que tous les militants, une centaine, seraient aussi congédiés. C'était vendredi, le 8 mars. Dimanche le 10, une assemblée générale des membres vota la grève à l'unanimité. Ce qui est extraordinaire car en fin de semaine Murdochville se vidait et les travailleurs retournaient dans leur famille. Ils sont restés: de six à sept cents personnes.

La grève était évidemment illégale puisque le certificat d'accréditation n'était pas émis, et il ne pouvait pas l'être à cause du "bref de prohibition" obtenu par la Compagnie. Nous aurions peut-être pu, alors, contester la légitimité d'une telle loi, mais nous ne l'avons pas fait. Il a bien été prouvé en Cour que 96% des travailleurs avaient signé leur carte d'adhésion, ce qui est presque unique dans l'histoire syndicale.

Murdochville, ce fut la bataille du siècle pour le droit d'association, celle qui a fait le plus de bruit et qui a été reconnue mondialement comme telle par le Bureau International du Travail. À la grandeur du Canada, tous les sociologues et les chiens de garde de la moralité sociale ont été d'accord pour condamner la Compagnie. Pierre-Elliot Trudeau avait fait une déclaration publique dans ce sens à la radio de New-Carlisle.

La Compagnie tente de briser les grévistes

Vers la fin d'avril, la Compagnie s'attendait à ce que les travailleurs reviennent. "They will be coming back like rats", disait un des dirigeants. Sauf que la grève se maintenait d'une façon solide, par des gens qui n'avaient pas d'expérience syndicale.

La Noranda Mines, qui s'était toujours battue contre le syndicat, ne s'était jamais battue contre ses employés. Dans la grève de Mur-

dochville elle se vit obligée de le faire en allant recruter des scabs. Mais il fallait de la protection pour que les briseurs de grève puissent entrer. C'est alors que Duplessis envoya un contingent de 150 à 200 policiers. La Compagnie reprit graduellement ses opérations, mais elle ne put le faire complètement tant que la grève n'a pas été finie, au mois d'octobre.

La C.R.O. se fait juge et exécuteur

Quand le "bref de prohibition" fut rejeté (24 septembre), la Commission des relations ouvrières était libre de prononcer sa décision. Mais il était clair qu'elle ne le ferait pas tant que nous serions en grève. C'est alors qu'on a proposé aux travailleurs de mettre fin à la grève, sans conditions, pour permettre à la C.R.O. de rendre sa décision. L'assemblée eut lieu le 5 octobre: ce fut un vote difficile à prendre, il eut lieu par bulletin secret.

On était sûr que la Commission ne pouvait refuser notre requête. Ce qui n'était pas prévu c'est qu'elle allait agir dans l'illégalité en jugeant notre requête sur des actes subséquents à sa déposition.

De plus, il a été prouvé par la suite que la Commission s'était parjurée en se basant sur un faux témoignage, celui d'Abraham Arsenault. La Commission ne prévoyait pas que le procès intenté par la Compagnie contre le Syndicat pour dommages allait mettre à jour tous les documents. Or, la Cour n'a relevé aucune irrégularité dans la signature des cartes de membres. De plus, Abraham Arsenault, qui avait été cité comme un des principaux recruteurs du syndicat, n'avait effectivement recruté aucun membre.

La Commission débouta le syndicat de sa requête d'accréditation. Cette décision de la C.R.O. de l'époque, l'esprit qui l'animait, les faussetés au moins apparentes qu'elle contient, indiquent bien le "climat" qui existait dans la province sous le régime de Duplessis.

L'"Association des travailleurs de Murdochville" (syndicat de boutique) fut formée peu de temps après la décision de la C.R.O. Elle obtint son certificat de reconnaissance syndicale le 3 juillet 1958 et signa sa première convention collective de travail le 26 août, pour une durée de trois ans.

En 1961, il fut décidé de faire une nouvelle tentative d'organisation. C'était une tâche difficile, personne ne se le cachait. Le résultat

fut surprenant: 335 travailleurs adhèrent aux Métallos au cours d'une période relativement courte (5 semaines environ). Mais cela ne représentait pas encore la majorité et il fallait déposer la requête avant le 26 juillet.

Nous nous sommes repris en 1964-65. Nous pouvions alors compter sur 80% des travailleurs. Après la déposition de notre requête, le syndicat de boutique alla chercher l'aide d'une autre centrale pour nous faire la lutte. Nous avons tout de même réussi à aller chercher 56% des travailleurs, ce qui nous mettait en position plus difficile, mais nous avons réussi à obtenir la reconnaissance légale. C'était pour nous une dette d'honneur envers les travailleurs de Murdochville.

Les résultats de Murdochville

Duplessis mourait le 7 septembre 1959, deux ans après avoir refusé de rencontrer les travailleurs venus à Québec dénoncer le crime social qui s'était passé à Murdochville. Paul Sauvé qui allait le remplacer inaugura ce qu'on a appelé la "révolution tranquille" par un geste qui s'inspirait directement de la grève de Murdochville: le bill 8. C'était un amendement à la Loi des relations ouvrières. Ses dispositions sont passées mot pour mot dans ce qui allait devenir le Code du Travail.

Cet amendement prévoyait que "si un employeur congédie un employé pour activité syndicale, c'est lui qui a le fardeau de la preuve", et il est obligé de le réinstaller. Ce premier acte législatif du ministre Sauvé fut carrément le résultat de la grève. Aujourd'hui, nous n'avons rien à redire à cette loi, sauf de la façon dont les commissaires-enquêteurs l'interprètent trop souvent.

le 4 janvier 1977

L'évolution de la C.T.C.C.

Gérard PICARD

Climat syndical des années '30

Comme le problème de l'accréditation ne se posait pas, il n'y avait pas tellement d'inconvénients à ce qu'un syndicat soit idéologique ou professionnel ou rien du tout dans cette période-là. Il ne faut pas oublier que ce phénomène de l'accréditation n'a surgi qu'à la fin de la guerre 39-45 (en fait la loi est de 1944). Cette loi créait l'obligation pour l'employeur de négocier avec un syndicat majoritaire. Auparavant ça n'existait pas.

Ça explique donc un grand nombre de luttes et de grèves avant la guerre portant exclusivement sur la reconnaissance du droit d'association avant d'en arriver à négocier une convention collective. Parce que cette reconnaissance du droit d'association était une épreuve de force avec l'employeur. Avant de négocier une convention, on négociait le droit même d'exister du syndicat.

Le patronat n'envisageait pas les syndicats comme une institution. Lorsqu'on scrutait d'un peu plus près la mentalité patronale, les patrons disaient: "Nous avons l'habitude de traiter individuellement avec nos employés; à l'avenir, à cause du syndicat (qu'on ne reconnaîtra pas s'il y a moyen), on sera obligé de les reconnaître comme "gang", comme institution. Ils vont nous arriver avec des gars qui vont dire "je parle au nom de mon métier". Il faudra parler avec la "gang à l'avenir". Mais l'institution comme telle, comme on la connaît aujourd'hui, n'était pas vraiment entrée dans l'esprit du patronat. Il disait: "On est aux

Nous remercions Radio-Canada de nous avoir permis de reproduire des extraits de l'émission "*Ce n'était qu'un début*".

prises avec une épreuve de force, qu'est-ce qu'on fait? Première étape: est-ce qu'on va les reconnaître, même s'ils sont *tous* membres?" Parce qu'il y a eu des cas, avant la guerre, notamment dans l'industrie du papier au Saguenay où certains des syndicats pouvaient représenter 80 à 85% des employés et les compagnies disaient: "Non, on ne vous reconnaît pas". C'était là le phénomène de la lutte sur la conception du droit d'association, le droit à l'existence d'un syndicat que des employés ont choisi. Ce problème ne se présente plus aujourd'hui. Mais il existait alors et il explique toute une série de luttes, de grèves, de conflits de toutes sortes, sur des questions de principes avant la guerre de 39-45, parce que le syndicalisme n'était pas admis. Et lorsqu'il pouvait, suite à une épreuve de force, être reconnu, alors on engageait la négociation avec l'employeur sur le droit au pain quotidien.

La C.T.C.C. — Syndicat corporatiste de bon ententisme?

La crainte de l'élite du temps, étant donné que le communisme était connu dans notre pays, c'était que cette doctrine puisse pénétrer dans le monde du travail, même dans le Québec. Alors, par mesure de sécurité, l'élite était portée à l'attaquer d'une manière intimidative parce qu'il n'y a pas tellement de gens qui savaient ce qu'était le communisme. Ils en connaissaient quelque chose par la révolution russe de 1917; ils en connaissaient quelque chose parce que la liberté religieuse n'existait pas en Russie. Ils ne connaissaient pas grand'chose de la doctrine marxiste.

D'autre part, la crainte qui pouvait exister que le communisme pouvait rejoindre les travailleurs et provoquer une lutte des classes explique toute cette campagne anti-communiste dont Maurice Duplessis a reconnu les fruits.

Aussi, il n'y avait pas grand monde, à ce moment-là, qui croyait à la vocation industrielle du Québec. Il y avait quelques grandes industries dans les grandes villes et les secteurs miniers; mais ce développement industriel du Québec n'était pas dans les mœurs. Je pense que la C.T.C.C. a donné un bon coup de barre, en ce domaine, lorsqu'elle en est venue à la conclusion que, non seulement le Québec avait une vocation industrielle, mais que de plus si le syndicalisme devait signifier quelque chose il devait pénétrer dans cette réalité-là. Dans la plupart des cas, on faisait affaire avec des directions anglophones. Cela n'était pas de nature à embarrasser les dirigeants syndicaux. Mais ça embar-

rassait beaucoup plus les travailleurs eux-mêmes qui ne pouvaient même pas communiquer avec les représentants patronaux, simplement parce que la langue était une difficulté sérieuse.

Durant la période de crise, il est indéniable que la C.T.C.C., dans ses leaders, était comme l'élite du temps pris par l'anti-communisme. Les syndicats catholiques ont participé à ce mouvement et aux différentes rencontres qui se faisaient là-dessus.

Le tournant de la C.T.C.C.

Les grèves de Sorel ont été le début d'un tournant vers l'évolution de la C.T.C.C. et sa pénétration dans la grande entreprise. Cela n'était pas particulier à Sorel parce qu'on en a vu bien d'autre après. Par exemple, à Asbestos, la Johns-Manville dominait vraiment la ville. Et, il dominait vraiment; il donnait les coups de poing dans la place. Et ç'a été la même chose dans pas mal d'autres petites villes aussi. On s'est rendu compte que c'était la même situation qui se répétait. Et, c'est pourquoi cela a donné lieu à des luttes assez considérables. En somme, cela voulait dire que les personnages qui se considéraient ou étaient considérés comme les conseillers du peuple, on leur a dit: "Vos conseils on a décidé de s'en passer, parce qu'au moment où on veut revendiquer un droit, on dérange tout le monde et on n'a pas de sympathie dans l'entourage". Alors, ç'a été le début, ç'a été le tournant.

Cette évolution s'est faite entre 1937 et 1950. Ç'a évolué continuellement et en progressant dans le sens d'une meilleure protection obtenue pour les travailleurs eux-mêmes. La plupart d'entre eux adhérant pour la première fois à un syndicat; le syndicat sera reconnu comme institution. Le milieu étant plutôt hostile à la présence des organisations syndicales parce que c'était de nature à faire perdre de l'autorité à pas mal de gens que des travailleurs aient décidé de s'occuper de leurs affaires, ce développement s'est continué. La C.T.C.C. a ainsi pris de l'importance et, avec l'équipe qui, à ce moment-là, suivait de plus près l'évolution, ça en a fait une centrale syndicale qui a très bien protégé les travailleurs et cela, au milieu de difficultés assez sérieuses à certains moments.

S'il est vrai que la C.T.C.C. avant 1937 faisait peu de grèves, il faut bien dire que c'était une centrale syndicale faible, formée de syndicats relativement faibles et qui n'avait pas encore pris son élan. C'est

une centrale influencée par son milieu qui n'a pas pris conscience des problèmes des travailleurs (argent, santé), d'une conception du patronat, d'une vision du sens des luttes... On est dans une société où le sens de l'autorité est très marquée. La génération de la crise n'a pas entendu parler de liberté; elle a souvent entendu parler d'autorité. Et c'était conforme aux mœurs du temps, à l'éducation du temps.

Le duplessisme

Au début du premier règne de Duplessis, je pense que les travailleurs, en bonne partie, l'ont appuyé. C'était la fin du régime Taschereau qui n'était pas bien vu des travailleurs. Duplessis avait son alliance avec Paul Gouin et ils avaient ravivé l'espoir chez les travailleurs qui de toute façon désiraient un changement. Et ils n'avaient pas tellement de choix, s'ils voulaient renverser le gouvernement Taschereau il fallait qu'ils appuient son opposant, Maurice Duplessis. Au début, ç'a été ça.

Mais cette sympathie n'a pas duré longtemps. Les gens l'avaient connu comme chef de l'opposition; mais ç'a été autre chose quand il a été premier ministre et procureur général.

Le régime Duplessis était une régime totalitaire, qu'il s'agisse de syndicat ou non. Il était totalitaire pour tout le monde.

Pour le syndicalisme, c'était un affrontement. Nous n'avions ni la même pensée sociale, ni la même pensée politique. La base même du syndicalisme est la participation des travailleurs à leur organisation; or, on était affronté à un homme qui pouvait dire non à n'importe qui sur n'importe quoi.

L'unité des centrales à ce moment-là n'était pas très difficile parce qu'on faisait vraiment face au même problème, en dépit de nos alliances syndicales différentes.

De 1937 à 1949

Les grèves de Sorel et du textile n'ont pas été concluantes. Mais, elles ont fait ressortir quelque chose à la C.T.C.C., c'est que les travailleurs étaient décidés à se protéger, mais que la centrale était trop faible.

Ceci a amené une foule de gens à réfléchir. Ainsi, si nous avons chaque année des conflits comme cela, est-ce que nous pouvions remettre tout cela aux travailleurs à cause de la faiblesse de la centrale.

Mais 1937 a été une véritable prise de conscience des travailleurs quant à leurs problèmes. Et ç'a été leur conclusion qu'il fallait prendre leurs affaires en main. Il s'agissait de savoir comment ils uniraient leurs forces.

Après qu'est venue la reconnaissance syndicale, il y a eu la constatation (c'est le cas de l'amiante) que les compagnies et le gouvernement faisaient cause commune. Donc ils faisaient face à une forte partie. La reconnaissance syndicale, ça ne voulait pas dire la reconnaissance de la dignité des travailleurs. Cette dignité, ça se négocie pas; ça existe ou pas. On respecte ou pas sa dignité. Il y a eu une prise de conscience de bien prendre leur place dans la société, de protéger leur santé, d'obtenir de bonnes conditions de travail. Ces dernières questions n'étaient pas soulevées auparavant; la législation là-dessus était faible. C'est tout cela qui a amené les travailleurs à considérer leurs syndicats comme leur principal moyen de défense dans leur vie courante.

Tout ceci ne peut pas s'exprimer dans des clauses de conventions, mais des clauses de convention contribuent à atteindre certains objectifs qui ne peuvent pas être repris¹.

NOTE *Est-ce bien vrai qu'ils ne peuvent pas être repris? Voir, par exemple, pages 28-29, situation qui se répète encore aujourd'hui.*

Note de la rédaction

Glossaire des termes syndicaux

Accréditation syndicale — Éviter l'expression "certification". Désignation officielle, par l'organisme compétent (au Québec, un commissaire-enquêteur, ailleurs une commission des relations du travail), du syndicat habilité à faire fonction d'agent négociateur exclusif d'un groupe de travailleurs dont il a l'appui majoritaire. (Certification).

Agent négociateur — Syndicat désigné par l'organisme gouvernemental compétent comme représentant exclusif des salariés membres d'un groupement négociateur, dans le but des négociations collectives. (Bargaining agent).

Arbitrage — Méthode de Règlement des conflits par un conseil d'arbitrage ou par un arbitre. La décision est définitive et exécutoire. Les arbitres sont d'habitude choisis par entente mutuelle entre le syndicat et l'employeur, le président du conseil étant une tierce personne impartiale choisie soit conjointement par les autres arbitres soit par le gouvernement. **L'arbitrage obligatoire** est celui imposé parfois par la loi pour le règlement des griefs majeurs ou de conflits portant sur l'interprétation de conventions collectives. Le gouvernement s'en sert parfois en tant que dernière étape des négociations collectives pour éviter les grèves. **L'arbitrage facultatif** est celui choisi librement, par entente mutuelle entre les parties. (Arbitration.)

Atelier fermé — Clause de convention collective stipulant que tous les membres d'un groupement négociateur doivent être membres en règle du syndicat avant d'être embauchés et que l'embauchage se fera par l'intermédiaire du syndicat. Voir Sécurité syndicale. (Closed shop).

Atelier syndical — Clause de sécurité syndicale, stipulant que tous les salariés de l'employeur doivent être et demeurer membres du syndicat ou le devenir dans le courant d'une période déterminée suivant leur embauche. Voir Sécurité syndicale. (Union shop).

Atelier syndical modifié — Clause de sécurité syndicale stipulant que les travailleurs non syndiqués déjà employés par l'entreprise ne sont pas tenus d'adhérer au syndicat, mais ceux qui font déjà parti du syndicat doivent y demeurer et tout nouveau venu doit y adhérer. Voir Sécurité syndicale. (Modified union shop).

Conciliation et médiation — Moyen de régler les différends dans la négociation des conventions collectives par l'entremise d'un négociateur, d'un médiateur

ou d'une commission de conciliation (dans ce dernier cas les membres sont nommés à peu près de la même manière qu'en cas d'arbitrage), cherchant à amener les parties à un compromis, mais ne rendant pas de sentence arbitrale, les parties étant libres d'adopter ou non ses conclusions. Le conciliateur est souvent un fonctionnaire d'État. Le médiateur est d'habitude un particulier, nommé en dernier ressort, parfois même après le début d'une grève. (Conciliation, Mediation).

Convention collective — Un contrat entre un ou plusieurs syndicats, agissant à titre d'agent négociateur, et un ou plusieurs employeurs, régissant les conditions de travail, taux de salaire, heures de travail, méthode et règlement des griefs, avantages sociaux, ainsi que les droits et obligations des parties. (Collective agreement).

Délégué syndical (d'Atelier) — Syndiqué élu par ses compagnons de travail d'un atelier ou service pour les représenter dans l'examen ou le règlement des griefs, pour veiller à ce que les conditions de travail prévues dans la convention collective soient respectées, pour encaisser les cotisations syndicales, annoncer les assemblées, etc. (Shop steward).

Dirigeant syndical; Responsable syndical — Éviter l'expression "officier". Personne exerçant des fonctions de direction au sein d'un organisme syndical, par ex. président, secrétaire, trésorier. (Officer).

Formule Rand — Clause de sécurité syndicale, en vertu de laquelle l'employeur convient de prélever sur la paie de chaque salarié, qu'il soit ou non membre d'un syndicat, un montant égal à la cotisation syndicale, pour le verser au syndicat. Voir Précompte. (Rand formula).

Grève — Arrêt de travail concerté, par les salariés, dans le but d'appuyer leurs revendications salariales ou autres. Normalement il s'agit de la dernière étape des négociations collectives, lorsque toutes les autres tentatives de conclure une convention collective ont échoué. Sauf dans des cas spéciaux, la grève est permise par la loi lorsqu'une convention collective n'est pas en vigueur. (Strike). La grève de solidarité (sympathy strike) est un arrêt de travail par les salariés d'un employeur pour indiquer leur solidarité avec un autre employeur; la grève spontanée, ou sauvage, ou illégale, (wildcat strike) est une grève non autorisée par les dirigeants syndicaux, ou une grève par une minorité de salariés d'une entreprise ou d'un groupement négociateur; la grève sur le tas (sitdown strike) est une grève où les salariés restent à leur poste, mais refusent de travailler; la grève tournante (rotating strike) est une grève qui frappe successivement diverses étapes de la production ou diverses régions géographiques.

Grève du zèle — Mode d'obstruction du travail (pas une grève proprement dite) qui consiste à appliquer trop minutieusement toutes les consignes de l'employeur. (Work-to-rule).

Grève perlée — Ralentissement du travail (pas une grève proprement dite) par lequel les salariés diminuent délibérément la production. (Slowdown).

Grief; réclamation — Plainte portée par un ou plusieurs salariés, ou par le syndicat, contre un ou plusieurs employeurs, à l'effet que la convention collective aurait été violée ou mal appliquée. Un grief peut aussi être fondé par des faits non régis par la convention collective, par ex. injures lancées par un contremaître. Les griefs sont réglés par une procédure stipulée dans la convention dont la dernière étape est d'habitude l'arbitrage. (Grievance).

Groupement négociateur; unité de négociation — Groupe de salariés, désignée par une commission des relations du travail ou un commissaire-enquêteur comme constituant l'unité appropriée pour la représentation, par un syndicat, en vue des négociations collectives. (Bargaining unit).

Lockout: contre-grève — Fermeture d'une entreprise par un patron qui veut forcer son personnel à accepter ses conditions. Comme la grève, le lockout est normalement permis par la loi lorsqu'une convention collective n'est pas en vigueur. (Lockout).

Maraudage — Tentative de la part d'un syndicat, de convaincre des travailleurs d'y adhérer en quittant un autre syndicat. (Raiding).

Négociations collectives — Méthode par laquelle le syndicat et l'employeur s'entendent sur les salaires, les conditions de travail et les modalités de règlement des griefs. Afin de disposer d'une "marge" de négociations, il est d'usage pour le syndicat de demander plus qu'il ne s'attend à recevoir et pour l'employeur d'offrir moins qu'il n'est prêt à accorder. La demande et l'offre se rapprochent ensuite au cours des négociation jusqu'à atteindre un terrain d'entente permettant la conclusion d'un accord de principe qui après ratification par les membres du syndicat, sera consigné sous forme d'une convention collective régissant à la fois les salariés syndiqués et non syndiqués. (Collective bargaining).

Piquetage — Méthode par laquelle des syndiqués (piquets) font connaître l'existence d'un conflit de travail, tentent de recruter des adhérents syndicaux, invitent leurs compagnons de travail à se joindre à une grève, etc., en marchant devant un établissement portant parfois des pancartes indiquant l'objectif poursuivi ou les raisons du conflit. (Picketing).

Section locale; syndicat local — Unité de base de l'organisation syndicale. Les syndicats sont d'habitude divisés en certain nombre de sections locales dans le but de l'administration au niveau local. Celles-ci possèdent leurs propres statuts et élisent leurs propres dirigeants; d'habitude la section locale a la responsabilité des négociation collectives et de l'administration journalière de la convention collective régissant ses membres. (Local union, Local).

Sécurité syndicale — Clause d'une convention collective garantissant le maintien d'un syndicat au sein d'une entreprise ou le maintien des membres au sein d'un syndicat. Voir: atelier fermé, Atelier syndical; Atelier syndical modifié; Formule Rand. (Union Security).

Syndicat — Éviter l'expression "union". Institution formée de travailleurs et ayant pour objectif de défendre leurs intérêts collectifs en matière de salaires, d'heures de travail, de conditions de travail et autres questions les concernant. (Union; Trade union).

Syndicat de boutique; syndicat de maison — Syndicat dont les effectifs se limitent aux salariés d'un seul employeur et qui est, en général, inspiré et dominé par ce dernier. (Company union).

Syndicat de métier — Syndicat réunissant les travailleurs d'un même métier (plombiers, charpentiers, etc.) quelle que soit l'industrie pour laquelle ils travaillent. Aujourd'hui, de nombreux syndicats de métier recrutent des adhérents sans distinction de métiers, ce qui les rapproche de la définition des syndicats industriels. (Craft union).

Syndicat industriel — Syndicat groupant tous les travailleurs d'une même industrie ou d'un établissement, sans distinction de métier. (Industrial union).

Syndicat international — Un syndicat ayant des sections locales tant aux États-Unis, qu'au Canada. La plupart sont affiliés à la fois au CTC et à la FAT-COI. (International union).

Evolution du syndicalisme

1891-1906

Politisation des syndicats québécois

Idéologie travailliste et action politique;
Développement en marge de la société canadienne-française

- 189-1900 — Formation de clubs ouvriers par quartiers à Montréal.
- 1891 — 15,000 travailleurs manifestent à Montréal pour fêter le 1^{er} mai.
— Le C.M.T.C. (Congrès des métiers et du travail du Canada) tient ses assises générales à Québec (en septembre): les délégués se prononcent en faveur de la gratuité scolaire.
- 1893 — Le C.M.T.C. réuni en congrès à Montréal adopte une série de résolutions dites "révolutionnaires": étatisation des chemins de fer, des télégraphes et des téléphones, abolition du sénat, droit de vote aux femmes.
- 1894 — Fondation à Montréal, par des socialistes, d'une cellule du Socialist Labour Party of America, de Daniel de Leon, cellule dirigée par J. Kerrigan et W. Darlington. Un manifeste est distribué à Montréal, lors de la fête du travail du 1^{er} mai.
— La fête officielle du travail est fixée au premier lundi de septembre par le Parlement fédéral.
— Au congrès du C.M.T.C., à Ottawa, en septembre, les Chevaliers du travail du Québec tentent vainement de susciter la création d'un parti ouvrier fédéral.
- 1899 — Fondation à Montréal (le 6 mars) du Parti ouvrier de Montréal. J.A. Rodier, journaliste à la Presse et ancien responsable des Chevaliers du travail, en est l'organisateur. Le Parti ouvrier compte quatre cellules de base à Montréal: Sainte-Marie, Saint-Jacques, Montréal-Centre et Saint-Henri.

- Assemblée de chômeurs organisées par le Parti ouvrier de Montréal aux Champs de Mars (septembre).
 - La cellule montréalaise du Socialist Labour Party se joint à la Ligue socialiste canadienne de Toronto, dirigée par G. Wrigley.
- 1900**
- Participation du Parti ouvrier aux élections fédérales avec l'appui des syndicats de Montréal. Le président du Conseil fédéré de Montréal, Fridolin Roberge, est candidat dans Sainte-Marie. Défaite écrasante du Parti ouvrier, qui abandonne ses opérations.
 - Création d'un ministère du Travail au gouvernement fédéral.
 - Grève générale dans l'industrie de la chaussure à Québec: 5000 ouvriers et 3 associations sont impliqués.
- 1901**
- Arbitrage du cardinal Bégin dans le conflit de la chaussure à Québec: création d'un comité permanent de conciliation, acceptation d'un aumônier, refonte des statuts du syndicat.
- 1902**
- Expulsion du C.M.T.C. des Chevaliers du travail — qui désormais n'opéreront plus qu'au Québec — et des syndicats nationaux canadiens, à la suite de pressions de l'A.F.L. (American Federation of Labor).
 - Fondation d'un Congrès national des métiers et du travail à partir des syndicats exclus du C.M.T.C. La nouvelle centrale prendra le nom de Fédération canadienne du travail en 1907.
- 1903**
- Venue à Montréal de Samuel Gompers (chef de l'A.F.L.) pour appuyer la grève des débardeurs; débrayage des camionneurs, en signe de sympathie.
 - Grève des employés de tramways à Montréal: arbitrage de Mgr Bruchési, dénonciation des unions neutres.
 - Le Québécois Alphonse Verville est élu à la tête du C.M.T.C., qui compte maintenant 22,000 membres.
 - Adoption d'une nouvelle législation ouvrière provinciale: hausse à 14 ans de l'âge minimum pour le travail dans les usines: augmentation du nombre d'inspecteurs.
- 1904**
- Relance, par Rodier et Hellbronner, de l'idée d'un parti ouvrier: le Conseil des métiers et du travail de Montréal présente vainement des candidats ouvriers aux élections provinciales.
 - Le C.M.T.C. réuni en congrès, se prononce en faveur de la création de partis ouvriers provinciaux et d'un parti ouvrier national.

— À Montréal, le Parti ouvrier est définitivement créé, et doté d'une constitution.

1905

— Grève des plâtriers et des charretiers à Montréal, intervention de Mgr Bruchési.

— Au Parlement provincial: adoption de la loi Lacombe; création d'un ministère du Travail.

— Alphonse Verville, candidat du Parti ouvrier dans Maisonneuve, est élu lors d'une élection fédérale partielle (février).

— Manifestation du 1^{er} mai à Montréal, organisée par les socialistes, qui tourne à la violence à la suite d'une répression brutale. Le parti ouvrier, craignant d'être identifié aux socialistes, interdit à ses membres de militer dans les organisations ayant un programme différent ou contraire au sien. Albert Saint-Martin, qui est à la fois socialiste et membre du Parti ouvrier, doit quitter le parti. Il devient le leader socialiste à Montréal et travaille à diffuser le socialisme chez les Canadiens français.

— Angleterre: fondation du Labour Party.

1907-1936

Stagnation et conservatisme

Naissance du syndicalisme catholique et nationaliste

Influence américaine négative (Syndicalisme d'affaires)

Début du
XX^e siècle

Encouragement tardif de l'épiscopat québécois pour le catholicisme social, issu de l'encyclique "Rerum Novarum", publiée en 1891 par Léon XIII, et qui "condamne le libéralisme économique qui fait du travail une marchandise et du salaire un prix, et qui concentre trop de puissance aux mains de quelques hommes; rejette la thèse de la lutte des classes et du socialisme matérialiste, contraire au droit naturel de propriété; encourage la formation de syndicats, l'établissement de mesures législatives et la fixation d'un juste salaire".

1907

— Formation à Chicoutimi du premier syndicat catholique: la Fédération ouvrière mutuelle du Nord sous l'instigation de l'abbé Lapointe; utilisation du nationalisme par le clergé; méfiance des patrons vis-à-vis des syndicats internationaux, et sympathie pour le syndicalisme confessionnel.

- 1909** — Les évêques de la province de Québec, réunis en concile plénier, déclarent "faux et dangereux le principe de la neutralité religieuse dans les unions ouvrières".
- Fondation à Montréal de la Fédération des Ligues du Sacré-Cœur qui avait pour but, entre autres, de préparer une élite aux œuvres sociales.
- Fondation par le révérend Père L. Hudon, s.j., d'un cercle sacerdotal d'études sociales qui groupe une trentaine de prêtres désireux de rendre service à la cause ouvrière.
- 1910-1913** — Agitation ouvrière aux États-Unis; en réaction, le syndicalisme américain s'oriente vers un corporatisme d'affaires.
- 1911** — Un groupe de prêtres et de laïcs fondent l'École sociale populaire, qui sera un centre d'action et de propagande sociale organisant des conférences et publiant des tracts mensuels sur les questions ouvrières.
- 1913** — Fondation de la Corporation ouvrière de Trois-Rivières (regroupement de syndiqués catholiques appuyé par Mgr Cloutier).
- 1915** — 2500 ouvriers de l'amiante débrayent; règlement en faveur des grévistes: augmentation des salaires.
- 1917** — Agitation ouvrière au Québec: impact de la révolution russe, lutte contre la guerre, lutte contre la conscription, mécontentement devant la détérioration des conditions de vie et la baisse des salaires. Cependant le C.M.T.C., sous la pression de l'A.F.L., renonce à la lutte contre la guerre, malgré les décisions de son congrès, et adopte une ligne de collaboration de classe. (Certains syndicalistes obtiennent des postes dans le gouvernement; Gompers lui-même en accepte un dans le gouvernement américain.)
- 1918** — L'abbé Hébert fonde le Cercle d'études Léon XIII, dont le but est de former des chefs ouvriers.
- Campagne de l'abbé Fortin pour amener les internationales neutres à troquer "leurs agents d'affaires pour des confesseurs"; 22 unions se rallient à cette thèse.
- 1919** — Bourassa publie 15 articles dans le Devoir: "Syndicats nationaux ou internationaux", où il prend position en faveur des syndicats catholiques.
- Radicalisation des ouvriers de l'Ouest canadien:
- formation de la One Big Union (séparation des syndicats

des quatre provinces de l'Ouest du C.M.T.C.);
- grève générale à Winnipeg.

- 1921 — Fondation à Hull de la **Confédération des travailleurs catholiques du Canada** (88 syndicats, 26,000 membres): la C.T.C.C. se limitera à des interventions "timides" (de 1915 à 1936, 9 des 507 grèves qui éclatent au Québec sont menées par des syndicats catholiques).
- Le C.M.T.C. au Québec: 442 syndicats (dont 266 rapportent un effectif total de 58,947 membres).
- 1924 — Réglementation provinciale des conventions collectives.
- 1925 — Adoption d'une série de lois provinciales: bureaux de placement, salaires raisonnables et syndicats professionnels.
- Adoption de la loi fédérale des associations ouvrières.
- 1927 — La Fédération canadienne du travail cède la place au Congrès pancanadien du travail (All Canadian Congress): 46,000 membres à sa fondation. Il a pour but de libérer le mouvement syndical canadien de l'influence réactionnaire des syndicats apolitiques et affairistes, contrôlés aux États-Unis.
- 1929 — Création par le parti communiste de la Workers Unity League, centrale syndicale canadienne fortement militante.
- 1930 — Marche à l'Oratoire Saint-Joseph, organisée par les syndicats catholiques pour combattre les effets de la crise.
- 1932 — Au moment où le chômage provoqué par la crise atteint son paroxysme, les syndicats catholiques donnent leur appui à la thèse de la réduction des heures de travail à 8 heures par jour et 48 heures par semaine, afin d'accroître le nombre d'emplois pour permettre à un plus grand nombre d'individus de travailler. Cette réduction des heures entraînera automatiquement une diminution des taux de salaires, mais c'est une solution de dernier recours que l'on accepte de préférence aux secours directs du gouvernement qui "détruisent le moral des ouvriers".
- 1933 — Naissance au Canada du C.C.F. (Co-operative Commonwealth Federation), parti social-démocratique composé d'ouvriers et de paysans syndiqués. Il ne réussira pas à s'implanter au Québec.

- 1934** — Grèves des "Fros" (foreigners) à la Noranda Mines (Rouyn-Noranda) menée par la W.U.L. (Workers Unity League), en juillet.
- Série de grèves des "midinettes" (industries de la confection) à Montréal, présence de la W.U.L. dans les usines.
- 1935** — Nouvelle série de grèves au Québec dans l'industrie de la confection.
- Diminution de la Workers Unity League.
- 1936** — Scission au sein de l'A.F.L. aux États-Unis, menée par John Lewis en réaction contre le conservatisme des dirigeants.

1937-1964

Raffermissement syndical québécois

- 1937** — Grève générale des ouvriers du textile pour la signature du contrat collectif.
- Loi du cadenas.
- Grèves de Sorel (chantiers navals).
- Grèves dans l'industrie du vêtement pour dames.
- Grève dans les mines d'amiante à Asbestos.
- 1938** — Création de la F.P.T.Q. (Fédération provinciale du travail du Québec), dont le rôle est de représenter les affiliés du C.M.T.C. auprès des autorités provinciales.
- Fondation aux États-Unis du C.I.O. (Congress of Industrial Organisation) par suite de la scission au sein de l'A.F.L.
- 1940** — Les syndicats canadiens du C.I.O., expulsés du C.M.T.C., s'unissent au Congrès pancanadien du travail pour donner le Congrès canadien du travail. Contrairement au C.M.T.C. le C.C.T. s'efforcera de garder un caractère plus "canadien" et professera une idéologie plus progressiste.
- Adoption de la Loi fédérale de l'assurance-chômage.

- 1941 — Grève suspendant la production de l'aluminium à Arvida; lutte d'influence entre l'American Federation of Labor et le syndicalisme catholique; les nationalistes et Duplessis demandent que l'usine soit placée sous le contrôle de l'État; la direction réoriente ses relations avec ses employés.
- 1942 — Grève dans l'industrie du tabac à Montréal, dans celle de la chaussure à Québec, aux chantiers navals de Sorel, de Lauzon, etc.
- 1943 — Vague de grèves à Montréal chez les policiers, les pompiers et les employés de l'hôtel de ville; paralysie à trois reprises (de mars 1943 à août 1944) des transports en commun (Montreal Tramways).
- Le C.C.T. opte pour une alliance avec le parti C.C.F., le reconnaissant comme "l'arme politique des travailleurs du Canada et recommandant à tous les syndicats affiliés et ayant charte de s'affilier à la C.C.F."
- Fred Rose, membre du parti ouvrier progressiste (parti communiste), élu député fédéral du comté de Montréal-Cartier.
- 1944 — Adoption du Code du travail provincial: obligation pour les employeurs de reconnaître tout syndicat groupant 60% de leurs employés et à conclure avec eux des contrats collectifs sous le contrôle d'une Commission des relations ouvrières; arbitrage obligatoire pour les employés des services publics, prohibant grève et lock-outs, et refus aux fonctionnaires et à la police du droit de se syndiquer.
- 1945 — Grève des employés de la Ford Company à Windsor; le C.C.T. obtient la célèbre "formule Rand".
- 1946 — Gérard Picard remplace Alfred Charpentier à la présidence de la C.T.C.C.: regain d'énergie, grâce à une interprétation nouvelle de la doctrine sociale de l'Église et à la venue des diplômés universitaires.
- La C.T.C.C. groupe 250 syndicats, "fédérations professionnelles" et 7 conseils centraux totalisant 48,341 membres, soit pas plus de 30% des forces syndicales québécoises.
- Grève générale des employés du textile: cinq filatures à Montréal et à Valleyfield sont touchées durant l'été; arrestation et accusation de conspiration et de sédition de deux dirigeants syndicaux, Madeleine Parent et Kent Rowley (U.T.W.A.).

- 1947** — Grève aux moulins de la compagnie Ayers, à Lachute (10 avril-22 septembre); Madeleine Parent et Azélus Beaucage sont accusés de "conspiration séditeuse".
- Grève des employés du textile à Louiseville (septembre) à Montmorency, Magog, Sherbrooke et Drummondville (novembre).
- 1948** — La C.E.C.M. refuse de renouveler le congé sans solde de M. Léo Guindon, président de l'Alliance des professeurs, et le congédie pour le réengager deux semaines plus tard à la suite de pressions.
- 1949** — Grève générale des travailleurs de l'amiante: débrayage illégal de 5000 mineurs affiliés à la C.T.C.C. à Thetford et Asbestos, durant 5 mois (13 février au 1^{er} juillet); victoire ouvrière grâce à l'appui de l'opinion publique et du clergé contre les forces de l'ordre (gouvernement, patrons, police).
- Présentation du bill n° 5: suppression du droit d'association pour certains salariés (policiers, pompiers, enseignants); perte de la sécurité syndicale, limitation du droit de grève, possibilités de poursuites judiciaires... Échec devant l'opposition conjuguée de l'opinion publique et des centrales syndicales.
- Création de la Conférence conjointe du travail, cartel québécois composé des trois grandes centrales syndicales pour lutter contre Duplessis.
- Grève des professeurs de la C.E.C.M. (syndiqués de l'Alliance).
- Adoption de la loi n° 60: arbitrage obligatoire pour le règlement des conflits impliquants des policiers, des pompiers ou des professeurs (reprise partielle du bill n° 5).
- Grève générale des marins au Canada.
- 1950** — Lettre pastorale de l'épiscopat québécois sur la question ouvrière, qui proclame la liberté d'association et de négociation.
- Le Congrès des métiers et du travail de Montréal exclut de ses rangs les délégués suspects de communisme.
- 1951** — Le C.M.T.C. (F.P.T.Q.) se retire de la Conférence conjointe du travail.
- Grève à l'Alcan de Shawinigan.
- 1952** — Grève de Louiseville: défaite de la C.T.C.C. après onze mois de grève (10 mars-9 février 1953).
- Grève de Dominion Textile (19 mars - 4 janvier 1953).

- Grève chez Dupuis Frères: une institution nationale (le seul grand magasin à rayons canadien-français) est aux prises avec un syndicat de la C.T.C.C. (1^{er} mai au 28 juillet).
 - La F.P.T.Q. adopte, lors de son congrès, une résolution dénonçant la mentalité révolutionnaire des syndicats catholiques (6 juin).
 - Fondation à Montréal de la F.U.I.Q., Fédération des unions industrielles du Québec (6 et 7 décembre 1952), qui avait pour but de regrouper les affiliés québécois du Congrès canadien du travail. (Jusqu'alors, c'était les Conseils du travail à Montréal et à Québec qui agissaient comme porte-parole des unités québécoises du C.C.T.)
- 1953**
- Grève dans les mines d'or de la Noranda Mines (22 août 1953-3 février 1954): 16,000 ouvriers impliqués; il est question de salaires et surtout de la reconnaissance du syndicat (United Workers of America).
 - Adoption de la loi n° 19: Toute association qui tolère au nombre de ses organisateurs ou officiers une ou plusieurs personnes adhérant à un parti ou un mouvement communiste ne peut être considéré comme une association bona fide.
 - Aux États-Unis, l'équipe Meany-Reuther, les présidents de l'A.F.L. et du C.I.O., voulant restaurer l'unité syndicale, s'entendent sur un pacte de non-agression. Au Canada, le C.M.T.C. et le C.C.T. forment, l'année suivante, un Comité "canadien" de l'unité syndicale.
- 1954**
- Adoption de la loi n° 20: Québec défend toute grève ou contre-grève dans les services publics sous peine de révocation automatique et immédiate du certificat de reconnaissance syndicale.
- 1955**
- La F.U.I.Q. réunie en congrès à Joliette, adopte un "Manifeste au peuple du Québec", où elle se prononce en faveur d'un "socialisme démocratique" pour le Québec.
 - Aux États-Unis, formation de l'A.F.L.-C.I.O., la plus puissante fédération syndicale du monde occidental (16 millions de membres).
- 1956**
- Fondation de la Ligue d'action socialiste par des syndiqués militants de la F.U.I.Q.
 - Fusion du C.M.T.C., du C.C.T. et de la O.B.U. amenant la création du Congrès du travail du Canada. Du même coup, sur un total de 135,100 syndiqués canadiens, 1,030,000 entraînent sous la juridiction d'une même centrale.

- 1957 — La Fédération provinciale du travail du Québec (F.P.T.Q.) et la Fédération des unions industrielles du Québec (F.U.I.Q.) fusionnent, donnant naissance à la **Fédération des travailleurs du Québec (F.T.Q.)**, à laquelle adhèrent plus de la moitié des travailleurs syndiqués du Québec (soit près de 200,000).
- Grève de Murdochville: opposition de la Gaspé Copper Mines Ltd au syndicat local, section de la United Steel Workers of America, affilié au Congrès du travail du Canada et représentant 80% des travailleurs de la mine; antisindicalisme soutenu par le gouvernement (11 mars-18 septembre).
- Grève des 7000 employés de l'Alcan d'Arvida (17 mai-18 septembre).
- La C.T.C.C. demande son affiliation au Congrès du travail du Canada, à condition de conserver son autonomie au niveau provincial: les négociations aboutissent à un échec (septembre).
- 1958 — Grève des réalisateurs francophones de Radio-Canada à Montréal (29 décembre 1958-mars 1959).
- 1960 — Déconfessionnalisation de la C.T.C.C.: par suite d'une réorientation de son action, des besoins issus de l'expansion de l'économie industrielle et de la concurrence intersyndicale, devant le pluralisme croissant du milieu québécois et les exigences du contexte nord-américain favorisant la structure horizontale et le syndicalisme majoritaire, la C.T.C.C. abandonne son caractère confessionnel exclusif. Tout en réaffirmant son adhésion à la doctrine sociale de l'Église, elle modifie son appellation pour devenir la **Confédération des syndicats nationaux (C.S.N.)**.
- 1961 — Jean Marchand est élu au poste de président de la Confédération des syndicats nationaux en remplacement de Roger Mathieu, démissionnaire.
- Congrès de fondation du Nouveau Parti démocratique (N.P.D.) qui remplacera désormais la C.C.F. comme parti fédéral social-démocrate.
- 1962 — Les 278 pilotes du Saint-Laurent arrêtent leur travail. Toutes les activités maritimes sur le fleuve sont paralysées (5 avril).
- 1963 — La F.T.Q. déclare que le séparatisme serait une "catastrophe" et considère "la confédération canadienne comme étant le cadre le plus propice à l'épanouissement de la nation canadienne-française".
- 1964 — Louis Laberge accède à la présidence de la F.T.Q.

- Entrée en vigueur du nouveau Code du travail du Québec (la loi 54 avait été présentée en première lecture en juin 1963 et adoptée en juillet 1964). Changement en profondeur des lois régissant les relations du travail; reconnaissance du droit de grève aux services publics, à l'exception des policiers et des pompiers, à qui on refuse formellement ce droit, et aux fonctionnaires et aux instituteurs, à qui on l'interdit temporairement.
- Grève de sept mois au journal La Presse. (Le retour au travail se fera le 28 décembre et le journal paraîtra de nouveau le 4 janvier 1965).
- Grève des employés de la Régie des alcools (décembre 1964 et janvier 1965).

Tiré du livre: *Le travailleur québécois et le syndicalisme*, par Richard DESROSIERS et Denis HÉROUX, pages 139 et suivantes.

F.-X. DROLET INC.

Atelier de mécanique et fonderie

QUÉBEC, 245, rue Du Pont Spécialité: ascenseurs
MONTRÉAL, 2111, boul. Henri-Bourassa est

Tél.: 522-5262
Tél.: 389-2258

BERNARDIN FRÈRES INC.
ASSURANCES — INSURANCE

8000 ST. DENIS, MONTREAL H2R 2G1
TEL. 384-9200



LE SALON DE BEAUTÉ POUR L'AUTO



G. LEBEAU Ltée

5940, rue Papineau
Montréal, Tél.: 273-8861

400 St-Vallier, Est
Québec, Tél.: 522-6816

Siège social:
625 Deslauriers,
St-Laurent, P.Q. H4N 1W9

1690, boul Labelle
Ville de Laval, Tél.: 688-2751

405 ouest, Curé Poirier
Longueuil, Tél.: 677-9136

Toits — Housses — Nettoyage intérieur — Rembourage — Vitres

DUSTBANE

MAISON CANADIENNE

Produits et matériaux
d'entretien des édifices

2560 Dalton
Parc Colbert
Ste. Foy
QUEBEC 12, Qué.
Tél.: 651-9830

2068, 55^e Avenue
DORVAL, Qué.
Tél.: 631-4526

Service moderne d'entretien
des immeubles
Contrats à forfait

4240, Côte de Liesse
MONTREAL 306, Qué.
Tél.: 735-4161

2556 Dalton
Parc Colbert
Ste. Foy
QUEBEC 12, Qué.
Tél.: 651-9515

SOMMAIRE

Histoire des organisations syndicales
Pierre Viau

Les grandes grèves historiques
Lorenzo Lortie

L'industrie de la chaussure à Québec
Un militant

La "bataille du siècle" pour le droit d'association
Émile Boudreau

L'évolution de la C.T.C.C. (C.S.N.)
Gérard Picard

Tableau de l'évolution du syndicalisme

Glossaire des termes syndicaux

Bibliographie

