71

Bibliothèque Nationale du Québec

DÉPARTEMENT DES RELATIONS
INDUSTRIELLES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

LE SYNDICALISME CANADIEN

UNE RÉÉVALUATION

GÉRARD DION - JEAN-RÉAL CARDIN - STUART JAMIESON - EVELYNE DUMAS - LÉO ROBACK - SHIRLEY GOLDENBERG - BERNARD SOLASSE - VINCENT LEMIEUX - MAURICE LAMONTAGNE

LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Québec 1968

TITRE: Le syndicalisme canadien: une réévaluation
"Congrès des Relations industrielles" no 23

AUTEUR: en collaboration

DATE DE PARUTION: septembre 1968 PRIX $5.00

ENVOI GRATUIT: DEPOT LEGAL

Ce livre vous est présenté
avec les hommages de l'éditeur,

LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL
CITÉ UNIVERSITAIRE, QUÉBEC 10E, CANADA

Nous vous saurions gré de bien vouloir nous envoyer, sur parution, deux justificatifs du compte rendu de cet ouvrage.

Robert Leprohon
Robert Leprohon

DÉPARTEMENT DES RELATIONS
INDUSTRIELLES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

LE SYNDICALISME CANADIEN

UNE RÉÉVALUATION

HD
8102
C6
1968

GÉRARD DION - JEAN-RÉAL CARDIN - STUART JAMIESON - EVELYNE DUMAS - LÉO ROBACK - SHIRLEY GOLDENBERG - BERNARD SOLASSE - VINCENT LEMIEUX - MAURICE LAMONTAGNE

BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DU QUÉBEC

LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

QUÉBEC 1968

LE SYNDICALISME CANADIEN : *une réévaluation* est publié par le Département des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, Canada, et édité par LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL, Cité Universitaire, Québec 10, Canada. © Tous droits réservés. Canada 1968.

D680056

Les études que l'on trouvera dans le présent ouvrage ont été préparées pour le vingt-troisième Congrès des relations industrielles de l'Université Laval tenu à Québec les 22 et 23 avril 1968.

Les sujets abordés laissent évidemment place à l'expression d'opinions nuancées et diverses de la part de nos collaborateurs. Aussi, chacun désire-t-il être le seul à assumer la responsabilité des positions qu'il a prises.

Le Département des relations industrielles de Laval tient à remercier toutes les personnes qui ont présenté des communications ou qui ont participé activement aux discussions à titre de commentateurs. Il désire également remercier tous ceux qui par leur présence, au nombre d'environ quatre cents, ont contribué au succès de ces assises annuelles.

Jean-Réal Cardin
directeur

Collaborateurs

Gérard DION
Département des relations industrielles, Université Laval.

Jean-Réal CARDIN
Département des relations industrielles, Université Laval.

Stuart JAMIESON
Institute of Industrial Relations, University of British Columbia, Vancouver.

Evelyne DUMAS
Montreal Star, Montréal.

Léo ROBACK
Département des relations industrielles, Université de Montréal.

Shirley GOLDENBERG
Département de science politique, Université McGill.

Bernard SOLASSE
Département des relations industrielles, Université Laval.

Vincent LEMIEUX
Département de science politique, Université Laval.

Maurice LAMONTAGNE, Sénat du Canada.

Jacques ARCHAMBAULT, *Confédération des Syndicats Nationaux;* Jean-Paul BRASSARD, *Fédération des Ingénieurs & des Cadres du Québec;* Jean BRUNELLE, *Cen-*

tre des Dirigeants d'Entreprise; Laurent CHATEAUNEUF & William DODGE, *Congrès du Travail du Canada;* Fernand DAOUST, *Fédération des Travailleurs du Québec;* Jean GÉRIN-LAJOIE, *Métallurgistes Unis d'Amérique;* Louis LABERGE, *Fédération des Travailleurs du Québec;* Raymond G. LALIBERTÉ, *Corporation des Enseignants du Québec;* F.-X. LÉGARÉ, *Confédération des Syndicats Nationaux;* Roland MARTEL, *Confédération des Syndicats Nationaux;* Raymond PARENT, *Confédération des Syndicats Nationaux;* Marcel PEPIN, *Confédération des Syndicats Nationaux;* Charles PERREAULT, *Casavant & Frères;* Gérard PICARD, *Confédération des Syndicats Nationaux;* Adrien PLOURDE, *Fédération Nationale de la Métallurgie (CSN);* Gérard RANCOURT, *Fédération des Travailleurs du Québec;* André THIBAUDEAU, *Syndicat Canadien de la Fonction Publique;* Philippe VAILLANCOURT, *Fédération des Travailleurs du Québec.*

Sommaire

Introduction 11
Gérard Dion

1 — Les objectifs syndicaux traditionnels et la société nouvelle 15
Jean-Réal Cardin

2 — Les structures syndicales et objectifs syndicaux 43
Stuart Jamieson

3 — La démocratie syndicale 77
Gérard Dion

4 — Les rivalités syndicales : Force ou Faiblesse 99
Evelyne Dumas

5 — Le syndicalisme et les travailleurs non-syndiqués 119
Léo Roback

6 — L'extension de la formule syndicale à des secteurs non-traditionnels 145
Shirley B. Goldenberg

7 — Le syndicalisme et la participation aux décisions économiques 171
Bernard Solasse

8 — Les syndicats et l'action politique 201
Vincent Lemieux

9 — Le syndicalisme, la société nouvelle et la pauvreté 227
L'honorable Maurice Lamontagne

Bilan et horizons 243

Annexe I Le syndicalisme au Canada 263
Gérard Dion

Annexe II La concurrence syndicale dans le Québec 277
Gérard Dion

Introduction

Le syndicalisme ouvrier est sûrement une des institutions les plus importantes dans une civilisation industrielle et démocratique. En raison de la place qu'il occupe, du rôle qu'il joue et de l'influence qu'il exerce, personne ne peut rester indifférent à ce qui se passe dans le domaine syndical.

S'il appartient exclusivement aux groupements syndicaux de déterminer leurs politiques et leurs orientations, il n'en reste pas moins que tous — et spécialement ceux qui sont mêlés aux problèmes de relations de travail — ont l'obligation d'essayer de comprendre le syndicalisme dans un monde marqué par des transformations profondes.

Sous le thème « Syndicalisme canadien: une réévaluation », le 23e Congrès des relations industrielles de Laval veut être un effort de réflexion sur le syndicalisme d'aujourd'hui face aux transformations présentes et à celles qui se dessinent dans un avenir pas trop lointain.

Il est impossible de faire un tour d'horizon complet devant ce vaste problème; on a cependant retenu les neuf questions qui suivent.

1. Les objectifs syndicaux traditionnels et la société nouvelle

Le syndicalisme ouvrier restera toujours le syndicalisme ouvrier. C'est dire que ses objectifs fondamentaux généraux ne peuvent être modifiés sans qu'il disparaisse. Cependant, le monde social, économique et politique dans lequel il a à oeuvrer s'est tranformé profondément. Quelles sont les caractéristiques de la société nouvelle? Comment les objectifs traditionnels doivent s'y ajuster?

2. Les structures syndicales et les objectifs syndicaux.

Les structures ne sont pas une fin en soi. Elles doivent être adaptées à la nature et à la composition du groupement de même qu'aux objectifs poursuivis vis-à-vis des groupes ou des institutions avec lesquels on doit transiger. Les exigences de la société nouvelle, l'évolution du régime économique et des méthodes de production, le nouveau rôle de l'État dans le domaine économique, etc. entrainent-ils la nécessité d'un rajustement dans les structures syndicales en vue d'une efficacité d'action dans le respect même de la nature du syndicalisme? Comment ajuster les structures syndicales avec la dépendance de l'économie canadienne vis-à-vis de l'économie américaine, les liens entre les institutions canadiennes et américaines, la forme fédérative de notre constitution avec diverses juridictions du travail?

3. La démocratie syndicale.

Personne n'aurait l'audace de soutenir que les syndicats ne doivent pas être des institutions démocratiques, pourtant la notion même de démocratie syndicale prête à des interprétations les plus variées. La participation aux décisions et le contrôle que les syndicats réclament dans la vie économique, politique et sociale posent des problèmes à l'intérieur même des syndicats. Comment concevoir cette participation avec une efficacité d'action dans des groupements de plus en plus considérables où la bureaucratisation a fatalement tendance à s'installer? Quelle doit être la distribution des pouvoirs entre les travailleurs de base et les dirigeants des différents niveaux? Est-ce que toute décision doit être ratifiée par les membres? Comment éviter la constitution d'un fossé entre les dirigeants et la base?

4. Les rivalités syndicales: force ou faiblesse.

Dans un régime de liberté syndicale, il faut s'attendre au pluralisme, à la concurrence et même aux rivalités entre divers syndi-

cats. Quelles sont les conséquences positives et négatives des rivalités syndicales? Pour la réalisation même des objectifs qu'ils poursuivent les groupements syndicaux pourraient-ils conserver les avantages d'une concurrence tout en évitant les inconvénients des rivalités?

5. Le syndicalisme et les travailleurs non syndiqués.

Les syndicats, au Canada, n'ont pas réussi à syndiquer plus de 30% de la main-d'oeuvre salariée non agricole. Certains soutiennent que c'est là un échec lamentable. En est-il bien ainsi? Le syndicalisme n'a-t-il pas contribué efficacement à améliorer la situation des travailleurs non syndiqués? Est-ce une utopie que d'espérer voir tous les travailleurs membres d'un syndicat? Comment accroître le pourcentage de travailleurs syndiqués tout en conservant au syndicalisme son caractère libre et dynamique?

6. L'extension de la formule syndicale à des secteurs non traditionnels.

En ces dernières années, le syndicalisme a ouvert une brèche dans des secteurs jusqu'ici imperméables à son action; fonctionnaires, professionnels, cols blancs, personnel de cadres, etc. S'agit-il d'un phénomène passager ou d'un développement voué à des progrès constants? Est-ce que le syndicalisme dans ces secteurs pourra se contenter de suivre les modèles traditionnels d'organisation et d'action? Quelle influence aura-t-il sur celui des secteurs traditionnels et quels rapports entretiendra-t-il avec lui?

7. Le syndicalisme et la participation aux décisions économiques.

La participation aux décisions économiques est une des revendications du syndicalisme. Quelle nature et quelles formes peut prendre cette participation? Qu'est-ce qui existe jusqu'à présent? Comme les décisions économiques sont diffusées à divers niveaux, comment

le syndicalisme pourra-t-il s'ajuster aux « lieux de décisions »? Quelles sont les conséquences d'une participation accrue sur l'action syndicale et sur le rôle de contestation des syndicats?

8. Les syndicats et l'action politique.

L'évolution de la société industrielle accroît les interférences entre l'économique, le social et le politique. L'intervention de l'État s'intensifie dans le domaine économique soit par des mesures législatives, monétaires, financières ou fiscales soit par son action comme employeur. Il est impossible au syndicalisme de rester étranger à la politique s'il veut réaliser ses objectifs. Cet intéressement à la politique peut prendre diverses formes. Quelles sont celles qui, dans la conjoncture actuelle, se présentent comme les plus appropriées?

9. Le syndicalisme face aux problèmes de la pauvreté.

Malgré l'élévation générale des conditions de vie, à l'intérieur de notre société, il existe des ilots de pauvreté. Le syndicalisme, en s'occupant efficacement des intérêts de ses membres, ne risque-t-il pas de contribuer à favoriser ceux qui sont déjà les mieux nantis chez les travailleurs et à accroître ainsi les disparités économiques? De plus, au niveau international, comment les syndicats des pays développés qui proclament leur solidarité avec tous les travailleurs du monde peuvent-ils éviter d'être associés en tant qu'un des agents de leur propre économie nationale à la paupérisation des pays en voie de développement?

Nous publions ici les exposés qui ont été présentés à ce Congrès en les faisant suivre des commentaires qui les ont accompagnés. Dans le but de mieux servir les lecteurs nous avons ajouté quelques annexes. Nous espérons que l'ensemble favorisera la réflexion sur une institution dont la nature dynamique invite à une constante réévaluation.

Gérard Dion

LES OBJECTIFS SYNDICAUX TRADITIONNELS ET LA SOCIÉTÉ NOUVELLE

1

par

JEAN-RÉAL CARDIN
Département des relations industrielles,
Université Laval

Réflexions préliminaires

Dans plusieurs milieux, depuis quelques années, au Québec comme ailleurs, on entend cette question, formulée différemment selon les intérêts ou la qualité de celui qui la pose, mais toujours essentiellement la même quant à la réponse qu'elle appelle: Que veulent les syndicats? Que cherchent-ils à atteindre? Quels sont leurs objectifs?

Pour les uns, cette question signifie, d'une façon sous-entendue, que le syndicalisme ne répond pas, ne répond plus, ou encore répond de moins en moins aux besoins qui l'ont fait naître et l'ont fait se développer jusqu'à présent.

Elle révèle, chez ceux qui la posent en ces termes, soit une négation implicite de la raison d'être même de l'institution syndicale à laquelle ils n'attribuent aucun rôle valable dans la société industrielle contemporaine et dont ils ne perçoivent que les aspects contraignants ou conflictuels, soit une anxiété réelle, issue d'une sympathie authentique pour le syndicalisme ouvrier, face aux problèmes

de toutes sortes qui le confrontent et aux contradictions internes qui, à leurs yeux, en marquent l'action à l'orée de la société, post-industrielle.

Pour beaucoup d'autres, la question que j'évoquais au départ, sans remettre aucunement en cause la réalité syndicale même, souligne simplement la confusion qui entoure présentement la perception des objectifs du syndicalisme de salariés, ses attitudes face à la nouvelle société, ainsi que la crainte, avouée ou non, qu'il n'évolue fatalement vers des formes d'action incompatibles avec les exigences d'équilibre et de croissance ordonnée d'une économie hautement concertée, d'une économie aux mécanismes délicats et compliqués.

Il n'y a pas que chez nous où l'on se pose ces questions à l'endroit des institutions syndicales de salariés. Tous les pays industrialisés qui participent au même mouvement que le nôtre, témoignent de préoccupations semblables à leur endroit.

Pour ceux du mouvement ouvrier que de telles questions agacent de la part d'intellectuels en mal de problèmes, je tiens à préciser que des questions tout aussi indiscrètes s'imposent à l'endroit des autres « agents économiques », qu'il s'agisse du monde patronal en général, des milieux financiers et banquaires, des industriels et des commerçants, ainsi qu'il va sans dire, des institutions politiques.

Si l'on semble, dans les cercles académiques s'occuper davantage du mouvement ouvrier que des autres groupes d'intérêts en relations du travail, c'est sans doute à cause du caractère essentiel de ce mouvement dans toute société économique qui se veut libre, en même temps que du caractère contestant et plus ou moins accepté qu'il a assumé depuis ses débuts dans une telle société.

C'est aussi que dans les schèmes de la pensée libérale, et donc individualiste, dans lesquels s'est exprimée historiquement la société

industrielle, le syndicalisme ouvrier, à la différence des autres groupes d'intérêts, n'a pas été reconnu comme représentant une fonction essentielle à la bonne marche du système. On a toujours tenu pour inhérentes à ce système celles de l'entrepreneur, du financier, du commerçant et même du consommateur, alors que le syndicalisme ouvrier, pour sa part, a été l'objet d'un refus péremptoire au départ, puis d'une acceptation plus ou moins sincère et toujours remise en question au motif qu'il cadrait mal avec le libre jeu des valeurs individualistes et « quantitatives » qui fondaient l'économie libérale.

Il a donc représenté, historiquement, non pas une valeur « fonctionnelle » au même titre que celle de l'homme d'affaires par exemple, mais plutôt une valeur d'ordre « éthique » avant tout, valeur issue d'une morale sociale en quelque sorte étrangère à celle du libéralisme économique et politique et rejetée d'emblée par ce dernier au nom même des principes qui l'ont édifié.

On a, en effet, tenté d'expliquer, sinon de justifier, par toutes sortes de théories l'avènement des syndicats de salariés en régime capitaliste de production et d'échange; on a invoqué tour à tour des raisons d'ordre moral, psychologique, social et économique, ou toutes ces raisons à la fois. On a bâti des modèles fondés sur diverses expériences historiques et tenté de prédire l'évolution de la réalité syndicale à partir de ces modèles comme on ne l'a peut-être jamais fait pour les autres groupes d'intérêts.

Revendication, contestation, et objectifs syndicaux traditionnels

Ces quelques réflexions nous amènent d'emblée au coeur du sujet qui m'est assigné. En effet il est bien difficile de s'interroger sur les objectifs du syndicalisme de salariés sans remettre en question

la nature même de cette institution, les formes qu'elle peut revêtir, ainsi que les moyens d'action qu'elle utilise.

Lorsqu'on parle des objectifs traditionnels du syndicalisme ouvrier, il faut préciser à quel type de syndicalisme on a affaire.

J'ai dit un peu plus haut que le rôle essentiel de tout mouvement syndical dans une économie libre était celui de la contestation. Je crois que cette affirmation est toujours vraie en soi.

Seulement, il faut remarquer que l'expression « contestation », appliquée au syndicalisme, nous vient de France et, tout en étant relativement vaste dans sa signification, emporte surtout l'idée d'une non-acceptation d'un ordre économique et social donné et considéré globalement.

Elle est liée de près, historiquement, au refus global que certains types de syndicalismes européens ont opposé à la société « bourgeoise » issue de la révolution industrielle et consacrée par les principes de l'économie libérale.

On peut sûrement parler de contestation si l'on réfère à l'idéologie et au programme de l'anarcho-syndicalisme français représenté par la Confédération générale du travail jusqu'à l'entre-deux-guerre. De même on peut évoquer cette idée en rapport avec l'action du trade-unionisme britannique jusqu'au tournant du siècle. On peut également la retrouver à l'état encore assez pur dans les aventures ouvrières nord-américaines qui ont précédé ou contesté l'action de la Fédération américaine du travail jusqu'à la première guerre mondiale.

Il faut cependant noter que le type de syndicalisme qui a triomphé historiquement en Amérique du Nord, et donc chez nous, est différent de ceux que je viens d'évoquer. Si l'on peut parler de contestation dans le cas du syndicalisme nord-américain, il faut entendre une

action qui s'est exprimée, non pas à l'écart du système économique où elle s'est pratiquée, non pas en vue de renverser éventuellement ce système, mais à l'intérieur même de celui-ci, dont nos syndicats dans leur ensemble ont endossé les valeurs fondamentales, les postulats de base et même souvent jusqu'aux symboles et aux pratiques d'action. Il est symptomatique que l'on ait parlé avant tout jusqu'aux années récentes de « revendication » lorsqu'on a référé au rôle traditionnel et premier de nos syndicats, plutôt que d'utiliser l'expression « contestation ». Cette remarque éclaire, selon moi, le sens dans lequel se sont exprimés jusqu'ici les objectifs traditionnels du syndicalisme ouvrier dans notre milieu.

L'idée de revendication, opposée à celle de contestation, implique donc que nos syndicats, traditionnellement ont lutté essentiellement pour des conquêtes que je décrirais, en exagérant un peu, comme étant avant tout d'ordre « quantitatif », de caractère économique et monétaire, à même les forces du marché. Ils ont tendu à arrondir la part des salariés dans le revenu national, à accroître l'aisance de leurs membres au sein de la société, à conquérir pour eux un statut social plus élevé, toujours envisagé, en dernière analyse, en termes économiques, puisque dans la société nord-américaine, les statuts sociaux, les strates sociales, ont été historiquement déterminés en priorité selon des critères économiques (niveau de revenus).

Ces objectifs d'ordre économique ont été complétés très tôt, il faut le dire, par d'autres objectifs liés de très près aux premiers: tels la sécurité et la stabilité de l'emploi; la protection des droits individuels et collectifs de syndiqués contre l'arbitraire de la toute-puissance patronale dans la détermination des conditions du travail et de l'emploi, de même qu'en matière de direction de la main-d'oeuvre et de discipline industrielle; la réduction progressive des risques reliés au chômage, à la vieillesse, à la maladie, aux accidents et à la mort au moyen d'avantages sociaux négociés collectivement.

Toujours en vue d'étayer l'action syndicale vouée aux conquêtes que nous venons d'énumérer, les syndicats ont développé toute une panoplie de moyens d'ordre institutionnel qui peuvent être considérés comme autant d'objectifs en eux-mêmes et qui ont pris une importance croissante à mesure que les premiers dont je faisais état ont été relativement satisfaits. Je veux mentionner, entre autres les luttes poursuivies par les syndicats en vue d'exercer, comme institutions, un contrôle sur les droits de la direction et les décisions mêmes de cette dernière en matière de gouverne industrielle; celles qui ont visé à garantir le mieux possible la sécurité de l'organisation syndicale comme agent négociateur.

Il faut mentionner encore tout le réseau des mécanismes de représentation des travailleurs, aussi bien à l'intérieur de l'établissement industriel qu'à l'échelon de la communauté politique.

Il faut mentionner enfin la fonction « éducation » qui a acquis une importance grandissante au fur et à mesure que les institutions syndicales se sont affermies et que leurs moyens humains et financiers l'ont permis davantage. Il y aurait beaucoup à dire sur ce chapitre particulier, mais même si le type d'action syndicale développé ici, de même que la pression constante d'une lutte empirique n'ont pas permis à nos syndicats de s'acquitter au mieux de cette fonction, il faut compter l'éducation au nombre des objectifs traditionnels de ces derniers. D'abord, grâce au jeu même de la démocratie interne au mouvement, en raison aussi des initiatives de toutes sortes développées au cours des années en vue d'accélérer la promotion individuelle et collective de leurs membres.

Les limites de l'action syndicale traditionnelle

Ces quelques rappels nous donnent, j'espère, une certaine idée des objectifs traditionnels de notre syndicalisme ouvrier, mais la

liste en serait passablement insipide si je n'insistais pas de nouveau pour en situer la poursuite dans le schème « libéral » qui a été celui de nos syndicats d'« affaires » en Amérique du Nord. Il est capital pour les fins de la présente étude, de rappeler l'éclairage idéologique sous lequel cette revendication s'est poursuivie en général chez nous, et les limites institutionnelles qui l'ont marquée jusqu'à présent.

La revendication économique et sociale s'est faite d'une manière désespérément empirique, au gré des circonstances et des rapports de force des groupes en présence sur le marché du travail. Elle s'est exprimée à l'aide de mécanisme précis, collés à la réalité micro-économique et voués à la solution à court terme de problèmes propres à des groupes d'intérêts restreints et souvent opposés ou à tout le moins distincts les uns des autres. L'action syndicale en matière de salaires, d'ancienneté et de sécurité sociale illustre bien ce que je veux dire à ce sujet.

Ce n'est pas un blâme que j'adresse ici aux syndicats nord-américains, car je crois profondément qu'il leur était à peu près impossible, dans un système économique comme le nôtre, de fonctionner autrement qu'ils l'ont fait jusqu'à maintenant. Dans une économie extrêmement dynamique, aux centres de décisions dispersés, laissés en grande partie à l'initiative de chaque entreprise, livrée à la concurrence et à la non-intervention de l'État, les syndicats ont dû, pour recevoir une certaine acceptation et pour réussir une percée valable à travers les mailles d'un tel système jouer en quelque sorte le jeu d'une entreprise privée pour leurs membres en utilisant les mécanismes mêmes de ce système, en ajustant leurs objectifs en conséquence, et en forgeant des outils d'action appropriés.

Je pense notamment à la convention collective telle qu'elle s'est pratiquée historiquement chez nous; aux méthodes et aux objets de sa négociation; aux procédures de son application, ainsi qu'aux atti-

tudes qui se sont cristallisées chez les groupes en présence, à l'endroit de ce mécanisme.

Les objectifs d'une institution qui sont, par définition, des buts précis et concrets que celle-ci cherche à atteindre, sont, beaucoup plus que les aspirations à long terme, modelés par la réalité quotidienne de l'action et taillés à la mesure des moyens institutionnels dont elle dispose en courte période.

De là, à mon avis, surgissent les questions qui se posent présentement à l'endroit du syndicalisme et que j'évoquais au tout début de cet exposé.

Il est évident que si l'on confond les objectifs traditionnels du mouvement ouvrier avec les moyens et les attitudes utilisés jusqu'ici par ce dernier, et surtout si les syndicats eux-mêmes donnent dans cette confusion et refusent de rectifier leur action en regard de réalités et d'exigences nouvelles, une ambiguité grave peut en résulter quant à leur rôle dans une société post-industrielle et l'incertitude à ce sujet apparaît d'autant plus légitime.

Les problèmes de fond de la société post-industrielle

Quels sont donc, réduits à l'essentiel, les traits de la « nouvelle société » dont on parle tant actuellement? Je vous informe tout de suite que je ne ferai pas une dissertation sur un sujet aussi ausculté par tous ceux qui croient avoir quelque chose à dire sur la société présente et future.

Je me bornerai à identifier ce qui, selon moi, en constitue les caractéristiques de base et les problèmes de fond qui sont susceptibles d'informer directement les comportements syndicaux à venir.

A mon avis la société post-industrielle est essentiellement conditionnée à la base par le progrès sans précédent que la science a connu depuis les quelque vingt dernières années, ainsi que par la quasi-instantanéité avec laquelle les découvertes scientifiques sont transformées en innovations technologiques et donc, en coefficients de productivité et de croissance économique.

Cette société est en même temps marquée par le développement prodigieux des sciences du comportement et du « know-how » en matière de gouverne industrielle, de « management », grâce en bonne partie à l'apport de l'électronique, qui mène directement à une « efficience » administrative inconnue jusqu'à maintenant. Au point qu'on a tendance à ériger le concept même de l'efficacité en un mythe tout aussi dangereux qu'exaltant pour l'homme réel qui devra tenter de vivre vraiment, aux prises avec cette escalade effrénée vers la conquête du matériel.

Ceci va de pair (et le mouvement est déjà bien avancé dans plusieurs secteurs) avec une concentration financière et une intégration industrielle et administrative qui font déboucher l'économie en droite ligne sur la « société d'abondance », elle-même vouée à une croissance indéfinie dont elle semble devenir de jour en jour un peu plus prisonnière.

En conséquence, une interaction nécessaire mais délicate, tout à la fois, entre les agents de l'économie s'impose à ces derniers aux plans de la production et des services, du contrôle des marchés, des structures financières et du crédit, de la consommation et des prix.

Le premier problème d'une telle société, c'est donc celui de l'équilibre à maintenir entre tous ces mécanismes, entre toutes ces décisions, entre toutes ces fonctions. Ici apparaît forcément l'État à qui il incombe dorénavant de sauvegarder cet équilibre à plusieurs

dimensions, équilibre qui se polarise de plus en plus en termes de liberté relative des décisions en matières économique et industrielle d'une part, et de contrôle nécessaires au plan de la communauté tout entière, d'autre part, afin d'assurer une croissance à long terme qui tienne compte des intérêts en présence et qui respecte une stabilité acceptable des prix et des revenus.

Le second problème de la nouvelle société, problème social celui-là et avant tout d'ordre éthique, c'est celui de la redistribution du produit global secrété par l'économie dite « d'abondance ». En effet, l'expression « société d'abondance » est des plus relatives et confine dangereusement à la fausse représentation, voire à l'hypocrisie collective si, avec un produit national brut sans cesse croissant et une richesse absolue en constant progrès, l'écart des revenus et les disparités de bien-être réel se maintiennent, ou même, s'acroissent relativement entre les catégories sociales.

L'accès le plus équitable possible aux fruits de la société post-industrielle ne peut se réaliser qu'au moyen de politiques communautaires appropriées en matière de sécurité sociale, de prix et de revenus, d'emploi et de main-d'oeuvre. Ces politiques, seuls, encore une fois, les pouvoirs publics sont en mesure d'en poursuivre efficacement la mise en oeuvre avec, il va sans dire en démocratie, la participation active des agents de l'économie, et au premier chef le patronat et le syndicalisme de salariés.

Vers une redéfinition des objectifs syndicaux

Dans une telle société, comment apparaît le rôle de ce dernier? Est-il encore valable? Ses objectifs traditionnels ont-ils nécessairement tendance à disparaître? Que reste-t-il à l'action syndicale dans une société de plus en plus tributaire de l'ordinateur, de la techno-

logie, d'un « management » de plus en plus « efficace » grâce aux raffinements des techniques de gestion du personnel, et des impératifs de croissance et d'équilibre où l'État et sa technocratie auront tendance à assumer la part du lion?

Le mouvement syndical ne risque-t-il pas de se voir enfermer dans une revendication stérile ou à se dissoudre dans une participation factice ou négatrice de ses fins essentielles?

La réponse doit évidemment être: non. A la condition, toutefois que la revendication prenne un sens nouveau. Ceci n'implique aucunement que les objectifs traditionnels du syndicalisme de salariés soient délaissés pour autant, car alors nous aurions affaire à une autre institution qu'au syndicalisme libre que nous avons connu jusqu'ici. Un nouveau militantisme à la base, i.e. chez les salariés quels qu'ils soient, prendrait alors la relève du syndicalisme officiel et contesterait l'action de ce dernier tout aussi bien que les décisions des centres de pouvoir, qu'ils soient de nature privée ou publique.

Certains aspects d'un tel phénomène sont apparus dans les années récentes dans certains pays où les institutions syndicales officielles, à cause d'une trop grande bureaucratisation et d'un clivage trop accentué entre la direction officielle et les membres de la base, risquaient de ne plus répondre fidèlement aux objectifs considérés comme vitaux par ces derniers en épousant trop facilement les points de vue, et donc les intérêts, des autres partenaires sociaux, en l'occurence le patronat et l'État. Nous ne sommes pas exempts entièrement d'un phénomène semblable chez nous.

Les objectifs traditionnels du syndicalisme ouvrier demeurent donc essentiellement au nombre de ceux qui doivent être poursuivis par ce dernier dans la société post-industrielle. La revendication toutefois, doit dorénavant s'exprimer davantage en termes macro-écono-

miques plutôt qu'en termes micro-économiques comme ce fut le cas à venir jusqu'à présent.

Le syndicalisme doit davantage revendiquer en termes de plein emploi au niveau de l'économie tout entière, plutôt que de viser presqu'exclusivement en pratique à la conservation des occupations à l'intérieur de l'établissement ou de l'entreprise.

Il doit insister plus qu'il ne l'a fait jusqu'à maintenant, sur le niveau général des salaires à l'échelon du secteur économique et aussi de l'économie tout entière, et revendiquer une structure de salaires rationnelle et cohérente aux différents paliers de l'économie. Tout en respectant les contraintes d'ordre économique, ceci aurait pour avantage de réduire les disparités excessives de revenus et de conditions de travail auxquelles les pressions localisées sur le marché du travail conduisent trop souvent.

Il doit poursuivre plus systématiquement, et à des niveaux élevés, la recherche d'une plus grande sécurité d'emploi pour les travailleurs salariés, non plus exclusivement au moyen de mesures négociées localement (clauses d'ancienneté traditionnelles par exemple) lesquelles constituent autant de murs protecteurs pour de petits groupes d'employés et d'entraves éventuelles à la mobilité nécessaire au reclassement de la main-d'oeuvre lorsque des changements surviennent dans les structures d'emploi, mais au contraire en réclamant tous les éléments essentiels d'une véritable politique de main-d'oeuvre et en s'équipant pour en presser l'application.

Nous pouvons voir, par ces quelques exemples que les objectifs traditionnels du syndicalisme demeurent à la base de leur action. Ce qui change, c'est le niveau des préoccupations et les moyens d'y satisfaire. C'est l'accent mis davantage sur la satisfaction à plus long terme de ces objectifs et sur une plus grande rationalité dans l'achat face à des situations concrètes.

Ceci implique forcément que la négociation et la convention collectives prennent à leur tour un sens nouveau, et revêtent de nouvelles dimensions. Je ne répéterai pas ici ce que j'ai déjà dit et exposé en d'autres endroits à ce sujet. Mais ces mécanismes sont tellement liés à l'idéologie, aux structures mêmes du mouvement syndical et à ses méthodes d'action; ils informent tellement la conception que le syndicalisme se fait de ses objectifs, que je me dois à tout le moins de souligner ici l'importance vitale pour ce dernier, de procéder sérieusement aux adaptations nécessaires en fonction des données actuelles de l'économie.

Toujours au plan des moyens, il me faut souligner que dans la société post-industrielle, où les objectifs nouvellement définis du syndicalisme ne pourront se poursuivre qu'à travers une confrontation constante avec ceux des autres groupes d'intérêts dans le cadre de politiques inévitablement définies par l'État, le syndicalisme de salariés devra forcément amplifier son action politique.

Il serait trop long d'analyser dans le détail ce que cette action politique devrait comporter. Disons seulement que le mouvement syndical devra jouer à fond le rôle d'un groupe de pression vis-à-vis les pouvoirs plublics et l'opinion publique, non pas en utilisant l'action professionnelle même des syndicats en vue d'exercer par ce truchement des pressions intempestives contre l'État ou un parti politique au pouvoir, mais en assumant pleinement, en tant que représentant des travailleurs salariés, la défense, de leurs intérêts face à l'ensemble des problèmes communautaires.

Le mouvement syndical devra éviter le repli sur soi et l'action purement professionnelle afin d'être un agent de progrès social au sein du progrès économique. Il s'acquittera de ce rôle en combattant sans cesse pour une plus juste répartition des fruits de la société d'abondance entre les diverses catégories sociales, en surveillant de

près le comportement des mécanismes économiques: niveau et structure des prix, balance des paiements, indices de productivité, changements technologiques, investissements, etc.. ., ainsi que l'administration des grandes fonctions sociales, telles que, par exemble, l'éducation, la santé, le bien-être, etc. . .

En un mot, le mouvement syndical doit être la conscience sociale des détenteurs du pouvoir économique et des partis politiques quels qu'ils soient. Ne serait-ce pas là le véritable rôle « contestant » des syndicats de salariés, la nouvelle forme de contestation à laquelle ils sont désormais appelés?

N'y a-t-il pas toutefois contradiction avec la participation réelle qu'il doit réclamer auprès du patronat et des pouvoirs publics dans l'élaboration et la mise en oeuvre des politiques économiques et sociales de l'avenir? Rien en soi ne doit le laisser supposer, bien qu'il puisse apparaître difficile pour lui de mener de front ces deux fonctions vitales qu'exige de lui la nouvelle société. C'est là le défi primordial qui s'offre à lui et qu'il se doit de relever victorieusement.

Le syndicalisme ouvrier, dit-on, est présentement à la recherche d'un second souffle. Ne serait-ce pas justement parce qu'il n'a pas encore réussi à se redéfinir face à ce défi chaque jour de plus en plus net? Il ne peut le faire:

a) qu'en pénétrant beaucoup plus à fond les secteurs d'emploi traditionnels ainsi que ceux, plus récents, que les changements dans la structure des emplois lui rendent accessibles: cols blancs, hommes de profession, cadres, employés civils, etc. . .

b) qu'en luttant pour obtenir du législateur et de l'opinion publique les moyens d'élargir son caractère représentatif afin

de pouvoir agir avec autorité dans les différents rôles qui lui incomberont.

c) qu'en plaçant à la base de son action, l'éducation des membres, le développement chez ces derniers, d'une conscience professionnelle et d'un sens encore beaucoup plus aigü de la discipline, aussi bien au plan de l'activité professionnelle qu'à celui de l'action communautaire.

d) qu'en développant les moyens d'information les meilleurs possibles auprès de ses membres ainsi que les canaux de communications les plus efficaces au sein de ses structures afin de sauvegarder les exigences de la démocratie face à une bureaucratisation inévitable.

e) qu'en dotant du personnel de cadres et des instruments de recherche, dont le besoin se fait pour lui de jour en jour plus impérieux.

Il semble que ces dernières exigences soient des moyens plutôt que des objectifs, mais il reste toutefois que notre syndicalisme ne peut atteindre les derniers s'il ne développe d'abord les premiers. A ce moment précis de sa course, les deux types d'exigences se confondent presque.

GÉRARD PICARD

Confédération des syndicats nationaux.

Je tiens à féliciter le professeur Jean-Réal Cardin. Dans son exposé, il a rappelé les objectifs essentiels du syndicalisme tout en esquissant une analyse de la société de demain, société en voie de gestation et dont il est à ce titre difficile de prévoir avec certitude ce qu'elle sera.

Lorsque les boueurs de Memphis au Tennessee décidèrent de recourir à la grève contre le conseil municipal représentant les grands intérêts privés qui dominent cette ville, ils ne prévoyaient ni l'assassinat du Docteur Martin Luther King, ni l'évolution récente de la condamnable guerre du Vietnam. Ils ne s'attendaient pas non plus à ce que dans l'État de New-York six millions de dollars seraient votés afin de construire des logements sociaux. Ils prévoyaient une grève longue — celle-ci cependant s'est achevée rapidement et avec succès puisque les grévistes ont obtenu la reconnaissance de leur syndicat et signé une convention collective de travail qui satisfait toutes leurs revendications.

J'évoque ici ces événements, car, bien qu'éloignés, ils me paraissent significatifs de cette période de transition que nous traversons actuellement. Celle-ci se caractérise par l'ouverture de discussions où les objectifs traditionnels du syndicalisme sont remis en cause et où l'orientation de la société nouvelle suscite à la fois des débats, de nouvelles prises de positions, de nouveaux engagements et ce tant à l'intérieur du mouvement syndical que dans d'autres secteurs de la société. La possibilité de conflits économiques et sociaux ne fait aucun doute tant que l'on ne connaîtra pas avec plus de précision les effets de la cybernétique et les grandes lignes de ce que l'on appelle déjà la civilisation des loisirs. L'on peut prévoir non seulement des transformations importantes mais encore des crises et des conflits.

Dans l'immédiat, au Canada, même si les problèmes que nous avons à résoudre ne sont pas les mêmes que ceux qui se posent aux États-Unis, le mouvement syndical, comme d'ailleurs d'autres organisations est conduit à reviser l'ordre de priorité des objectifs qu'il poursuit. Cette revision ne le conduit pas à abandonner ses objectifs traditionnels, mais à réfléchir sur la société nouvelle qui se dessine et à s'interroger sur les objectifs et les moyens, qui feraient de la société de demain une société meilleure que celle d'hier ou d'aujourd'hui.

Au Québec, par exemple, un conflit de travail d'une certaine envergure pourrait fort bien entraîner un réexamen de certaines riva-

lités intersyndicales, il pourrait également entraîner l'ouverture d'un débat sur nos conflits constitutionnels actuels. Mon ami Louis Laberge, après avoir constaté que la CSN remet en cause ses structures actuelles, a dû expliquer au président par interim du CTC que le Québec existe et espère, comme nous tous, qu'il sera compris.

Un certain nombre de problèmes ont changé par rapport au passé et se formulent différemment: les objectifs traditionnels du syndicalisme étaient centrés sur le droit d'association, le droit de coalition, la négociation de conventions collectives et impliquaient l'ensemble des démarches destinées à promouvoir la sécurité sociale etc . . . Cette dernière dimension conduisait certains syndicalistes à se tourner vers l'action politique.

Une évolution se dessine dans l'ouest canadien, elle demeure relativement inconnue dans les provinces de l'est. Au Manitoba, en Saskatchewan et plus récemment en Alberta et en Colombie Britannique, ce mouvement syndical a abandonné les partis politiques traditionnels du moins pour une certaine période. Cette décision a été heureuse puisqu'elle a permis d'obtenir de meilleurs résultats que par le passé. Lorsque le Canada a eu la possibilité de conclure des contrats de vente de blé intéressants avec la Chine Populaire et l'Union Soviétique, les déclarations de principes antérieures hostiles à ces ventes ont été abandonnées.

Québec est un peu trop traditionnaliste. Nous devions apprendre comme ailleurs que c'est dans un climat de liberté que l'on s'entraîne à prendre des responsabilités et découvrir le nouvel ordre des problèmes auxquels le syndicalisme est confronté. Dans les milieux anglophones du pays, l'on considère plus volontiers les objectifs économiques et sociaux comme prioritaires, les objectifs constitutionnels viennent ensuite. Au Québec l'ordre des priorités est inverse: les objectifs constitutionnels demeurent prioritaires, sans que les syndicats abandonnent pour autant leurs objectifs économiques et sociaux. Les conséquences de la remise en question de notre société nous obligent à nous interroger sur ce que sera demain; ceci implique une certaine autocritique que le XXIIIe Congrès des relations industrielles nous permet d'amorcer. Ceci est finalement positif, les syndicalistes sont habitués à se faire critiquer et il ne

sera pas inutile qu'on leur rappelle certaines erreurs qu'ils ont commises. Ils ne sont pas en cela différents de l'ensemble des organisations sociales.

Ceci ne supprime pas, bien au contraire, l'obligation pour les syndicats de s'améliorer: l'opinion publique considère qu'à l'occasion de l'Expo 67, certains syndicats ont négocié dans l'esprit de « Blue Bonnets » ce qui, dans une certaine mesure, était prévisible. En l'absence de critères objectifs, l'épreuve de force est inévitable; d'ailleurs les syndicats n'ont pas été les seuls à profiter de l'Expo 67.

Le syndicalisme, indépendamment des objectifs économiques et sociaux traditionnels qu'il poursuit, doit réexaminer son action au sein d'une société dont l'avenir sera largement influencé par les changements technologiques et l'automation, qui doit être démocratique et où le bien commun sera de plus en plus pris en charge par l'État. L'État notamment devra s'attacher à définir un nouvel équilibre économique et social alors que le revenu global va s'accroître en fonction de l'augmentation de la production. J'admets que cette intervention de l'État contrariera les intérêts d'oligarchies financières puissantes, qui jusqu'alors le contrôlait. Il faut bien reconnaître que si un parti comme le CCF n'avait pas été représenté à Ottawa, il n'y aurait probablement pas de mesure de sécurité sociale en application dans notre pays. Ce n'est surement pas le Québec qui a pris les devants dans ce domaine; nous avons attendu près de vingt ans pour appliquer chez nous la loi des pensions de vieillesse. Notre régime est vieux et traditionnaliste. Le réveil actuel est positif, mais nous devons cesser d'être à la remorque des autres, ce qui requiert un vaste effort de réflexion, d'étude et d'éducation.

Mes commentaires s'arrêteront sur cette invitation; de nombreuses autres questions mériteraient d'être examinées. Ces quelques réflexions demeurent discutables, il est normal qu'il en soit ainsi dans une société pluraliste. Je souhaite que cette intervention ait contribué à éclairer quelques-uns des problèmes soulevés dans l'exposé du professeur Cardin.

LOUIS LABERGE
Fédération des travailleurs du Québec.

Je ne vous apprendrai rien en disant que la Fédération des travailleurs du Québec se préoccupe intensément, depuis quelques années, des problèmes d'orientation du syndicalisme exposés par le professeur Cardin. Notre conférencier ne visait sûrement pas la FTQ quand il a parlé de syndicalistes agacés par les questions que soulèvent des intellectuels en mal de problèmes.

A la FTQ, nous vivons, depuis notre congrès de 1965, en « état de concile », c'est-à-dire de recherche, d'autocritique et de discussion. Ayant eu plus que notre part de difficultés temporaires, nous avons choisi de tout remettre en question, ce qui nous a parfois valu d'être mal compris, ou interprétés malhonnêtement par les défenseurs du statu quo syndical.

C'est dire que nous sommes généralement d'accord avec le diagnostic de monsieur Cardin quant à l'impasse, — lui parle plutôt d'« ambiquïté grave », — dans laquelle se trouve le syndicalisme à l'aube de la société post-industrielle. Mais autant je le trouve lucide dans son diagnostic, autant je le trouve timide dans le traîtement qu'il propose, c'est-à-dire la poursuite des objectifs traditionnels du syndicalisme servis à la moderne.

Le professeur Cardin nous rappelle à juste titre que le syndicalisme doit être un « agent de progrès social au sein du progrès économique » et la « conscience sociale des détenteurs du pouvoir économique et des partis politiques quels qu'ils soient ». Je veux bien, mais encore faudrait-il que nous ayons un idéal constamment à la hauteur des possibilités de la technique. J'ai peur, pour ma part, que parler de « réduire les disparités excessives de revenus » ne soit plus suffisant, sinon demain, du moins après-demain, et que nous soyons tous doublés, dès demain soir, par un sénateur au surplus libéral, sur la route du progrès social.

Je veux bien qu'à court et moyen terme, nous revendiquions en termes macro-économiques, en termes de plein emploi au niveau

de l'économie, de niveau général des salaires à l'échelon du secteur économique et de l'économie tout entière, mais notre conférencier peut-il nous assurer que nous pourrons ainsi régler un jour le problème de la pauvreté au sein de l'abondance, des inégalités économiques et des travailleurs rendus improductifs par le progrès technologique?

Le professeur Cardin, il est vrai, nous fait une obligation d'intensifier notre action politique, de « jouer à fond le rôle d'un groupe de pression vis-à-vis les pouvoirs publics et l'opinion publique ». Il nous défie aussi de surmonter la contradiction qu'il y aurait à participer en même temps à l'élaboration et à la mise en oeuvre des politiques économiques et sociales de l'avenir. Et alors, pourquoi pas l'exercice démocratique du pouvoir? Car, pour ma part, je ne vois pas bien les travailleurs de la société post-industrielle jouer à ce petit jeu de la contestation-participation sans contrôler, de temps en temps, l'une ou l'autre des grandes sources modernes d'information que seront la grande entreprise et l'Etat.

Il est vrai que le professeur Cardin nous recommande également d'intensifier l'éducation de nos membres, d'améliorer nos communications internes et de nous doter d'instruments de recherche. Mais, je doute que nous puissions régler ce problème avec quelques économistes et sociologues, avec des Télex et des Xérox. Déjà, le syndicalisme est victime d'un « gap » idéologique croissant par rapport à la réalité contemporaire. Je suis convaincu que nous pourrons de moins en moins participer intelligemment aux grands débats publics avec nos ressources forcément limitées et nos moyens artisanaux. Pour pouvoir contester les technostructures de l'Etat et de l'entreprise, il nous faudra inévitablement exercer le pouvoir à l'un ou l'autre endroit. S'il est vrai qu'un trop long séjour dans l'opposition sclérose les partis politiques, comme le soutient Servan-Schreiber, pourquoi en irait-il autrement du syndicalisme?

Nous sommes parfaitement conscients des possibilités accrues que nous offrirait à cet égard l'élargissement de notre caractère représentatif, c'est-à-dire la syndicalisation des non-syndiqués. Nous avons déjà présenté au gouvernement du Québec un mémoire sur la

liberté d'association qui va dans le sens des propos du professeur Cardin. Il est bien sûr que nous serions mieux équipés et que nous pèserions d'un plus grand poids dans la société, si nous représentions la presque totalité des travailleurs. Cela contribuerait sûrement à un meilleur équilibre des forces sociales, mais pas nécessairement à une meilleure distribution des richesses produites par la société d'abondance. Il ne faut pas oublier, en effet, qu'actuellement le syndicalisme négogie lui même des inégalités économiques, qu'il accepte trop facilement un régime où des travailleurs qu'il représente subventionnent en quelque sorte des entreprises ou des secteurs marginaux à faible productivité.

Ce qu'il faut au syndicalisme de la société post-industrielle, c'est une véritable révolution culturelle accordée à la révolution technique que nous connaissons. Je ne pense pas que nous puissions nous contenter longtemps de donner un sens nouveau à notre politique traditionnelle de revendication. Je crois qu'il nous faut remettre en question nos objectifs traditionnels avant que le progrès technique n'en rende la poursuite aussi artificielle qu'odieuse. Il ne faudrait tout de même pas que, dans une société d'abondance et, éventuellement, de surabondance des biens de consommation, le syndicalisme soit, avec les possédants et leur technocratie, l'un des derniers bastions d'un régime de privilèges ne répondant plus à aucun besoin social.

Pour ma part, il m'importe assez peu qu'une réorientation du syndicalisme donne lieu à un nouveau militantisme à la base qui prendrait alors la relève de ce que le professeur Cardin appelle le « syndicalisme officiel ». Le militantisme de travailleurs qui se disputent entre eux, avec une férocité d'animaux de proie, la masse salariale de l'État; le militantisme de travailleurs spécialisés qui arrachent à des syndicats industriels nés dans un esprit égalitaire un droit de véto sur la convention collective, qui menacent constamment de se désolidariser des manoeuvres pour accroître leur force de négociation, qui insistent année après année pour obtenir des augmentations de salaires au pourcentage, qui justifient leurs revendications par une espèce de droit sacré à maintenir un certain écart entre leurs salaires et ceux de compagnons de travail moins qualifiés, ce militantisme-là ne m'intéresse pas, car il n'a rien à voir au syn-

dicalisme. Si, en raisonnant ainsi, j'épouse trop facilement les points de vue et les intérêts du patronat et de l'État, eh bien! je ne crois pas avoir à m'en excuser, car je ne voudrais pas que le syndicalisme soit seul à vouloir perpétuer l'injustice sociale. Seulement, j'avoue que j'ignorais jusqu'aujourd'hui que notre État et le patronat pouvaient avoir des préoccupations égalitaires.

En somme, le professeur Cardin a fait de la situation le diagnostic de la FTQ, mais il me semble proposer la thérapeutique de la CSN, c'est-à-dire une espèse de sirop des soeurs destiné à flatter le goût du malade plutôt qu'à le guérir. Le syndicalisme a besoin d'un traitement de choc, et non pas de propos réconfortants pour sa bonne conscience. Il est peut-être normal pour un mouvement d'action de ne pas trop se poser de questions fondamentales, d'évoluer par ajustements prudents qui ne dérangent pas trop sa quiétude institutionnelle, de penser en termes de tactique plutôt que de stratégie. Mais, je pense qu'on est en droit de s'attendre de l'université qu'elle voie plus loin que le syndicalisme ne peut le faire, qu'elle lui révèle les exigences de la société de demain, qu'elle juge impitoyablement son orientation et lui ouvre des perspectives nouvelles.

Galbraith a annoncé la mort prochaine du syndicalisme. J'aurais aimé que le professeur Cardin nous fournisse de meilleures raisons de vouloir survivre et continuer le combat social.

JEAN BRUNELLE
Centre des dirigeants d'entreprise.

Le texte de monsieur Jean-Réal Cardin, que j'ai lu et relu avec plaisir et intérêt, projette une vue du syndicalisme qui se trouve conditionnée par une certaine conception de la société de demain. Cette conception me semble juste, en ce qu'elle constitue un prolongement logique du monde dans lequel nous vivons déjà, et peut-être davantage encore en ce qu'elle s'appuie sur des valeurs qui, aussi menacées qu'elles soient, demeurent à mes yeux la chance la plus sûre « mais historiquement ignorée » du véritable progrès social.

Dans cette société de l'avenir, caractérisée par des ensembles très vastes, par la nécessité de faire porter des décisions de grande portée sur des centres relativement peu nombreux affectant de larges secteurs de la population, il semble évident que les valeurs les plus menacées seront précisément les plus fragiles: la dignité individuelle, la liberté, la faculté de disposer de son propre destin. Mais ces valeurs mêmes devront se situer à l'intérieur de cadres généraux qui deviendront d'autant plus contraignants qu'ils seront imposés par des options collectives reposant sur une mise en commun, une décantation de points de vue et d'intérêts, de forces ou de courants divers et souvent concurrents. Dans ce contexte, on peut se demander avec raison ce qu'il adviendra de l'individu, comment il pourra échapper à l'emprise du « big brother », à l'organisation de la fourmilière. Monsieur Cardin est conscient de ce danger et j'aurai peu de chose à ajouter à ses propos sur le rôle du syndicalisme dans le domaine macro-économique. J'admettrais volontiers que la concertation, si elle se déroulait dans les conditions de collaboration et d'efficacité suggérées par monsieur Cardin, réduirait considérablement l'ampleur des problèmes micro-économiques. Plus exactement, la négociation et la revendication au niveau de l'entreprise diminueraient d'intensité dans la mesure où des critères objectifs pourraient remplacer l'arbitraire des parties. Mais il m'apparaît que ce raisonnement, valable pour l'aspect quantitatif des situation: salaires, vacances, heures de travail, etc., ne s'applique plus à la dimension qualitative de la situation.

Pour autant que celle-ci touche aux aspects humains et sociologiques des rapports entre la direction et les employés, par exemple à la réalisation des aspirations personnelles, au contenu des relations entre niveaux hiérarchiques, elle échappe aux techniques ordinaires de la négociation et davantage encore de la revendication. On n'impose pas la collaboration véritable: elle ne peut être que le résultat d'une recherche commune et de concessions réciproques. Si, comme l'affirmait un chef militaire américain au cours de la dernière guerre, l'adversaire est un « bastard », il ne reste plus qu'à le démolir. Si cette attitude n'est pas, dans les relations de travail, la plus courante, elle est certainement la plus connue. C'est elle qui fait les manchettes; c'est elle qui sous-entend, me semble-t-il, l'orientation socialiste d'un certain syndicalisme et, par osmose, les

mêmes tendances d'une partie de la population. Le raisonnement est le suivant: puisqu'il est impossible de modifier le comportement des dirigeants d'entreprise, (dans cette optique, le patron devient un « bastard » incorrigible) il ne reste plus qu'à changer le système, c'est-à-dire qu'à demander à l'Etat d'occuper tout le champ du social et, par une extension inévitable, d'assumer la grande part de l'initiative économique.

Cette démarche me semble découler d'une option syndicale de base, celle qui consiste à affirmer: « C'est l'entreprise qui a créé le système; nous nous contentons de jouer le jeu selon les règles que vous avez vous-mêmes établies ». Cette position ne fait que confirmer la loi de l'affrontement propre à l'Amérique du Nord; mais ne constitue-t-elle pas, de la part du syndicalisme, une part de démission?

A mon avis, le syndicalisme pourrait reviser ses politiques à trois paliers principaux:

I - *Au niveau de l'entreprise*

Les travailleurs n'appartiennent à un syndicat qu'en vertu de leur participation à la vie d'une entreprise. Qu'il s'agisse d'une entreprise privée ou publique, le problème est le même. Nous savons désormais que les conflits qui dressent contre leurs employeurs les employés du secteur public ne sont pas les moins durs. C'est donc l'entreprise comme telle qui est le lieu de naissance des insatisfactions, des réclamations, des revendications de toutes sortes qui justifient l'action syndicale. Ces conflits sont de nature diverse: monétaire; humaine; d'autres touchent à la philosophie même de l'entreprise.

Je ne vois aucune raison qui empêche le syndicalisme d'exprimer des vues positives sur les fins globales de l'entreprise, sur les modes d'intégration des travailleurs, sur leur participation accrue aux responsabilités et à l'autorité.

Le syndicalisme pourrait ajouter à ses programmes traditionnels d'éducation, des éléments d'économie, d'administra-

tion, de culture générale, de relations humaines. En enrichissant la personnalité des travailleurs, il contribuerait à accroître la valeur quantitative et qualitative de l'entreprise, la satisfaction de l'homme au travail et à diminuer d'autant les causes de tensions individuelles et les sources d'antagonisme collectif. Ce rôle, le syndicalisme pourrait l'assumer sans avoir à se soumettre à quelque paternalisme que ce soit et sans renoncer à son mandat premier: celui de veiller à un partage équitable des fruits de la production.

II - *Dans sa conception du rôle de l'État*

La conséquence inévitable de refus des responsabilités au plan de l'entreprise consiste à remettre à l'Etat le soin d'apporter des remèdes à des conflits non résolus.

Il faut bien constater, toutefois, qu'une grande proportion des problèmes dits « sociaux » dont l'Etat hérite, ne sont que la somme de situations localisées au sein de l'entreprise, et qui sont restées sans solution par la faute des parties elles-mêmes, engagées trop souvent dans des luttes idéologiques ou tactiques qui leur cachent les réalités les plus prochaines.

Dans la mesure où ces conflits, surtout s'il s'agit de conflits psychologiques ou inter-personnels, tiennent au milieu du travail, c'est-à-dire à l'entreprise elle-même, c'est se leurrer que de croire que l'Etat puisse y apporter des réponses satisfaisantes. Pour réussir, il devrait reconstituer tout un réseau institutionnel ayant pour but de remplacer, dans les entreprises particulières, l'action des premiers intéressés par des interventions extérieures qui seraient vouées d'avance à l'échec. Même si l'éducation à la vie présente des difficultés, personne ne songerait, dans une société comme la nôtre, à remplacer la mère et la famille par un organisme d'Etat consacré à l'élevage des enfants. Dans ce cas comme dans l'autre, la somme des frustrations humaines éprouvées dans la cellule de base, acquièrent, une fois transmises sur le plan public, un caractère anonyme qui les rend insolubles, du moins dans les termes où ils se sont posés.

Je crois que la question de la co-gestion illustre bien ce phénomène. Les difficultés éprouvées par les syndicats agissant dans les structures traditionnelles des administrations ont provoqué des demandes de participation syndicale à la gestion des entreprises. En Allemagne, la loi impose une certaine forme de co-gestion. Or, on semble n'en retirer que des résultats très relatifs, pour la raison assez évidente que les parties continuent à se considérer comme des adversaires plutôt que comme des partenaires et qu'elles entretiennent à l'endroit de l'entreprise, des vues divergentes, sinon diamétralemnt opposées. Les mêmes attitudes existent chez nous, tant qu'un certain syndicalisme contestera la validité de l'entreprise sans consentir à la modifier de l'intérieur par une participation plus ouverte à ses objectifs communautaires, toute intervention de l'Etat ne peut qu'entraîner des résultats superficiels et illusoires.

L'immense problème des mesures universelles de sécurité sociale constitue à mon sens, un autre exemple d'une conception erronée, sous plusieurs rapports, du rôle de l'Etat dans une société démocratique. Si l'Etat allait, sous les pressions syndicales, assumer l'administration de toutes les politiques attachées au bien-être et même à la promotion des hommes, politique dont la responsabilité relève, pour une part non négligeable, des individus et des corps intermédiaires, il ne ferait que se charger d'un fardeau intolérable et que confirmer l'immaturité des uns et des autres. La croissance rapide des budgets du Québec d'une part, et l'augmentation constante des problèmes sociaux, d'autre part, sont révélatrices d'une étrange contradiction et devraient nous inciter à la réflexion, à cet égard.

III - *Dans une acceptation plus directe de son rôle économique*

Le syndicalisme ne peut pas se désister de son rôle social. Mais la hausse rapide des rémunérations, notamment dans les secteurs de pointe, privés ou publics, peut entraîner, si elle

persiste, des déséquilibres dangereux entre la productivité, la croissance et les taux de fiscalité.

Ces arguments sont souvent utilisés, au point de prendre figure d'épouvantails qui n'effraient plus que les naïfs. Ils soulèvent pourtant des problèmes réels ayant trait à la très importante question des structures de planification soulignée par monsieur Cardin.

Si ces structures éventuelles doivent produire le rendement espéré, on est justifié de penser que le syndicalisme devra, dans ses interventions, tenir un compte beaucoup plus rigoureux des aspects économiques des situations. Il devra introduire dans ses projections une distinction plus exacte, plus scientifique, entre le possible et le désirable, entre la revendication et la prévision.

Au risque de me répéter, je poserai la question suivante: le syndicalisme ne s'exposerait-il pas à fausser le jeu des futurs mécanismes de concertation, s'il ne fait pas l'effort de participer à une intégration poussée de l'économique et du social, aussi bien dans les objectifs d'ensemble qu'au plan de l'entreprise? Dans mon esprit, les deux niveaux sont étroitement liés. Cette question pose donc le problème du statut de l'entreprise. Je suis de ceux qui pensent que nos lois du travail sont inspirées au moins partiellement par une définition non écrite, mais implicite et certainement tronquée de l'entreprise et que cette conception constitue un frein à des relations plus harmonieuses. Si la même conception allait conditionner le comportement du syndicalisme au sein des organismes communautaires, leur fonctionnement et leur utilité pourraient en être dangereusement compromis.

Ces propos plutôt télescopiques s'appuient sur une image de la société parfaitement conciliable, du moins je le crois, avec l'évolution engagée au Québec depuis quelques années. Dans ce concept, le Québec ne serait prisonnier ni d'un capitalisme dépassé, ni d'un socialisme facile. Il se créerait une

société originale dans laquelle le syndicalisme pourrait jouer un rôle d'une singulière importance économique et sociale.

J'ai déjà outrepassé les limites du temps qui m'était alloué. En terminant je tiens à préciser que je suis très conscient du fait qu'on pourrait adresser au patronat des critiques s'appliquant aux trois niveaux de responsabilités auxquels j'ai abordé cette trop brève analyse du comportement syndical. Mais on m'a demandé de parler du syndicalisme, et non du patronat.

LES STRUCTURES SYNDICALES ET OBJECTIFS SYNDICAUX

2

par

STUART JAMIESON
Institute of Industrial Relations,
University of British Columbia

Introduction

Dans cet exposé, nous ne tenterons point d'analyser dans le détail les objectifs des syndicats et de leurs membres. De façon plus spécifique, nous tenterons de répondre aux deux questions suivantes, à savoir: les principaux types de structure des organisations syndicales leur permettent-ils d'atteindre les objectifs qu'elles se sont fixés et quels changements les divers types de syndicats et le syndicalisme en général devraient-ils apporter à leurs structures afin de les adapter efficacement aux changements majeurs qui sont intervenus aux niveaux de la technologie, du monde des affaires et de l'industrie et enfin de l'intervention de l'État dans l'économie ?

Pour la commodité de l'analyse, les objectifs syndicaux peuvent être classés en deux grandes catégories. La première comprend les objectifs spécifiques que le syndicalisme s'efforce d'atteindre par la négociation collective, tels: les salaires, les heures de travail, les bénéfices sociaux, la sécurité de l'emploi et du revenu, la sécurité syndicale, le pouvoir de négociation et d'autres objectifs du même ordre. Afin de rattacher ces objectifs au problème des structures syndicales, nous examinerons surtout les syndicats individuels dont la

majorité est organisée sur la base de l'industrie, du métier ou d'un groupe de métiers. La seconde catégorie d'objectifs que poursuivent ou prétendent poursuivre les syndicats est d'ordre social et politique et concerne plus précisément: l'organisation et le soutien des partis politiques, la représentation des syndicats dans des comités gouvernementaux dont l'activité concerne les travailleurs organisés, la participation syndicale en matière d'éducation, de santé ou dans d'autres domaines publics ou semi-publics. Nous noterons que la poursuite de ces objectifs relève soit de l'assemblée générale des syndicats, soit des fédérations et des conseils syndicaux au niveau national, provincial, local et municipal.

Ces deux catégories d'objectifs sont ou plutôt devraient être interdépendantes. En d'autres termes, les syndicats ne pourront jouer un véritable rôle politique qu'à la condition de ne pas se désintéresser des objectifs spécifiques de la négociation collective. Réciproquement, la participation des syndicats à des décisions d'ordre politique devrait permettre au mouvement syndical d'atteindre plus facilement les objectifs spécifiques qu'il poursuit par la négociation collective.

Une comparaison du mouvement syndical américain et du mouvement syndical européen indique que le syndicalisme américain a centré son action sur la négociation collective plutôt que sur l'action politique. Par conséquent, notre étude des structures syndicales portera surtout sur les objectifs de la première catégorie.

D'importants changements d'ordre économique ont posé au mouvement syndical de sérieux problèmes d'ajustement et d'adaptation de ses structures, alimentant par là une controverse. Plusieurs observateurs, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du mouvement syndical, ont parlé d'une « crise » du syndicalisme ouvrier en Amérique du Nord.

Dans cet exposé, nous nous inspirerons largement d'informations et de documents américains, puisqu'à ce jour, l'analyse, les discussions et les controverses sur ces questions se sont surtout déroulées aux États-Unis. Ces problèmes concernant les structures du mouvement syndical américain se rencontrent également au Canada ce qui rend légitime notre démarche.

Mais ceci ne doit pas conduire à perdre de vue les problèmes particuliers qui se posent au syndicalisme canadien et qui méritent à ce titre une étude spécifique. Notre attention se portera essentiellement sur les syndicats affiliés au Congrès du travail du Canada. En effet, la Confédération des syndicats nationaux, en tant qu'organisation syndicale canadienne autonome compte des effectifs moins nombreux et les syndicats qui lui sont affiliés sont, dans leur très grande majorité, situés au Québec; pour ces raisons elle ne semble pas rencontrer des problèmes d'ajustement aussi sérieux que ceux auxquels le Congrès du travail du Canada est confronté.

Les dirigeants du CTC sont très conscients des problèmes que posent les structures de leur organisation. L'an dernier, une commission spéciale du Congrès du travail du Canada a entrepris l'étude de ces questions et organisé une enquête d'envergure nationale assortie de nombreuses entrevues et d'auditions de mémoires. Le rapport de cette commission a été publié récemment.

L'évolution des structures économiques

Nous traiterons ici de quatre changements majeurs d'ordre économique qui semblent devoir imposer au mouvement syndical une transformation plus ou moins drastique de ses structures.

a) Le premier et le plus important de ces changements réside dans l'augmentation rapide en valeur absolue et en pourcentage du nombre de travailleurs entrant dans la catégorie des cols-blancs qui

comprend le personnel professionnel, technique et clérical, attaché aux ventes et aux services, par rapport au nombre de travailleurs entrant dans la catégorie des cols-bleus qui comprend surtout les travailleurs manuels affectés à la production.

Vers les années 50, pour la première fois sur ce continent la comparaison des effectifs relevant de ces deux catégories de travailleurs a montré que les cols-blancs étaient plus nombreux que les cols-bleus. Ce phénomène résulte de nombreux facteurs trop complexes pour que nous puissions les analyser dans cet exposé.

Les changements majeurs survenus dans la structure des occupations ont contribué à affaiblir le mouvement syndical. Depuis plusieurs décades, les effectifs et les activités des syndicats se sont concentrés dans divers secteurs industriels, tels: les charbonnages, l'acier, l'automobile, la mécanique lourde, quelques branches de la construction, le transport ferroviaire, l'imprimerie et l'édition. Or pendant que la baisse du niveau de l'emploi dans les industries secondaires était compensée dans l'ensemble par une augmentation très rapide de niveau de l'emploi dans le secteur tertiaire, les effectifs syndiqués évoluaient différemment, puisque la diminution du nombre de cols-bleus syndiqués n'était pas compensée par une augmentation correspondante du nombre des cols-blancs syndiqués. Jusqu'à présent et pour une foule de raisons, le syndicalisme traditionnel n'a eu que peu d'attrait pour les cols-blancs et les tentatives visant à les enroler dans des syndicats dominés par des cols-bleus n'ont eu qu'un succès limité. Un exemple: sur un total d'un million de membres que compte le syndicat des Travailleurs Unis de l'Automobile aux États-Unis, l'on ne dénombre qu'un peu plus de 35,000 cols-blancs.

b) Un second changement d'ordre économique se rattachant à l'évolution de la structure des occupations affecte les structures du

mouvement syndical: il s'agit des changements technologiques fréquemment évoqués sous le vocable général d'automation. Le sens de ce terme est devenu si large et si général qu'il a pratiquement perdu toute signification. L'on pourrait peut être définir simplement l'automation comme un système de production dans lequel:

1. - des machines plutôt que des hommes guident ces machines au cours d'un processus hautement coordonné et régularisé

2. - des ordinateurs, agissant comme des machines susceptibles d'emmaganiser, d'assimiler et d'analyser l'information, dictent les termes selon lesquels des machines guident d'autres machines lorsqu'il s'agit de déterminer, la forme, la nature et la quantité du produit final.

Un certain désaccord subsiste aujourd'hui lorqu'il s'agit de savoir si les changements technologiques dus à l'automation vont élever ou abaisser le niveau de qualification de la main-d'oeuvre dans son ensemble.[1] Cette question mise à part, il est évident que l'automation entraine un déplacement sans précédent de la main-d'oeuvre affectant diverses catégories d'emploi. Elle amène également une transformation drastique de la nature du travail et des relations sociales qu'implique ce travail. Certains considèrent que ces conséquences de l'automation mènent le syndicalisme.

c) Un troisième changement d'importance majeure a pris depuis quelques années de plus en plus d'ampleur; il s'agit de l'importance et de l'envergure grandissante des grandes corporations particulièrement de celles qui produisent une large variété de produits en concurrence sur différents marchés. Ce changement pose divers problèmes au mouvement syndical, certains d'entre eux concernant les juridictions syndicales.

[1] James R. Bright, « Does Automation Raise Skill Requirements? », *Harvard Business Review*, July-August 1958, pp. 85-98.

d) Un autre changement d'ordre économique affecte également le mouvement syndical; il tient au rôle de plus en plus important que les différents gouvernements entendent jouer dans l'économie par l'extension de leurs activités économiques, ou par une intervention et un contrôle croissant. Ceci pose au mouvement syndical de nouveaux problèmes d'ordre politique et organisationnel.

Ces changements ont pris une ampleur telle depuis une dizaine d'années qu'ils posent aux syndicats de sérieux problèmes quant à l'adaptation de leurs structures. Selon certains observateurs ces changements auraient entrainé une crise du syndicalisme.

Existe-t-il une crise des structures syndicales?

Sur ce point, les économistes du travail, les chefs syndicaux, les observateurs divergent d'opinion et se divisent en optimistes et en pessimistes.

Parmi les économistes du travail les plus en vue et qui pourraient être classés parmi les optimistes l'on relève les noms de Bernard Karsh et de Solomon Levine de l'université de l'Illinois. Ils seront cités assez longuement dans cet exposé. Tout en suggérant d'apporter des changements drastiques aux structures syndicales existantes, ils estiment que les organisations syndicales procéderont elles-mêmes aux réformes qui s'imposent.

L'imminent historien du travail, Philip Taft, professeur d'économie à l'Université Brown et auteur de « *Structure and Government of Labor Unions* » est encore plus confiant.

Taft souligne que le mouvement syndical nord américain a été affronté par le passé à de nombreuses « crises » dont quelques-unes étaient plus graves que la soi disant crise des années récentes.

Dans ces circonstances, le mouvement syndical a toujours procédé à la réorganisation de ses structures et de sa stratégie. Ce fut le cas lors de la grande crise des années 30, qui donna naissance au Congrès des organisations industrielles (CIO), à une expansion sans précédent et, fait sans précédent dans l'histoire, à la syndicalisation de nombreuses grandes industries de masse.

Taft ne considère pas l'automation, le déplacement de la main-d'oeuvre, l'augmentation du nombre des cols blancs et des travailleurs professionnels, et la proportion croissante de la main-d'oeuvre employée dans les services publics comme constituant une menace sérieuse pour le mouvement syndical. En effet selon Taft ces nouvelles catégories de travailleurs ne sont pas si hostiles au syndicalisme, ni si difficiles à organiser qu'on le présume habituellement:

> In the United States, workers of the highest skills have been members of organized labor, some for almost fifty years. Screen writers, airline pilots, theatrical, night-club and circus performers, teachers and writers, movie photographers, directors and other technical personnel employed in various branches of the entertainment industry, have maintained effective unions for several decades. Members of some of these unions are among the highest-paid people in the world. [2]

A un niveau moins théorique, l'on notera que des organisations, comme le « Retails Clerks » ou le « Retail Wholesale and Department Store Union » ont recruté des centaines de milliers d'adhérents. Des constatations analogues pourraient être faites à propos de la syndicalisation des employés relevant des divers niveaux de gouvernement. Ces employés ont en outre démontré aux États-Unis, comme au Canada un surprenant degré de militantisme qui s'est traduit par de nombreuses grèves et l'obtention d'avantages significatifs lors des

[2] Philip Taft «Is there a Crisis in the Labor Movement? No», *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, nov. 1963, pp. 10-15.

négociations collectives qui se déroulèrent au cours des deux ou trois dernières années.

Taft et de nombreux autres économistes ont conclu qu'il est vraisemblable de croire que les changements technologiques et ceux qui en découlent puissent constituer une puissante incitation à se syndiquer pour les cols-blancs juisqu'ici inorganisés.

> « Changes now taking place may actually increase the attractiveness of labor organizations. Large investment in office equipment is drastically changing the content of jobs, but it is also affecting changes in the employment relationship. Use of computers, data processing devices, and other highly mechanized office equipment may encourage significant changes in the work patterns in these organizations . . . Thus, white collar workers are likely to be exposed to the same economic vicissitudes as blue collar employees. The factors that make for unionization in the manual trades – irregularity of employment, « arbitrary » layoffs of individuals, etc. – are more likely to appear than heretofore ». [3]

Le plus connu parmi les pessimistes est le sociologue américain Daniel Bell l'auteur de « *The End of Ideology* » qui travaille de concert avec Edward Townsend [4] et publie sur le monde du travail dans la revue *Business Week.* Ces auteurs ont fait remarqué que, depuis les années 50, le mouvement syndical ne représente généralement qu'un pourcentage décroissant de l'ensemble de la main-d'oeuvre travaillant effectivement et que les effectifs de quelques unions parmi les plus importantes et les plus influentes à l'intérieur de l'AFL-CIO ont substantiellement diminué. Bell en particulier prédit pour un avenir proche un déclin continuel de l'importance du pouvoir de négociation et de l'influence des syndicats.

[3] *Ibid.*, p. 19.

[4] Edward T. Townsend, «Is there a Crisis in the American Trade Union Movement? Yes» in *Annals of the American Academy of Political and Social Science, nov.* 1963, pp. 1-9.

Le progrès technique, l'automation et l'évolution des structures de l'emploi.

Le problème majeur auquel les syndicats sont actuellement confrontés semblent d'ordre structurel. La décentralisation des structures du mouvement syndical a entrainé la prolifération de syndicats jouissant chacun d'un haut degré d'autonomie et d'une juridiction légalement reconnue. En retour, cette évolution a entrainé un accroissement sensible du nombre des permanents syndicaux, dont plusieurs sont profondément conservateurs et décidés à résister à tout changement qui mettrait en cause leur autorité et leur statut. Ainsi s'explique l'existence d'une forte résistance aux fusions et aux regroupements des syndicats en des agrégats plus importants, à une délégation d'autorité dont bénéficieraient les congrès centraux ou les fédérations. L'on peut présumer que cette rigidité et ce conservatisme fréquent compromettent la capacité d'adaption qui permettrait au mouvement syndical de faire face aux changements technologiques, politiques et autres qui menacent son existence même.

Une enquête d'opinion, menée par Solomon Barkin et Albert A. Blum parmi plusieurs douzaines de chefs syndicaux et de directeurs du personnel a abouti à des conclusions très pessimistes.[5]

Les principaux problèmes de structure que le syndicalisme doit résoudre, résultent, nous l'avons noté plus haut, des changements majeurs d'ordre économique affectant le niveau de la technologie et les organisations.

A cet égard, l'automation du type « computer » pose des problèmes particuliers — contrairement à la mécanisation caractéristi-

[5] Voir Solomon Barkin and Albert Blum « Is There a Crisis in the American Trade Union Movement? — The Trade Unionists' Views », *Annals v. supra.*, pp. 16-24.

que de la dernière révolution industrielle, l'automation tend à briser le groupe traditionnel de travail pour le remplacer par des travailleurs isolés contrôlant des cadrans et pressant des boutons. Une grande partie de la littérature rédigée à l'époque de la dernière révolution industrielle déplorait le fait que tout travailleur individuel perdrait toute identification avec le produit final. La mécanisation, la production en série impliquaient que chaque travailleur n'accomplisse qu'une tâche limitée, qui n'était elle même qu'un élément d'un processus coordonné appliqué à un groupe de travail. Les travailleurs dépendant d'un seul employeur, rassemblés sous un même toit, oeuvrant sous un même toit et fabriquant un produit final commun, tendaient à développer des liens, des intérêts et des sentiments communs qui contribuèrent à leur syndicalisation. Tels sont les principaux facteurs qui contribuèrent à la création de syndicats de type industriel largement répandus dans l'industrie primaire et l'industrie de transformation en série.

L'automation a des effets inverses comme le souligne ce texte:

> Pendant que la récente mécanisation mettait l'accent sur la division des tâches en plusieurs éléments exécutés par plusieurs personnes, l'automation est souvent considérée et saluée comme le progrès qui réintègre la tâche dans son ensemble et donne à une seule personne la responsabilité d'exécuter ce qui était auparavant la responsabilité de plusieurs. L'augmentation de la satisfaction au travail qui peut venir du fait d'accomplir la tâche totale pourrait cependant être mesurée contre les pertes en termes de camaraderie et d'esprit de groupe. De façon assez claire l'automation détruit le groupe de travail et de cette façon on arrive à affaiblir les fondations sur lesquelles le syndicalisme canadien a été bâti. [6]

Par ailleurs, l'automation tend à transformer la structure de l'emploi dans les entreprises et les industries où elle s'implante. Elle

[6] William A. Famce, « Automation and the Automobile Worker » *Social Problems,* Summer 1958, pp. 68-78.

semble avoir jusqu'ici entrainé une diminution de la demande de travailleurs semi-qualifiés et dans une moindre mesure de la demande de travailleurs qualifiés au niveau de la production, tandis que la demande de professionnels, de semi-professionnels et de techniciens s'accroissait. Le maintien du rythme du progrès technique exige un nombre toujours croissant d'ingénieurs, de chimistes, de mathématiciens, de scientifiques qui se consacreront à la recherche. Le nombre des techniciens en électricité et en électronique, des programmeurs de données électroniques et d'autres groupes hautement qualifiés augmentent sans cesse.

Cette évolution tend à miner et à affaiblir les syndicats, en particulier, les syndicats de type industriel. En effet la plupart des législations du travail canadiennes et américaines ne prévoient pas de dispositions permettant aux techniciens, aux professionnels et aux membres de corporations distinctes de militer et de se faire représenter par les syndicats dont la majorité des adhérents ne sont ni des professionnels, ni des membres d'une corporation. En résumé, la plupart des nouvelles occupations échappent aux juridictions syndicales traditionnelles et jusqu'ici, ces nouvelles catégories de salariés n'ont pas démontré une propension marquée à se constituer en de nouvelles unités de négociations qui leur seraient propres.

Cette évolution affaiblit les syndicats en réduisant le nombre de leurs adhérents et leur force de négociation, notamment lorsqu'il s'agit du recours à la grève. En effet, dans certains cas, l'automation permet à la direction d'assurer la poursuite de l'activité de l'entreprise avec l'aide des techniciens et des surveillants qui ne relèvent pas de la juridiction des unités traditionnelles de négociation; telle est la conclusion, que l'on peut tirer de l'analyse de divers conflits survenus récemment dans des entreprises de raffinage d'huile ou de communications téléphoniques.

Par ailleurs, l'efficacité des grèves est également compromise par la capacité qu'ont certaines entreprises d'accumuler des stocks considérables avant la grève et de rattraper le temps perdu après la grève; en effet l'automation entraine une hausse de la capacité de production des entreprises qui, à l'exception des périodes de très forte demande, n'est généralement pas entièrement utilisée.

Nous examinerons un peu plus loin, les effets de l'automation sur les structures syndicales, cependant nous pouvons indiquer dès maintenant que l'automation tend à remettre en cause le développement des syndicats industriels qui entre les années 30 et 50 s'étaient développés beaucoup plus rapidement que les syndicats de métiers. Depuis quelques années, l'automation et les changements technologiques ont entrainé une baisse des effectifs des syndicats industriels et simultanément une augmentation du nombre des professionnels et des techniciens. Ceux-ci comme les travailleurs des corps de métiers (les anciens ouvriers professionnels) s'identifient à partir de leur travail comme activité spécifique et de leur compétence, identiques dans de nombreuses industries et non sur la base de leur appartenance à une compagnie ou à l'industrie particulière qui les emploie.

Ceci laisse présumer la possibilité d'un renouveau des syndicats de métiers traditionnels ou des organisations professionnelles et semi-professionnelles. Depuis quelques années ces dernières se sont multipliées et l'on pourrait estimer à cet égard que la Suède représente le modèle de l'évolution future de l'Amérique du Nord. En Suède, il existe deux mouvements syndicaux importants dont les relations sont plus complémentaires que compétitives. Une première fédération syndicale groupe les syndicats de travailleurs payés à l'heure, la seconde des salariés qui pour la plupart sont des professionnels ou des techniciens.

Certains observateurs soutiennent qu'il est nécessaire de redéfinir le concept traditionnel d'industrie du moins en ce qui concerne ses implications quant aux structures de l'organisation syndicale et la négociation collective. Jusqu'ici l'on définissait les industries à partir de leur production principale (le chardon, l'acier, les automobiles, les produits chimiques, le bois, la pulpe, le papier, etc. . .). Dans le futur, une distinction plus significative pourrait être établie en considérant le processus de production ou encore la nature du travail ou le type de travailleur utilisé. [7]

Les industries les plus automatisées produisent *en jet continu,* selon un programme établi par des ordinateurs, telles les raffineries d'huile, certaines industries chimiques ou encore certains établissements très modernisés de l'industrie de l'automobile ou de l'industrie des pâtes et papiers. Ce mode de production s'oppose à la production en lots ou en « batches » (production mécanisée de produits standards dans plusieurs domaines de l'industrie manufacturière) et à la production d'unités individuelles comme dans la construction de navires ou dans l'industrie de la construction en général. De nombreuses industries de la première catégorie, c'est-à-dire produisant en « jet continu », en plus de recourir à des processus techniques analogues, d'employer des travailleurs dont la spécialisation et la qualification sont identiques, se lancent, comme nous l'avons noté dans la fabrication de produits similaires ou concurrenciels. (Divers produits synthétiques en concurrence sur plusieurs marchés sont maintenant dérivés d'un sous-produit du charbon, de l'huile et de la pâte de papier. La même constatation s'appliquerait à de nombreux produits métalliques dérivés du fer, du cuivre, de l'aluminium).

Ces transformations d'ordre technique et économique impliquent que les syndicats de type industriel et les nouvelles or-

[7] Voir par exemple B. Karsh et S. B. Levine, « The Coming Revolution in Labor Relations », *Mill and Factory,* décembre 1960. (Reprint no 90 Institute of Labor and Industrial Relations, University of Illinois).

ganisations de type professionnel devront se structurer ou se restructurer différemment pour représenter les travailleurs, survivre et négocier efficacement avec les employeurs, ainsi que Karsh et Levine le prédisent:

> Des équipes de négociation comptant plusieurs employeurs vont devenir chose commune. A la fois les compagnies et les syndicats vont devenir moins orientées vers des marchés d'un produit spécifique et plus vers des marchés communs. Les mêmes unités de négociations pourront recouper à travers compagnies, industries et géographie différentes.[8]

Le prototype de ce nouveau type d'organisation syndicale pourrait être représenté par la Fraternité Internationale des Camionneurs (teamsters) même si le camionnage ne constitue pas une activité automatisée. Cette union syndique des travailleurs appartenant certes au transport routier mais compte également des adhérents dans une gamme étendue d'industries ou de métiers. Pendant les années 50, alors que les effectifs des syndicats américains et canadiens diminuaient ceux du syndicat des camionneurs augmentaient et ce malgré les complications judiciaires causées au syndicat par le comportement de Jimmy Hoffa et de quelques autres responsables.

Dans de nombreuses industries l'automation tend à rendre démodées les différences qui existaient traditionnellement entre les corporations de métier. L'exemple de l'industrie de l'imprimerie et de l'édition est à cet égard particulièrement significatif. Dans cette industrie les techniques des divers corps de métier avaient donné naissance à sept ou huit syndicats différents. Cette situation est remise en cause par l'introduction de nouvelles méthodes d'impression basées sur le processus « offset » impliquant une série d'opérations interreliées. On estime donc qu'un seul syndicat, celui des lithographes et des graveurs de photos sur plaques, pourrait représenter la

[8] Bernard Karsh et Solomon B. Levine, *op. cit.*

quasi totalité des travailleurs de cette industrie qui pour l'instant sont encore groupés selon des structures héritées des anciennes corporations de métier. Ces remarques s'appliquent également à d'autres industries qui selon des modalités diverses sont appelées à utiliser ces techniques qu'il s'agisse de l'impression de marques de commerce, de matériel publicitaire, de modes d'emploi, etc. . . Les changements intervenus dans le domaine des communications permettant de croire que le processus offset pourra être utile pour la transmission à longue distance de textes ou de documents. Cette évolution amènera vraisemblablement en retour, la création de quelques firmes très centralisées, produisant sur une haute échelle un type de services utilisés par plusieurs industries outre celles de l'imprimerie et de l'édition.

Ceci exigerait naturellement une réorganisation et une restructuration drastiques des organisations corporatives décentralisées et cloisonnées qui prévalent actuellement dans l'industrie de l'imprimerie et de l'édition; sans quoi ces organisations ne pourraient espérer survivre en tant qu'agents efficaces de négociation.

Changements technologiques, centralisation du contrôle et des prises de décision et structures syndicales

L'automation et les changements technologiques qui y sont associés appellent une centralisation de plus en plus marquée des prises de décision et du contrôle des décisions à l'intérieur des firmes ou des industries. Les progrès et l'utilisation accrue des ordinateurs ont permis la cueillette, l'accumulation, l'entreposage et l'interprétation d'un nombre croissant de données dans des délais de plus en plus courts. Ces données sont utilisés afin d'élaborer des décisions qui pourront affecter l'orientation de l'ensemble de la compagnie et de programmer l'activité de ses filiales plus ou moins automatisées.

Il en résulte un accroissement des fonctions des bureaux chefs, qui se mesure en termes de collections de données, de pouvoirs, de responsabilité et de prise de décision et de réduction des fonctions et de l'autonomie des filiales régionales et locales. Cette évolution peut être observée dans différents secteurs de l'activité économique.

Assez souvent la centralisation accrue de l'information, du contrôle et de la prise de décision s'accompagne d'une décentralisation des opérations de production et de distribution. Comme le notent Karsh et Levine cette évolution pourrait avoir des implications inquiétantes:

> Des douzaines de firmes sont en train de rajuster leurs systèmes organisationnels. On met plus d'emphase sur la planification à long terme, le développement du produit et la recherche. Il en résulte l'éclosion de nouveaux groupes conseils, à la droite immédiate de la haute direction. Ces groupes finissent par effectuer à peu près toute la planification, même pour les divisions nominalement autonomes. Des programmes formels de planification à long terme adoptés par plusieurs entreprises font monter des groupes conseils centralisateurs dans la hiérarchie et leur donnent la responsabilité de diriger des installations centralisées d'ordinateurs. Il en résulte donc pour les cadres (middle management) une perte de pouvoir sur les décisions quotidiennes. (*op. cit.* p. 3)

Et, ces auteurs de conclure:

> Nos processus économiques sont en train de s'ordonner comme jamais auparavant. A mesure que la tendance va se continuer, un ensemble de plus en plus petit de « grandes » décisions va régler virtuellement le « pattern » général de l'activité économique, industrielle et commerciale du futur. Par exemple: Il y a dix ans, quand l'auteur de cet exposé aménagea dans sa résidence actuelle à Vancouver, il payait des factures d'huile à chauffage à un vendeur local indépendant que fournissait une plus grosse compagnie. Quelques années plus tard l'auteur reçut une lettre circu-

> laire lui indiquant de payer ses factures directement au bureau régional de la compagnie (le vendeur indépendant pendant ce temps s'était retiré des affaires). Quelques années plus tard l'auteur reçut une autre lettre circulaire lui indiquant de payer directement ses factures par courrier au bureau chef de la compagnie à Toronto. Le bureau régional connut pendant ce temps une réduction d'une certaine importance en termes de fonction, de responsabilité et de personnel. Cependant le capital investi dans les filiales de la compagnie de même que la production et le raffinage des produits du pétrole en C.B. avait pendant ce temps grandement augmenté.

Cette tendance affecte évidemment les structures syndicales. Jusqu'à présent les structures des syndicats américains et plus encore celles des syndicats canadiens ont été très décentralisées, en tout cas beaucoup plus décentralisées que celles des syndicats européens. En Amérique du Nord, on estime que plus des deux tiers des conventions collectives sont négociées entre des syndicats individuels locaux et des compagnies individuelles ou des directeurs de filiales. Le tiers qui reste englobe des accords impliquant plusieurs employeurs ou conclus à l'échelle d'une industrie, mais il ne s'appliquent généralement qu'à l'échelle de la localité ou de la région. Un petit nombre de conventions collectives est négocié de façon nationale ou internationale (Canada et États-Unis).

Pour conserver leur efficacité dans ce nouveau contexte industriel que l'automation est en train de créer, les syndicats devront à la fois décentraliser leur direction (leadership), leur prise de décision et les décisions se rapportant à la négociation collective, mais ils devront renforcer le personnel spécialisé de leurs bureaux chefs, pour qu'ils puissent fournir une aide efficace dans l'exercice des fonctions qui leurs sont propres. Une nouvelle fois nous citerons Karsh et Levine:

> L'organisation interne des syndicats devra se transformer pour s'ajuster aux changements dans la tech-

> nologie et en arriver à une juridiction centralisée. Les syndicats devront se centraliser pour coordonner les regroupements d'occupations concernées par des processus similaires de prise de décision. Les bureaux-chefs seront des centres d'information pour suivre, examiner et évaluer les processus de développement. Ces fonctions ne sauraient être déléguées aux niveaux locaux, même si ceux-ci peuvent aider à rapporter de l'information. Les dirigeants syndicaux auront besoin d'un personnel de plusieurs assistants spécialisés en diverses techniques de direction telles la comptabilité, la mise en marché, l'investissement, le génie et les sciences en général. Ces experts seront appelés à coordonner de grandes masses d'information, à effectuer des calculs et des programmations complexes et à recommander des décisions. Le personnel syndical futur aura besoin de connaissances en économique, en génie, en psychologie sociale, en administration des affaires et autres. Les demandes des dirigeants syndicaux devront être basées sur les évaluations de spécialistes hautement qualifiés.[9]

La concentration industrielle et les structures syndicales

Le mouvement de concentration et d'intégration des firmes commerciales et industrielles s'est manifesté à un rythme accéléré ces dernières années. Notre époque est celle des fusions (Age of Mergers) que l'on peut comparer à celle des monopoles (Age of Trusts) des années 1890 et 1900.

Par rapport au passé, le mouvement de concentration et d'intégration actuel se caractérise par la création de juridictions critiques dont dépendent des firmes en concurrence dans une industrie, et ce qui est encore plus important par la fusion sous un contrôle unique de firmes fournissant des produits différents. Notre époque est celle des corporations à productions multiples (Multi-product-

[9] *Op. cit.*, p. 7.

Corporation). Les exemples à l'appui de cette thèse sont nombreux: nous citerons l'achat de la « Philco Radio Corporation » par la « Ford Motor Company » aux États-Unis, ou encore, au Canada, l'élargissement du champ des activités d'une firme comme la « Dominion Tar and Chemicals » (Domtar).

Ce mouvement de concentration et d'intégration remet en cause et condamne peut être le concept traditionnel de l'industrie et celui de la juridiction syndicale basée sur le type de produits. En effet, ces firmes utilisent certes des ressources diverses, mais emploient des processus de production et une main-d'oeuvre similaire, pour écouler sur le marché des produits finaux similaires. Par ailleurs, l'on notera qu'un nombre croissant de firmes importantes utilisent avec leurs filiales des ressources et des procédés de plus en plus diversifiés pour produire et vendre une gamme de plus en plus étendue de produits finaux sur des marchés différenciés.

Ces faits plus encore que les précédents devraient inciter les syndicats à se restructurer afin de pouvoir négocier efficacement avec les employeurs.

Dans cette optique, les syndicats traditionnels, organisés sur la base des produits, devront soit 1) étendre leur juridiction de façon à y inclure les travailleurs employés à la fabrication de produits reliés ou concurrents; soit 2) renoncer partiellement à leur autonomie et à certaines de leurs juridictions individuelles, pour se regrouper dans des organisations, des associations ou des conseils coordonnant leur action et englobant une gamme d'occupation plus étendue qu'auparavant. Certains de ces regroupements pourraient se faire selon un schéma analogue à celui qui préside au mouvement de concentration et d'intégration des firmes, d'autres à partir des grandes corporations existantes, ou de leur intégration.

L'évolution du rôle de l'état et les structures syndicales

Une discussion sur la réforme des structures syndicales ne doit pas considérer que les seules exigences qu'implique pour les divers types de syndicats la recherche de l'efficacité dans la négociation collective avec les employeurs. Cette discussion doit également englober la dimension politique qui affecte les structures et les fonctions du mouvement syndical. Le syndicalisme nord américain a privilégié son rôle d'agent négociateur, et comparativement avec son homologue européen, il n'a joué qu'un rôle politique mineur. Cependant il semble pour diverses raisons que le mouvement syndical soit appelé à jouer un rôle politique plus actif et plus étendu. Différents facteurs l'y invitent: 1) la part croissante du revenu national que représentent les revenus et les dépenses gouvernementales; 2) la dépendance croissante de firmes privées et par conséquent de leurs employés par rapport aux dépenses publiques; 3) l'augmentation en valeur absolue et relative de la force de travail employée par les divers niveaux de gouvernement; 4) l'accroissement de l'intervention des gouvernments qu'il s'agisse de contrôler ou d'influencer les décisions des entreprises privées; 5) et l'intervention des pouvoirs publics dans les négociations collectives entre les syndicats et les employeurs.

Ces faits appellent, eux aussi, une modification des structures syndicales: les syndicats individuels, industriels ou de métiers devraient se regrouper en des organisations de plus vaste envergure; les congrès ou les fédérations au niveau national et au niveau provincial devraient disposer d'un personnel plus nombreux et plus qualifié et d'une autorité plus grande sur les syndicats affiliés.

Ces changements seront d'autant plus indispensables que le mouvement syndical entend jouer un rôle politique plus grand. Pour ce faire, il devra en effet traiter avec les gouvernements fédéral et

provincial et cette responsabilité appartient aux congrès nationaux et aux fédérations provinciales.

Les problèmes immédiats: le contexte canadien

En résumé, nous dirons que les tendances les plus marquantes de l'évolution actuelle de l'économie y compris l'intervention croissante de l'État dans ce domaine, invitent le mouvement syndical à transformer ses structures de base pour survivre et se développer. Ces transformations pourraient s'effectuer selon les trois orientations suivantes:

1.- Regrouper les syndicats individuels en des unités plus vastes ou agrégats, afin de réaliser de souhaitables « économies d'échelle », pour recruter et garder un personnel plus nombreux d'experts et pour traiter de façon plus efficace avec de plus vastes agrégats de capital.

2.- Centraliser davantage à l'intérieur des syndicats le personnel, l'autorité, les processus de décision pour contrebalancer la centralisation accrue des grandes entreprises commerciales et industrielles.

3.- Déléguer plus de personnel, de ressources et d'autorité aux congrès nationaux et aux fédérations d'États ou provinciales.

Si ces orientations sont réalistes, elles débouchent immédiatement sur trois questions: 1) le mouvement syndical veut-il et peut-il entreprendre une telle réforme de ses structures? 2) En admettant que ces changements de structures soient entièrement désirables, leurs effets bénéfiques ne seraient-ils pas annulés par les coûts sociaux qu'ils impliquent? 3) quels changements structurels faudrait-il envisager pour contrebalancer les problèmes que soulèverait néces-

sairement l'émergence de grandes orientations centralisées et presqu'inévitablement vouées à la bureaucratisation?

C'est aux États-Unis que la recherche sur ces questions est la plus développée; nous avons formulé dès le début de cet exposé l'hypothèse que la plupart des conclusions de cette recherche pourraient probablement s'appliquer au Canada. Cependant, cette démarche ne doit pas conduire à ignorer les problèmes particuliers qui, dans ce domaine, se posent au mouvement syndical canadien, problèmes qui, dans une large mesure, sont liés aux caractéristiques politiques particulières au Canada.

Lorsqu'il s'agit de modifier ses structures pour qu'il puisse atteindre les objectifs qu'il poursuit dans le domaine politique et dans celui de la négociation collective, le mouvement syndical canadien est confronté à des difficultés encore plus importantes que celles que connaît son homologue américain, et, en admettant que cette réforme des structures soit réalisable les désavantages qu'elle pourrait entrainer apparaissent plus clairement que lorsqu'il s'agit du mouvement syndical américain.

Les difficultés auxquelles fait face le mouvement syndical canadien semblent liées au fait que la plupart des syndicats canadiens sont des branches subsidiaires de syndicats dits « internationaux » et contrôlés aux États-Unis. Ces questions ont été analysées et commentées par de nombreux observateurs. Donald Secord et d'autres critiques ont fait remarquer que le mouvement syndical canadien est devenu à une plus petite échelle une sorte de prototype du mouvement américain, ce qui le voue à l'inefficacité. En effet, les structures syndicales d'un grand pays industrialisé et d'environ 200 millions d'habitants, où les syndicats comptent environ 16 millions d'adhérents ne répondent certainement pas aux besoins d'un pays comme le nôtre dont la structure industrielle est différente de celle des États-Unis et dont la population est dix fois moins nombreuse.

Considérés sous le double aspect de leurs effectifs et de leur juridiction, il y a au Canada beaucoup trop de petits syndicats; et ceci compromet leur efficacité qu'il s'agisse de la négociation collective ou de l'action politique. Cette situation est d'autant plus grave si l'on considère que le taux de concentration des affaires par rapport à la population et au revenu national brut est plus élevé au Canada qu'aux États-Unis. C'est ce que confirment les analyses de Rosenblyth et de Reynolds.

Le fait que la plupart des syndicats au Canada soient des branches subsidiaires d'organisations américaines « internationales » renforce la rigidité des structures syndicales canadiennes. La plupart des syndicats canadiens sont régis par des constitutions syndicales et des organismes de direction sous contrôle américain. Il en résulte que toute réforme des structures syndicales que l'on voudrait promouvoir pour permettre au mouvement syndical canadien de s'adapter aux changements affectant les structures industrielles et les données politiques de ce pays demeure subordonnée à des décisions relevant d'organisations membres sises aux États-Unis. Les chefs américains du « syndicalisme international », seraient, comme le rapporte John Crispo dans son étude sur le syndicalisme international, peu enclins à reconnaître l'autonomie de leur branches canadiennes, de peur qu'un précédent dans ce domaine n'entraine des changements similaires aux États-Unis.

Il semble donc que la rupture des affiliations internationales des syndicats canadiens puisse être considérée comme la condition préalable de toute réforme de structure. Depuis quelques temps, un mouvement semble se dessiner en ce sens, mais il s'agit de cas individuels et il ne semble pas, bien au contraire, que ce mouvement se généralise.

Au contraire, si, comme nous l'avons mentionné précédemment, l'un des effets de l'automation et des changements technologiques

est d'encourager le développement des corporations produisant plusieurs produits sur une grande échelle et ayant tendance à centraliser l'autorité au niveau de la haute direction, cette évolution ne peut que pousser les syndicats à reconsirérer leurs strucutures dans une perspective similaire, ce qui pourrait à l'avenir se solder par une diminution de l'autonomie des branches canadiennes des syndicats internationaux.

Ce n'est là qu'une hypothèse, elle conduit à s'interroger sur l'intérêt que pourrait présenter cette plus grande centralisation des structures syndicales. En admettant qu'elle constitue pour le syndicalisme canadien, la manière la plus commode de s'adapter aux changements technologiques et économiques, il ne semble pas, lorsque l'on considère ses « coûts sociaux » que l'on puisse la considérer comme souhaitable.

En effet, l'on est de plus en plus conscient au Canada que le contrôle croissant du capital américain sur l'industrie et les ressources canadiennes atteint une ampleur telle qu'il constitue une menace à l'encontre de la souveraineté nationale au Canada. Certains milieux multiplient les démarches pour obtenir que les gouvernements fédéral et provinciaux prennent les mesures indispensables pour éliminer cette menace. Le rapport récent de la commission d'enquête présidé par l'honorable Walter Gordon éclaire cette question et propose une action concrète en ce sens.

Si ce sentiment donnait naissance à un fort mouvement d'opinion, il se pourrait que ce dernier puisse conduire les syndicats canadiens à rompre massivement leurs affiliations internationales ou encore les dirigeants américains des unions internationales à accorder aux branches canadiennes de leurs organisations une plus grande autonomie afin de prévenir de telles ruptures. Ceci pourrait se produire bien que l'évolution technologique et économique semble de-

voir entrainer une plus grande centralisation des structures syndicales.

Les orientations politiques du mouvement syndical canadien semblent devoir appeller elles aussi une plus grande autonomie du syndicalisme canadien par rapport au syndicalisme américain. En d'autres termes, si le Congrès du travail du Canada appuie réellement le Nouveau parti démocratique, cet appui devrait logiquement le conduire à exiger une plus grande autonomie, et ultérieurement à rechercher une complète autonomie pour échapper au contrôle américain qui s'exerce notamment par l'entremise des syndicats internationaux. Le N.P.D. présente, en effet, un programme économique modérément socialiste, qui nécessite une politique étrangère indépendante et la réduction ou l'élimination du contrôle de l'économie canadienne par le capital américain. Par ailleurs, l'on pourrait se demander en vertu de quel raisonnement ce parti politique pourrait espérer obtenir un appui public généralisé, alors que son principal soutien réside dans les branches canadiennes des unions internationales et que l'idéologie de ces dernières est dominée par leur soutien à la soi disante « force entreprise » et par des options en matières de politique étrangère qui semble répugner à la plupart des socialistes.

Qu'arriverait-il si le mouvement syndical canadien rompait ses affiliations internationales? Par suite de leur faible structuration les syndicats canadiens seraient inefficaces par rapport à leurs interlocuteurs, en raison de la concentration et de la centralisation croissantes que l'on constate dans l'industrie et le monde des affaires au Canada. Dans une telle éventualité, les syndicats canadiens devraient se regrouper, se restructurer, pour constituer des organisations plus grandes, donc moins nombreuses, où l'autorité serait centralisée au niveau national plutôt qu'au niveau international où s'exerce la domination américaine.

Outre les coûts sociaux d'un tel choix, celui-ci se heurte à d'autres difficultés. En effet, il existe une troisième différence entre

le Canada et les États-Unis. Le système gouvernemental canadien est très décentralisé et par conséquent le mouvement syndical canadien fonctionne dans un contexte administratif différent de son homologue américain. La constitution canadienne actuelle consacre la priorité des juridictions des gouvernements provinciaux en matière de relations de travail. Les gouvernements provinciaux ont donc pleine autorité pour légiférer en matière d'organisation ouvrière et de négociations collectives. Ils ont aussi juridiction sur la plupart des industries et des ressources qui fournissent la majorité des emplois.

Depuis quinze ans, les dépenses des gouvernements provinciaux et municipaux représentent un pourcentage croissant de l'ensemble des dépenses gouvernementales. Ensemble, ils dépensent aujourd'hui plus que le gouvernement fédéral. Il semblent fort improbable que cette évolution puisse être remise en cause, si l'on considère les résultats des différentes conférences fédérales-provinciales récentes.

Dans ces conditions, il semble qu'il n'y ait d'autre alternative pour les syndicats canadiens que celle qui les conduirait à accroitre leur support financier, le personnel et l'autorité des fédérations provinciales et à encourager la fusion ou l'unification de plusieurs petits syndicats.

Cette option semble apporter une solution à deux des trois problèmes structurels majeurs que nous avons évoqués. 1) Cette option permettrait de construire des organisations plus grandes, suffisamment étendues, puissantes et équipées en personnel pour tenir tête et négocier avec les grandes corporations centralisées. 2) Cette option permettrait en ce qui concerne les syndicats d'éviter les atteintes à la souveraineté canadienne et une centralisation accrue de l'autorité et du pouvoir de décision entre les mains des exécutifs américains des syndicats internationaux. 3) Cette option serait compatible avec

les structures gouvernementales et administratives canadiennes. 4) Nous ajouterons, enfin, que le renforcement des fédérations syndicales provinciales permettrait au syndicalisme canadien de jouer un rôle plus actif et plus efficace.

Dans le prolongement de ces remarques et bien que je ne sois pas une autorité en la matière, je pense que la CSN comme organisation syndicale provinciale implantée au Québec constitue une organisation beaucoup plus efficace en raison de ses structures que les fédérations provinciales du CTC. C'est sans doute ce qui a permis à la CSN de survivre et de croitre depuis la dernière guerre mondiale malgré l'opposition farouche du gouvernement provincial de monsieur Duplessis et la concurrence d'autres organisations syndicales plus riches. Cependant il semble possible de conclure des pourparlers qui se déroulèrent entre 1956 et 58 entre la CSN et le CTC et dont l'enjeu était une éventuelle fusion, que l'autorité de l'exécutif de cette Confédération sur les fédérations affiliées reste insuffisant. Il serait souhaitable en fin de compte que ces deux centrales, le CTC et la CSN, jettent ensemble les bases d'une affiliation ou du moins d'une entente possible qui permettraient au syndicalisme ouvrier québécois de s'unir en une seule organisation provinciale.

Inviter le CTC à renforcer ses fédérations provinciales, n'équivaut pas à lui demander de réduire le nombre de ses permanents au niveau national. Au contraire, les tendances politiques et économiques actuelles semblent indiquer que ces effectifs devraient être renforcés.

Les réformes de structures que nous avons envisagées semblent cependant impliquer une revision drastique des lignes d'autorité et des relations entre les organisations provinciales et fédérales et leurs syndicats affiliés selon des modèles trop complexes pour que nous puissions les analyser ici. Les nombreuses difficultés que nous pouvons entrevoir ne permettent que peu d'espoir de voir se réaliser ces changements dans les années prochaines.

PHILIPPE VAILLANCOURT
Fédération des travailleurs du Québec.

C'est avec le plus grand intérêt que j'ai lu la conférence de monsieur Stuart Jamieson. Cette conférence est d'autant plus importante qu'elle renferme une foule d'idées et de théories que le mouvement ouvrier canadien est heureux d'entendre à nouveau. Je dis à nouveau parce que les problèmes de structure syndicale et de fusion syndicale aussi bien que les problèmes créés par la venue de l'automation font l'objet d'études dans les milieux syndicaux, depuis déjà un grand nombre d'années. Dans le cas particulier des structures syndicales, comme vous le savez sans doute, le Congrès du travail du Canada qui avait formé, il y a deux ans, une Commission spéciale pour étudier les statuts et les structures du C.T.C., vient de recevoir le rapport de cette dernière. Il me fait plaisir de mentionner aussi que parmi les cinquante-et-un (51) mémoires présentés à cette Commission, il y avait celui de monsieur Stuart Jamieson.

Je dirai d'abord que je suis en accord avec monsieur Jamieson lorsqu'il réfère aux objectifs du mouvement syndical. Comme je suis d'accord pour dire que les changements technologiques et l'automation créent de nouveaux problèmes de juridiction et de structure syndicale. Comme le dit monsieur Jamieson, l'industrie de l'imprimerie est un parfait exemple de transformations qui peuvent rendre certains syndicats de métier passablement désuets à cause des changements technologiques. De tels changements provoqueront, il n'y a aucun doute, des fusions syndicales. Cependant, bien des gens croient que les fusions syndicales tardent trop à venir. En fait, depuis la fondation du Congrès du travail du Canada, soit depuis 1956, il y a eu dix fusions syndicales au Canada. C'est encore trop peu, mais le désir est là. Il y a, bon an mal an, un grand nombre de comité de fusions « entre deux syndicats » qui siègent régulièrement. Il y a aussi la possibilité de fonder de nouveaux syndicats professionnels et des syndicats de cadres. Quant aux « cols blancs », pour toutes sortes de raisons historiques, ils ne sont encore organisés que dans une proportion de 10%, cela à l'échelle de l'Amérique du Nord. Cependant, depuis quelques années, un

comité « national » du C.T.C., spécialement formé pour l'organisation des « cols blancs », commence à produire des fruits.

Quant aux citations de spécialistes qui prévoient le déclin du mouvement ouvrier, je crois qu'ils ne sont pas plus réalistes que ceux qui prévoient la disparition de la démocratie et le déclin de l'éducation en général. D'accord, il y a un certain conservatisme dans plusieurs syndicats ouvriers, mais les réalités économiques les forceront à s'adapter au monde de l'automation ou à disparaître. Cependant, où je suis moins d'accord, c'est lorsqu'on reprend, dans cette conférence, les affirmations qui ont été faites à répétition depuis soixante-quinze ans au sujet des unions internationales, soit par rapport à l'autonomie des syndicats locaux, soit par rapport au contrôle américain dans les syndicats internationaux. Les travailleurs canadiens, depuis au-delà d'un siècle, de génération en génération, ont décidé librement d'adhérer à des syndicats internationaux et les syndicats internationaux n'ont pas cessé de croître au Canada parallèlement, jusqu'à un certain point, à l'expansion de l'industrie. Lorsqu'on dit que les succursales canadiennes des syndicats internationaux ne sont pas autonomes tant sur le plan économique que sur le plan politique, là, je ne suis vraiment pas d'accord. Par exemple: il est facile de lire dans certains statuts de syndicats internationaux, qu'un syndicat local, qu'il soit canadien ou américain, n'a pas le droit de signer une convention collective de travail sans l'approbation du comité exécutif international. Je sais, par expérience, qu'un tel règlement a scandalisé, bien des fois, des patrons et même des professeurs d'Université. Mais pour un syndicaliste, il n'y a pas trente-six interprétations d'un tel règlement. C'est tout simplement la protection contre les « sweetheart agreements ».

Je crois, ici, qu'il est à propos de citer un extrait du rapport de la Commission Gordon. Je crois que cette citation a d'autant plus d'importance que personne, dans cet auditoire, ignore les vues de l'Honorable Walter Gordon au sujet de l'autonomie canadienne. Je cite:

« Il arrive parfois que des dirigeants de la centrale « des syndicats internationaux » participent directement aux négociations ca-

nadiennes; mais lorsqu'ils le font, c'est normalement à l'invitation du groupement canadien, en qualité de conseillers et de techniciens; ils travaillent sur des données déjà établies par le groupement local, et se montrent nettement enclins à la modération et à la retenue.»

Et le rapport ajoute:

« Nous n'avons pas relevé un seul cas de grève déclarée par un groupement local canadien en vertu d'un ordre de la centrale internationale... En pratique, il semble que les choses se passent généralement ainsi: c'est au niveau local que l'on décide au premier chef s'il doit ou non y avoir une grève. L'approbation de la centrale internationale est généralement une formalité, et elle est accordée comme allant de soi.»

Un autre exemple des différences qu'il peut y avoir à l'intérieur d'un syndicat international est bien le cas de l'action politique. Lors de la fondation du N.P.D., la majorité des syndicalistes canadiens, qui ont été des membres fondateurs du N.P.D., étaient précisément une majorité de membres de syndicats internationaux, et dans la plupart des cas, nous avons la preuve que ces membres de syndicats internationaux se sont sentis assez autonomes pour se lancer dans l'action politique sans même sentir le besoin de consulter leurs confrères américains. Ici, je crois qu'il vaut la peine de rappeler un cas d'exception qui illustre bien ce que je viens d'affirmer. Je veux parler du cas des Métallurgistes unis d'Amériques. Lors d'une grande réunion des métallurgistes canadiens, tenue à Montréal, en 1960, le président international s'était permis de venir donner son avis, à ses membres canadiens, au sujet de l'action politique. Ce fut pour lui, sans doute, l'une des pires rebuffades qu'il eut connues et cet événement fut sans lendemain. Quant à la politique internationale, je citerai ici une résolution votée lors de l'Assemblée biennale du C.T.C., en 1966:

« Nous prions instamment le gouvernement du Canada d'appuyer les mesures suivantes:

(1) des négociations ou discussions sans conditions préalables, ouvertes à tous ceux qui sont engagés dans ce conflit, y

compris le Vietcong, en vue d'un cessez-le-feu immédiat au Vietnam;

(2) une initiative et la participation des Nations Unies au cessez-le-feu et à l'établissement subséquent des mécanismes de maintien de la paix;

(3) l'application des Accords de Genève de 1954 et 1962, et particulièrement le retrait, par la suite, de toutes les troupes étrangères et du personnel militaire tant au Nord qu'au Sud-Vietnam et l'arrêt de tous les actes de terrorisme et de subversion;

(4) l'autodétermination et l'indépendance du peuple vietnamien et de toutes les nations du Sud-Est asiatique, sans ingérence ni domination de l'extérieur.»

Vous conviendrez, avec moi, qu'on ne sent guère d'influence américaine dans une telle déclaration, et cette année, le C.T.C., dans son mémoire annuel présenté au gouvernement fédéral, est revenu sur le même sujet. Je cite ici un passage de ce mémoire:

« Votre Gouvernement devrait se prononcer plus nettement et plus énergiquement au sujet du Vietnam. Vous devriez continuer d'insister auprès du gouvernement des Etats-Unis pour inciter à prendre plus de risque en faveur de la paix. Les bombardements devraient cesser immédiatement et inconditionnellement dans l'espoir que ce geste suscitera de la part du gouvernement du Nord Vietnam une attitude d'ouverture à des pourparler de paix. Il paraît nécessaire de prendre de tels risques calculés pour engager des négociations entre toutes les parties à ce conflit. Un règlement éventuel, fondé sur les accords de Genève de 1954 et de 1962, devrait refléter la véritable situation militaire, économique et politique du Vietnam et non quelques concepts idéologiques négatifs et rigides. Il faudrait rejeter toute idée de victoire totale et définitive pour l'un ou l'autre cas. »

Malgré toutes ces remarques, cela ne veut pas dire que je crois qu'il n'y aura jamais un mouvement syndical canadien sans liens juridiques avec le mouvement ouvrier américain. Cela arrivera peut-être le jour où nous aurons une économie entièrement contrôlée par les canadiens.

ROLAND MARTEL
Confédération des syndicats nationaux.

J'ai lu et relu avec la plus grande attention le texte très complet du professeur Jamieson; j'ai également écouté avec beaucoup d'intérêt l'intervention de mon ami Philippe Vaillancourt du Congrès du travail du Canada. Pour ma part, je me bornerai à formuler quelques remarques personnelles sur le problème des structures syndicales.

Je voudrais tout d'abord vous faire part de mon accord sur les grandes lignes de l'analyse du professeur Jamieson concernant l'évolution des techniques, la transformation des structures de l'écomie et de la main-d'oeuvre survenues depuis l'apparition du syndicalisme au Canada.

Je partage également l'opinion du professeur Jamieson lorsqu'il souligne la nécessité pour le mouvement syndical de développer son action dans deux directions: la négociation collective qui doit tenir compte des nouvelles exigences de l'économie et de la technique et l'action politique.

J'aborderai à présent le problème spécifique des structures syndicales. Au risque de scandaliser bien des auditeurs, j'affirmerai qu'il n'existe pas de structures syndicales idéales et définitives. Une organisation syndicale qui se veut démocratique doit constamment s'interroger, s'adapter et consulter ses adhérents afin de connaître leur pensée et leurs aspirations.

Ainsi s'expliquent la force et le dynamisme de la Confédération des syndicats nationaux depuis ses origines. Il ne faudrait pas s'arrêter aux dernières nouvelles concernant une réforme des structures de la CSN. Depuis 1921, année de la fondation de la CSN, cette question s'est posée à plusieurs reprises, au moins tous les dix ans. Ce mouvement s'est encore accéléré depuis les années 50, avec la « déconfessionalisation » de l'ancienne CTCC, les prises de position politique, l'étude d'une affiliation ou d'une fusion avec d'autres organisations syndicales canadiennes et dernièrement avec l'ou-

verture de pourparlers entre la CSN, la FTQ et la CEQ. La CSN s'est donc constamment interrogée sur son action et sur les structures à mettre en place afin d'atteindre les objectifs qu'elle s'est assignée.

A la CSN, le souci de reformer les structures syndicales se fonde également sur le souci de prendre en considération les circonstances — les réformes de 1963 sont déjà remises en cause; nous avons reconsidéré nos structures à l'occasion de la syndicalisation des fonctionnaires provinciaux et de divers salariés relevant du secteur public et parapublic. Il aurait été très difficile de grouper dans une seule fédération l'ensemble des collets blancs syndiqués à la CSN, les écrivains, les réalisateurs de Radio-Canada, les professionnels et les fonctionnaires du gouvernement provincial, les employés des commissions scolaires et des villes; nous avons donc modifié nos structures afin de leur permettre d'exercer leur propre action, en leur fournissant souvent l'aide nécessaire mais en respectant leurs droits et leur désir de régler eux-mêmes leurs problèmes. Bien qu'empiriques, ces réformes ont eu des résultats satisfaisants.

Au niveau du Canada et à l'exception de la CSN qui constitue une centrale nationale, je ne pense pas qu'il soit possible d'envisager une action autonome des syndicats canadiens, en raison de leur affiliation à des organisations syndicales relevant d'un pays étranger. L'on peut s'accommoder de cette situation à la condition d'accepter le régime dans lequel nous vivons, c'est-à-dire la domination de l'économie canadienne par l'économie américaine. Les mémoires et les déclarations d'intention n'ont guère d'effet.

L'unification du mouvement syndical canadien, quelles que soient les modalités pratiques de cette unification — affiliation, cartels, ententes sur divers points d'intérêt commun — me paraît, pour cette raison, impossible. Tout au plus, pourra-t-on conclure des ententes temporaires dans certains cas particuliers; en un mot, l'on ira pas beaucoup plus loin que dans le passé alors que dans le domaine de la législation quelques mémoires conjoints ont été présentés aux gouvernements et dans le domaine de la négociation, des expériences ont été tentées dans des secteurs tels que le textile, la métallurgie, l'industrie du papier, etc... Ce travail de coordination a

toujours été abandonné pour diverses raisons avant que les parties en aient exploité toutes les possibilités.

A mon avis, les diverses organisations syndicales canadiennes continueront d'agir comme elles le font actuellement — leur action restera diversifiée — le débat sur l'action politique des syndicats continuera — les questions resteront actuelles.

Ce bref commentaire soulève peut-être un certain nombre de questions pour lesquelles je ne possède, quant à moi, aucune réponse certaine. Je suis convaincu cependant qu'un congrès comme celui-ci devrait nous permettre d'esquisser des solutions certes temporaires et provisoires, mais qui feront progresser la société.

LA DÉMOCRATIE SYNDICALE

3

par

GÉRARD DION
Département de relations industrielles
Université Laval.

Il n'entre pas dans le cadre de cet exposé d'élaborer une longue thèse sur la démocratie syndicale, ni de faire une analyse approfondie du fonctionnement démocratique des syndicats au Canada. Ceci demanderait des recherches de base qui, en ce moment, n'existent à peu près pas. Notre propos est plus modeste. Après avoir présenté certaines considérations sur la démocratie syndicale, nous indiquerons certains éléments qui, dans le contexte actuel du Canada, devraient nous amener à reconsidérer nos vues traditionnelles sur la démocratie syndicale.

La démocratie syndicale

La démocratie pour les syndicats semble un régime tellement normal que celui qui oserait en contester le bien-fondé serait facilement taxé de visées les plus perverses soit pour tenir en esclavage les travailleurs, soit pour bouleverser notre régime politique et économique.

Jamais, par exemple, nous n'avons vu des dirigeants syndicaux se vanter d'être à la tête d'organisations non-démocratiques ni de

les gouverner d'une façon autocratique. Bien au contraire, ils ont plutôt la tendance à exagérer leur caractère représentatif auprès de ceux à qui ils s'adressent. D'autre part, si à chaque fois que quelqu'un n'est pas satisfait des attitudes des syndicats il est porté à les accuser de n'être pas démocratiques, c'est qu'implicitement il considère que les syndicats devraient naturellement être démocratiques.

Cette unanimité parfaite entre les protagonistes du syndicalisme, ses critiques et même ses détracteurs, si elle s'explique, peut facilement conduire dans une voie qui permet à tous de masquer les véritables problèmes.

Elle s'explique d'abord en raison d'un certain engouement en faveur de la démocratie. Dans notre civilisation, la démocratie est devenue une valeur que l'on ne discute pas. Elle est tellement acceptée que même ceux qui n'ont pour elle que mépris lui paient quand même un tribut du bout des lèvres et se camouflent derrière son manteau. Toute société, toute organisation, tout groupement qui se respectent ou qui veulent être respectés doivent être démocratiques. Même si, de leur nature, ils ne peuvent l'être. Par ailleurs, quand on considère le syndicalisme, il y a de bonnes raisons qui nous incitent à croire que de par sa nature il doit être démocratique. En effet, le syndicalisme n'est-il pas cet instrument que se donnent les travailleurs pour se libérer de leur état d'aliénation, pour se délivrer de la tutelle patronale et pour prendre en mains leurs propres affaires afin de devenir maîtres de leur destin? Tous ces objectifs ont été à l'origine du mouvement syndical. Toutefois, l'affaire n'est pas aussi claire que cela.

La notion même de démocratie est déjà assez chargée d'ambiguités. Elle vient, comme le mot même l'indique, d'une conception de gouvernement pour la société civile. En tant que système politique, les citoyens, égaux devant la loi, sont appelés à désigner les titulaires de l'autorité publique, à les conseiller et à contrôler leur adminis-

tration [1]. La démocratie est un état de droits: les rapports entre les citoyens et l'Etat, comme entre citoyens s'établissent à l'intérieur de cadres juridiques qui protègent les droits de chacun contre tout arbitraire, tout favoritisme, et qui prévoient des recours devant des instances judiciaires indépendantes du pouvoir administratif. Les citoyens sont appelés à choisir eux-mêmes ceux qui exerceront l'autorité; ils ont périodiquement la possibilité de les remplacer par d'autres s'ils ne sont pas satisfaits. Enfin, les citoyens ont le droit de participer à l'élaboration et à l'application de la politique, ainsi qu'à contrôler l'administration. C'est pourquoi ils doivent avoir la possibilité de pouvoir exprimer leurs opinions sans crainte de représailles, de se concerter, de se grouper pour faire prévaloir leurs vues. Quelles que soient les formes que peut prendre cette démocratie politique, deux éléments sont absolument essentiels: une structure garantissant les droits de chacun et permettant les communications et, d'autre part, la participation réelle des membres de la société.

C'est ici que les ambiguités commencent. D'abord, on peut discuter longuement sur la nature de cette participation, son objet, ses degrés, ses modalités ainsi que sur les mécanismes qui l'encouragent, la favorisent, la paralysent ou la détruisent. De plus, les structures peuvent rester lettre morte: il faut se garder de prendre la démocratie formelle pour la démocratie réelle, la première pouvant facilement se réduire à une simple façade. Les ambiguités deviennent plus grandes lorsque l'on transplante à d'autres groupements cette notion de la démocratie appliquée à la société civile. Et c'est justement ce qui arrive lorsqu'on parle de *démocratie syndicale.* La tentation, alors, est grande de modeler la démocratie syndicale selon celle qui s'applique à la société politique et de la juger selon des critères qui ne peuvent s'appliquer qu'à cette dernière.

---

[1] Dion et O'Neill *Le chrétien en démocratie.* Edition de l'homme, Montréal, p. 62.

Il existe une littérature abondante sur la démocratie syndicale. Pour schématiser, on rencontre quatre tendances. La première comprend ceux pour qui les syndicats sont toujours ou presque toujours des organismes démocratiques: ce caractère leur venant des objectifs poursuivis par les syndicats (l'amélioration de la condition des travailleurs) plutôt que de la structure et du fonctionnement des syndicats, des attitudes des dirigeants et des membres.

La seconde tendance consiste à soutenir que les syndicats ne peuvent et ne doivent pas être des institutions démocratiques. Il est impossible de concilier la fonction économique des syndicats, leur efficacité dans les services avec un gouvernement démocratique. Les décisions sont trop complexes et trop techniques, elles doivent être prises trop rapidement. On en arrive toujours fatalement à la fameuse « loi de fer de l'oligarchie » énoncée par Michels [2]. Par conséquent, il ne faut pas s'attendre à ce que les syndicats eux-mêmes prennent des mesures pour protéger les droits des membres à l'intérieur de l'organisme: ce serait aller à l'encontre de la nature du groupement [3].

La troisième tendance va chercher dans la société civile les critères et le modèle de la démocratie syndicale. On gouverne un syndicat comme on gouverne un pays démocratique. Il doit y avoir séparation des pouvoirs législatif, administratif et judiciaire; la procédure pour connaître, l'opinion des membres est le vote ou le référendum; la constitution prévoit des mécanismes de représentation; dans les élections on a un choix entre plusieurs candidats; on s'en tient à la règle de la majorité dans les décisions; on tient compte des droits civils des personnes et du droit des minorités.

Enfin, la quatrième tendance considère que les syndicats sont des groupements d'un type particulier non réductibles soit à une

[2] Robert MICHELS, *Political Parties*, Free Press, Glencoe, Ill. 1949.

[3] Peter MARGATH, « *Democracy in Overalls* », *I.L.R.R.*, vol. 12, no. 4 (July 1959) pp. 522-24.

société civile, à une entreprise de services, à une association sportive ou même à un parti politique. Sans doute, sous un certain aspect, les syndicats possèdent une dimension politique dans le sens que l'on y trouve certains éléments communs à toute société politique: organisation du pouvoir; autorité édictant des règlements et imposant une discipline; dirigeants et membres, etc. Mais le pouvoir dans les syndicats a sa raison d'être non tant pour aménager les activités internes du groupement que pour faire face à d'autres pouvoirs extérieurs: les employeurs et le gouvernement. La structure et le fonctionnement des syndicats, les mécanismes de prise de décisions sont donc grandement influencés par ces forces extérieures avec lesquelles le syndicat a à transiger. C'est pourquoi d'ailleurs on a ainsi qualifié les syndicats: « half army and half town meeting »[4]. L'action syndicale s'exerce dans un contexte plus ou moins marqué par l'hostilité: hostilité parfois à l'existence même du syndicat, parfois aux objectifs poursuivis. Et même si l'employeur a accepté le syndicat, les divergences légitimes d'intérêts et de vues demeurent et l'action se déroule toujours dans la perspective d'une impasse possible où il faudra peut-être recourir à la force économique. Discipline, stratégie s'accommodent mal avec les prises de décisions collectives, les longues discussions publiques où pourrait facilement être paralysée, sinon détruite, l'efficacité de l'action.

En fait, le problème de la démocratie syndicale vient fondamentalement de la nature ambivalente du syndicalisme. Les syndicats sont à la fois des agents de négociation collective et des instruments de transformation sociale. Ces deux objectifs conduisent à une situation paradoxale, car ils ont chacuns leurs exigences propres et celles-ci sont parfois contradictoires. Et pourtant, c'est toujours le même organisme avec les mêmes dirigeants et les mêmes membres.

---

[4] A. J. MUSTE, « Factional Fights in Trade Unions », dans *American Labor Dynamics*, J.B.S. Hardman, éd. Harcourt, Brace, New York, 1928, p. 332.

Dans les études portant sur la démocratie syndicale, on a essayé d'établir toute une série de critères visant à découvrir comment on peut reconnaître son existence ou son absence. Ces critères portent ou sur la structure ou sur le fonctionnement des syndicats.

Le caractère démocratique des syndicats est influencé dans les constitutions par les pratiques d'admission des membres, le pouvoir de les discipliner, la distribution du pouvoir aux différents palliers de l'organisation et entre les différents organismes administratifs; la procédure d'élection des dirigeants et de prises de décisions; la procédure de contrôle des décisions; la procédure d'administration des biens du syndicat, etc.

Dans le fonctionnement des syndicats, on a parfois pris comme critère de démocratie la participation des membres aux assemblées par leur présence et leurs interventions dans les discussions; la possibilité de diverger de vues avec les dirigeants; la possibilité de se porter candidat aux postes de direction et la rapide succession des dirigeants.

De plus, on a essayé d'établir des corrélations entre la démocratie syndicale et différentes variables: petites unités syndicales et grandes unités; syndicats à tendances idéologiques et syndicats pragmatiques, etc.

La plupart de ces critères de démocratie syndicale peuvent être démolis quand on envisage soit la nature ambivalente du syndicalisme, soit les circonstances particulières dans lesquelles un syndicat se trouve.

Prenons, par exemple, un critère emprunté à la démocratie politique: l'existence d'une opposition organisée pouvant contrebalancer la direction du syndicat. Dans un état démocratique, le bi-partisme

ou le multi-partisme est généralement considéré comme un élément normal, bien que l'on sache qu'en temps d'extrême urgence nationale — comme la guerre — cette opposition est nécessairement atténuée et parfois même elle n'est pas tolérée afin de ne pas faire le jeu de l'ennemi. Or, un syndicat est essentiellement un organisme de combat ou tout au moins de pression. Ce qu'il peut apporter à ses membres, c'est par son pouvoir d'influencer les employeurs ou l'État. Il a besoin de compter sur la solidarité de ses membres, sur leur discipline: tous doivent faire front commun. Une opposition institutionnalisée à la direction serait comme une cinquième colonne, une force de division qui tendrait constamment à affaiblir le pouvoir de négociation. De là, cependant, il ne faut pas en conclure que dans les syndicats l'autoritarisme ait sa place, qu'il doive être accepté ou encouragé. Au contraire. Mais il faut trouver une autre formule permettant aux diverses tendances de s'exprimer et aux droits des membres d'être protégés.

Il ne faut pas, non plus, s'en remettre à un seul critère pour porter une appréciation. Ainsi, on a pu croire que la démocratie syndicale était favorisée dans les petites unités où chacun des membres avait davantage la possibilité de participer à la marche des affaires syndicales, alors que dans les grandes unités avec une certaine bureaucratisation les membres se désintéressaient. Or, des études de cas ont démontré qu'une petite unité faible et sans pouvoir de marchandage se faisait facilement imposer contre son gré des décisions prises par des instances extérieures, alors que la grande unité avec d'excellents mécanismes de participation tenait compte des vues des membres.

Il en est ainsi pour les constitutions des syndicats. Si on s'en tenait à la lettre, la plupart, sur un point ou sur un autre, ne garantissent pas aux membres une protection suffisante soit parce qu'elles ne contiennent pas une instance impartiale d'appel dans le cas de sanctions disciplinaires imposées aux membres, soit qu'elles laissent à

la discrétion des dirigeants la décision de s'occuper ou non de leurs griefs, etc. Dans la pratique, toutefois, tout peut se passer correctement.

Il est extrêmement difficile de porter un jugement d'ensemble en raison du nombre considérable de syndicats, chacun ayant sa propre constitution, son histoire, ses traditions et militant dans des circonstances particulières sujettes à des influences diverses. D'une façon générale, cependant, nous pouvons dire que les syndicats sont beaucoup moins démocratiques que leurs dirigeants veulent habituellement le laisser croire, et, par aillleurs, ils sont ordinairement bien plus démocratiques que le grand public se l'imagine.

Surtout, il faut se garder de considérer la démocratie syndicale, démocratie formelle ou démocratie réelle, comme un bien absolu qui aurait la vertu de purifier n'importe quoi. Il ne suffit point qu'un groupement soit démocratique pour qu'il soit respectable et que les gestes qu'il pose soient acceptables. Une décision prise démocratiquement n'est pas nécessairement une bonne décision; il ne faut pas confondre bon gouvernement avec gouvernement démocratique. La démocratie syndicale est en fonction du bien des membres, du maintien de l'organisme et de la réforme de la société.

A la suite d'un symposium tenu en 1958 sur le « syndicalisme dans une société libre », un groupe d'experts américains en relations de travail se mettait d'accord pour décrire ainsi la démocratie syndicale:

> "La démocratie dans le mouvement syndical signifie le droit pour le travailleur à participer entièrement et librement au gouvernement de son union; le droit d'élire périodiquement les dirigeants locaux et nationaux; le droit de se porter candidat aux charges de son syndicat et de continuer à les assumer selon des règles statutaires uniformes pour tous; le droit de faire valoir

son point de vue sur la façon dont le syndicat doit se comporter; le droit à un traitement juste dans l'application des règles du syndicat." [5]

On n'a cependant pas réussi à s'entendre sur les formes que devait prendre l'application concrète de ces droits, ni sur les moyens qui devraient être utilisés pour les garantir.

Le contexte nouveau dans lequel évolue le syndicalisme

Le syndicalisme joue sur une autre équivoque. A l'époque où il est né, il n'y a aucun doute qu'il pouvait être considéré comme une institution privée de type volontaire. Il a été obligé de lutter rudement pour se frayer une place dans la société, se faire reconnaître des employeurs, de l'État et de l'opinion publique. Menacé de l'extérieur comme de l'intérieur, sujet à toutes les tracasseries juridiques, on comprend que traditionnellement le syndicalisme a toujours été opposé à l'immixtion des employeurs et de l'État dans ses propres affaires. On a toujours considéré les interventions législatives pour rendre les syndicats démocratiques comme une atteinte à la liberté d'association et un complot soit pour les détruire ou tout au moins pour paralyser leur action. Même si les conditions se sont grandement améliorées, ce traumatisme des premières décades du syndicalisme laisse des traces et les syndicats souffrent encore aujourd'hui du complexe de persécution.

Le syndicalisme d'aujourd'hui évolue dans un contexte nouveau tant au point de vue juridique qu'économique et social. La nature même des syndicats et leur action prennent de nouvelles dimensions.

Tout d'abord, au Canada, les syndicats ne négocient plus seulement pour leurs membres. Depuis 1944, s'ils obtiennent une accré-

[5] *Labor in a Free Society*, ed. by Michael HARRINGTON and Paul JACOBS, University of California Press, Berkeley and Los Angeles, 1960, p. 163.

ditation de la Commission des relations de travail, ils représentent juridiquement tous les travailleurs dans l'unité de négociation qui a été déterminée. Le pouvoir qu'ils possèdent pour jouer un rôle dans la détermination des salaires et des conditions de travail affecte tous ces travailleurs beaucoup plus que certaines décisions émanant des pouvoirs publics. Ainsi, par exemple, un accroissement de salaire pour le travailleur dans une négociation usuelle l'affecte davantage qu'une augmentation ordinaire de l'impôt sur le revenu édictée par l'État. De plus, comme c'est la coutume chez nous, la plupart des conventions collectives prévoient des clauses de sécurité syndicale qui imposent parfois l'adhésion au syndicat, parfois le support financier au syndicat. Ainsi le syndicat possède un pouvoir sur l'embauchage ou la conservation de leur emploi pour certains travailleurs. Dans certains cas particuliers, les syndicats sont eux-mêmes l'agence exclusive d'embauchage.

Avec ces pouvoirs qu'accorde la législation et ces pratiques dans les relations de travail, on ne peut plus parler des syndicats comme des associations privées de type volontaire. Ils sont devenus des inttitutions semi-publiques et devraient en assumer les conséquences. C'est dire que des mesures devraient être prises pour protéger les travailleurs contre les restrictions à l'adhésion aux syndicats, les sanctions disciplinaires et les expulsions qui ne sont pas justifiées. D'une façon générale, les constitutions des syndicats laissent sur ce sujet une grande dose d'arbitraire et les travailleurs qui se croient lésés n'ont d'autre recours que se présenter devant les tribunaux de droit commun. Et l'on sait, en pratique, quels en sont les inconvénients.

Sans chercher à poser une présomption de malhonnêteté chez les syndicats, il serait peut-être ainsi bon de mettre de côté la présomption de vertu et de s'arrêter pour découvrir un ensemble de règles qui protégeraient les droits individuels des travailleurs tout

en se gardant de détruire les syndicats et de les paralyser dans leur action. Ainsi, aucune personne ne devrait se voir privée du droit d'appartenir à un syndicat qui la représente juridiquement, être mise à l'amende, suspendue, expulsée ou disciplinée sauf pour raison de refus de payer des cotisations normales à moins: a) d'avoir reçu un avis écrit à cet effet indiquant les raisons spécifiques; b) d'avoir obtenu un délai raisonnable pour préparer sa cause; c) d'être entendue correctement. Et ici, cela signifie être jugée par un tribunal impartial, être représentée par un conseiller, pouvoir en appeler de la décision dans un temps raisonnable et d'obtenir justice. Est-ce que l'on peut espérer que les syndicats le feront de leur propre initiative ou l'intervention du législateur sera-t-elle nécessaire? Nous sommes porté à croire qu'une législation de type supplétive s'impose. Ainsi, les syndicats qui n'auront pas garanti ces droits dans leurs constitutions et qui n'auront pas créé une procédure équitable devront se soumettre à celle qui aura été établie par la loi.

Il n'y a pas que le contexte juridique dans lequel s'inscrit l'action syndicale qui a évolué. L'économie elle-même s'est transformée et avec les développements scientifiques et techniques, le pouvoir économique et politique avec lequel les syndicats doivent transiger a pris de nouvelles formes et ne s'exerce plus aux mêmes niveaux. La concentration économique n'a cessé de s'accroître; elle connaît même une accélération qui est loin de diminuer. Si l'apparition de grandes entreprises ne fait pas disparaître les plus petites et les moyennes, celles-ci ne sont souvent que les satellites des premières. Le pouvoir économique n'est plus lié à la propriété; il se dépersonnalise, il est bureaucratisé. Ce n'est plus une seule personne identifiable qui, selon son propre jugement ou ses caprices, possède le pouvoir de prendre instantanément une décision. Les décisions ultimes sont l'aboutissement d'une multitude de décisions parcellaires antérieures qui s'échelonnent parfois sur plusieurs années. Que l'on songe, par exemple, que pour mettre sur le marché une nouvelle automobile, il faut quatre

ou cinq ans d'avance déterminer le modèle, arrêter le mode de fabrication, calculer tous les coûts, estimer les possibilités du marché au moment de la production, etc.[6] Quand vient le moment de la négociation collective avec les syndicats sur un des éléments comme le salaire, la marge de décision est pour autant réduite par toutes les décisions antérieures qui n'ont pas été négociées. Et que dire lorsque tous ces calculs seront faits par des ordinateurs électroniques! Est-ce que en dehors des grandes politiques le rôle des négociateurs ne consistera pas à contrôler les données à introduire dans l'ordinateur?

Ce phénomène n'est pas le propre des pays capitalistes. Il se rencontre dans toute société industrielle développée. Même les pays socialistes connaissent la même sorte d'évolution.

Or, on le sait, l'organisation et les structures syndicales, pour être efficaces, doivent s'ajuster au pouvoir d'en face. La nature des décisions, le niveau auquel elles sont prises ont des répercussions sur l'aménagement de la démocratie syndicale. Un autre exposé doit traiter spécifiquement de cette question de la participation syndicale aux décisions économiques. Qu'il nous suffise donc ici de considérer simplement comment la participation des travailleurs à l'élaboration des politiques syndicales et décisions à être prises ne peut plus s'effectuer de la même façon qu'il y a cinquante ans. Le déplacement des centres de décisions du côté des entreprises en direction des niveaux supérieurs avec une influence grandissante de l'État dans le domaine économique amène fatalement aussi un déplacement semblable dans les syndicats. Nous nous acheminons vers une économie planifiée. Tout en conservant un rôle aux travailleurs dans l'unité locale, fatalement on passe à la fédération et à la centrale.

---

[6] Voir à ce sujet John Kenneth GALBRAITH, *The New Industrial State*, Houghton Mifflin Company, Boston, 1967. chapitre VI, The Technostructure, pp. 60-72.

A l'intérieur des syndicats, comme à l'intérieur de la grande entreprise et de la société globale, la loi de la division du travail et de la répartition des responsabilités s'impose comme une nécessité.

Dans le syndicalisme, on ne part pas de zéro. Il existe déjà des structures d'organisation avec différents palliers de décisions et une participation des travailleurs du rang. Déjà aussi les syndicats ont à leur service des états-majors de personnes éclairées, compétentes, dévouées à la cause des travailleurs dans le milieu du travail comme dans la société globale. Le rôle des techniciens ne peut que devenir plus indispensable. Cela ne veut pas nécessairement dire que les syndicats vont passer aux mains du pouvoir des technocrates si l'on sait inventer des moyens de contrôle qui, sans les paralyser dans leur action, leur permettront d'apporter ce que seuls ils peuvent fournir.

Il va falloir que les syndicats, comme d'ailleurs toutes les autres institutions sociales, découvrent et mettent en place de nouveaux mécanismes de communications permettant à la fois une information et une participation à la vie, aux politiques et aux décisions. Et ceci est aussi valide dans les démocraties dites populaires. En ce domaine, à l'âge des ordinateurs et des communications interplanétaires, on est encore à des mécanismes artisanaux.

On est porté à croire que tout peut et doit se régler dans une assemblée délibérante avec scrutin ouvert ou secret. Il existe une sorte de mythe de l'assemblée de masse. Il est vrai que traditionnellement, dans le syndicalisme, l'assemblée générale a joué un rôle important pour informer les membres et pour prendre les décisions. Cela s'explique parce qu'autrefois c'était le seul moyen de communiquer avec les membres; il y avait possibilité de les rassembler tous ensemble et l'assemblée elle-même était une manifestation exerçant une pression pour faire accepter le groupement par ceux qui refusaient aux travailleurs leur place dans la société. L'assemblée générale

a jusqu'ici été considérée comme l'épine dorsale de la démocratie syndicale. Elle a encore un rôle à jouer. Mais les conditions ont changé. On oublie souvent ce que la réalité vient pourtant nous rappeler. D'abord le fait qu'il est presque impossible de rassembler tous les membres. Ensuite que les travailleurs se désintéressent des réunions syndicales, étant préoccupés par mille autres choses. Enfin, que dans une assemblée tant soit peu nombreuse, où les émotions et les sentiments priment sur la raison, il est relativement facile à quelques habiles agitateurs d'orienter les décisions.

Il existe diverses formes de démocratie. La démocratie par voie de représentation peut être aussi bonne que celle par participation directe. La meilleure forme est celle qui est adaptée à la composition de l'organisme, aux objectifs poursuivis et aux méthodes d'action que l'on adopte. Le gouvernement par référendum est une forme de gouvernement primitive qui ne peut être conservée dans une société évoluée d'une certaine importance numérique. Il faut passer au gouvernement par délégation de pouvoirs avec une participation appropriée.

On a observé en ces dernières années une tendance accentuée chez les travailleurs du rang à refuser de ratifier les protocoles d'accords agréés par leur dirigeants lors des négociations collectives. Ce phénomène existe au Canada, comme aux États-Unis. Nous n'avons pas de statistiques concernant le Canada, mais aux États-Unis environ 15% des conventions ne sont pas ratifiées par les syndiqués.[7] Cette question est lourde de conséquences tant pour le bien des travailleurs que pour le fonctionnement de notre régime de négociations collectives. On en vient à fausser les discussions, chacune des parties ne sachant pas à quoi s'en tenir. A la fin, l'employeur, dans la perspective d'un rejet se gardera toujours une confortable marge de sécurité

[7] William E. SIMKIN, *Refusal to Ratify Contracts*, Special Report. Bureau of National Affairs, Inc. Washington, 1967.

dans ses dernières offres, qui, si elles sont acceptées priveront les travailleurs pour autant.

Quelles que soient les explications que l'on apporte, il y a là un problème de démocratie syndicale. Certains ont voulu voir dans ce refus de ratification une preuve éclatante de l'existence de la démocratie syndicale. Il nous apparaît que c'est beaucoup plus le symptôme d'un mauvais fonctionnement de la démocratie syndicale. En effet, si on écarte l'utilisation de ce rejet comme étant une tactique de négociation arrêtée hypocritement par les dirigeants syndicaux — ce que l'on ne peut pas toujours faire — on est obligé d'admettre que les communications entre les dirigeants et les membres ont été mauvaises. Ou bien les dirigeants ne sont pas véritablement représentatifs des vues des membres, ou bien ils ne les ont pas informés sur la nature même de la négociation qui est essentiellement un compromis, ni tenus au courant de l'évolution des pourparlers avec leurs données importantes. Ou bien, enfin, les membres ont été noyautés par des forces clandestines. Quelles que soient les hypothèses, il y a quelque chose qui ne va pas.

Comme remède certains préconisent l'abolition pure et simple de la procédure de ratification par les membres et l'attribution par la loi d'un mandat aux négociateurs leur donnant le droit de prendre des décisions définitives. On sait que de tous les pays du monde il n'y a à peu près qu'aux États-Unis et au Canada où existe cette coutume de procéder à la ratification des conventions collectives. Dans le contexte des traditions de relations du travail au Canada, cette intervention législative est à rejeter pour bien des raisons. Tout d'abord, cela ne changerait rien lorsque les dirigeants syndicaux seraient déterminés à consulter leurs membres: ils le feraient avant de prendre un engagement quelconque vis-à-vis de la partie patronale et l'on n'aboutirait qu'à retarder les négociations. Quant aux dirigeants qui ont déjà des tendances autoritaires, cela ne ferait qu'accroître leur pouvoir

dont on se plaint déjà. Enfin, on oublie la nature même des relations de travail qui sont des rapports *continus:* les travailleurs qui ne seraient vraiment pas satisfaits d'une convention signée contre leur volonté pourraient être ainsi incités à recourir à des grèves perlées, ce qui serait loin d'améliorer la situation.

On a aussi préconisé que les négociations soient faites publiquement de sorte que tout le monde soit au courant de leur évolution et de l'attitude des parties en présence. Cette suggestion, toute alléchante qu'elle paraisse, ne peut, non plus être retenue, car elle fait fi de la nature même d'une négociation. Celle-ci, en effet, est une série de pourparlers en vue d'en arriver à un accord. Elle présuppose que les parties, en cours de route, aient la possibilité de modifier leurs points de vue, de changer leurs propositions. Autrement, il n'y aurait qu'échange d'ultimatum. Tout ce qui peut contribuer à fixer les parties dans leurs positions est une entrave au développement normal et au progrès des négociations. Si les négociations sont publiques, les parties ne négocient plus entre elles, elles sont toujours sur leurs gardes pour ne point perdre la face en se laissant aller à des concessions et elles s'adresseront au public. Les véritables négociations, si elles existent, se feront alors dans des conciliabules privés et on se présentera devant le public seulement lorsqu'on sera prêt à jouer un rôle de théâtre. Nous parlons évidemment ici de véritables négociations collectives, c'est-à-dire de celles qui ont pour objet principal d'en arriver à une entente. Il est clair que si par la négociation collective on se propose un tout autre but, c'est alors une autre affaire.

Cette question de ratification des conventions collectives est un problème d'organisation de la démocratie syndicale: formation et information des membres, réceptivité chez les dirigeants des vues des travailleurs, confiance des membres envers les dirigeants et aussi structures de communications. Nous croyons que le mécanisme de contrôle et de ratification mis sur pied au dernier congrès de la Cor-

poration des enseignants du Québec est un effort remarquable pour s'ajuster aux exigences de la démocratie tout en sauvegardant l'efficacité.

Si l'on veut que les travailleurs ne passent pas de la tutuelle patronale à la tutelle syndicale, il est indispensable que leurs droits soient sauvegardés dans les syndicats tout en respectant la nature même du syndicalisme. Il faut que les travailleurs aient la possibilité de participer aux affaires du syndicat, à ses politiques, à ses orientations, à ses décisions. La participation est essentielle à la vie syndicale véritable.

Il faut cependant ne pas confondre participation et démocratie. Dans une certaine mesure, tous les syndicats, qu'ils se veulent démocratiques ou non, sont obligés de promouvoir une participation de leurs membres à des degrés divers, à moins de pouvoir compter sur un appui extérieur. Cela tient à deux choses: d'abord la nature même des relations de travail qui, comme on l'a vu sont des rapports de continuité. Pour que les travailleurs se soumettent aux accords négociés en leur nom, il faut un certain acquiescement prolongé. En second lieu, le maintien de l'organisme syndical exige un minimum de solidarité et de discipline chez les membres. Le danger dans tout cela, c'est que certains dirigeants syndicaux succombent à la tentation de viser au plus pressé, au plus rentable, et qu'ils encouragent ou imposent une participation par n'importe quel moyen. Or, la participation démocratique est d'un caractère particulier. Dans les pays totalitaires, il existe une participation. Sous les régimes de Mussolini et d'Hitler, la participation était même massive et enthousiaste: les gens étaient conditionnés psychologiquement. La participation démocratique est active, libre et éclairée. Elle se double de la possibilité d'excercer un contrôle sur les politiques et les décisions. Pour qu'elle puisse exister, cela demande tant chez les dirigeants que chez les membres un esprit et une volonté de même qu'une structure ap-

propriée de communication. Enfin, il faut aussi de l'information et de la formation. En ces derniers temps, les syndicats comme les autres groupements ont eu recours aux techniques d'animation sociale pour développer la participation chez leurs membres. C'est heureux et c'est nécessaire. Cependant, force nous est de remarquer que ces techniques, qui en elles mêmes sont neutres, sont beaucoup plus efficaces pour sensibiliser les membres au plan de l'idéologie et dans l'élaboration des politiques que pour apprécier et juger des questions compliquées où entrent des éléments techniques.

La démocratie syndicale est possible; elle est souhaitable; mais elle ne sera jamais achevée. Elle doit tenir compte de la nature même du syndicalisme qui est à la fois agent de négociation collective et instrument de transformation sociale. Si, par la législation, on peut amener les syndicats à protéger les droits individuels des travailleurs, on ne peut pas imposer une participation des membres. La démocratie syndicale est d'abord l'affaire et la responsabitilé des dirigeants et des membres des syndicats.

Dans un monde de plus en plus socialisé où, indépendamment des systèmes économiques et politiques, les hommes sont écrasés par le gigantisme et ne peuvent sans rétrograder se passer des développements de la technique, la véritable révolution consiste beaucoup moins à renverser des régimes pour les remplacer par d'autres que de trouver les formules, aménager les structures et inventer les moyens pour que chacun, dans le respect de sa dignité, puisse participer lucidement et activement, directement ou par voie de représentation, à l'élaboration des politiques et aux prises de décisions. Par fidélité à sa mission traditionnelle le syndicalisme pourrait s'attacher à cette tâche qui concerne tout le monde et commencer dans sa propre maison.

ADRIEN PLOURDE
Fédération nationale de la métallurgie.

Le remarquable exposé qui vient de vous être livré, démontre que l'auteur s'intéresse autant aux questions syndicales qu'il connaît à fond les structures et le fonctionnement du syndicalisme. Le propos, même s'il se voulait modeste, a touché et a embrassé des problèmes d'envergure.

Je me contenterai dans les quelques minutes qui me sont accordées, à vous signaler brièvement ce que le texte m'a suggéré, au fur et à mesure que je le lisais.

L'application de la démocratie syndicale apporte des difficultés beaucoup plus considérables qu'on peut à prime abord l'imaginer.

La démocratie syndicale est plus exigeante que la démocratie dans la société civile.

Lors du recrutement, les travailleurs ont été tellement pénétrés démocratie syndicale c'est pouvoir tout dire et tout faire dans l'administration de leur syndicat.

Les officiers syndicaux sont souvent soumis à une critique tellement sévère qu'elle décourage les jeunes qui aimeraient s'engager dans le syndicalisme.

Le conférencier soutient que: « Les travailleurs se désintéressent des réunions syndicales, étant intéressés par mille autres choses. »

Je nuancerais cette remarque. Les travailleurs assistent encore nombreux aux réunions syndicales lorsque des problèmes majeurs les touchent de près. En un mot, ils viennent aux réunions lorsqu'ils sont concernés directement, lorsque c'est intéressant.

Ils ne veulent pas se déranger « pour rien ». Le défit syndical est d'établir et de maintenir la communication avec les membres dans la vie normale et ordinaire du syndicat. Ceci peut être réalisé et l'est dans un grand nombre de syndicat.

Si la communication est relativement facile entre le syndicat local et les membres, c'est autre chose entre ces derniers et les corps supérieurs. C'est là, où il faut améliorer les moyens de communication.

La démocratie syndicale se heurte régulièrement à l'efficacité syndicale. Comme le souligne le conférencier, l'économie moderne déplace les problèmes. Autrefois, ils étaient solutionnés au plan local, aujourd'hui, ils le sont sur la base industrielle.

Théoriquement, chaque travailleur peut proposer d'inclure dans un programme de négociation sa propre demande fût-elle même très légitime.

En pratique, on comprendra qu'il sera difficile de satisfaire cette exigence par un programme de négociation couvrant près dix milles travailleurs, parmi lesquels il y a vieux et jeunes, ceux qui préfèrent les vacances aux augmentations de salaire, ceux qui veulent que l'emphase soit donnée sur la sécurité, etc. etc.

Le programme de négociation consistera en l'occurence à un consensus que les membres accepteront ou rejeteront. Les réunions syndicales comprenant des milliers de travailleurs peuvent difficilement être totalement démocratiques. Les assemblées n'ont en pratique qu'un droit de veto.

La démocratie syndicale suppose l'information. Une information complète empêche-t-elle ou étouffe-t-elle la critique? Ainsi une documentation soigneusement préparée sur les résultats des négociations, établissant des comparaisons avantageuses de salaire et de bénéfices marginaux avec des entreprises comparables aux compétitives, pourra être considérée comme une atteinte à l'expression d'opinion ou une renonciation au combat.

La démocratie syndicale suppose la possibilité de se porter candidat aux postes de directeur du syndicat. De nos jours, cette possibilité devient de moins en moins grande.

Les négociations et l'application des conventions deviennent de plus en plus compliquées. La force des arguments remplace de

plus en plus l'argument de la force, d'où résulte que les officiers syndicaux se doivent d'être compétents.

Des constitutions syndicales prévoient que les membres soient informés, lors des mises en nomination, des devoirs et responsabilités des titulaires éventuels. Certains voient dans cette stipulation une atteinte à la démocratie syndicale, elle limiterait le nombre des candidats.

Les taux de salaires et les charges de travail sont de plus en plus déterminés par des techniques auxquelles le syndicat peut difficilement se soustraire.

Les sentences de la technique ne concordent pas toujours avec les sentiments des travailleurs. La rigueur des chiffres doit-elle primer la démocratie syndicale? La technique dans les relations de travail est entrée pour de bon, il faudra la considérer comme un moyen et non comme une fin. Autrement l'outil asservira l'opérateur.

Le conférencier nous a parlé du danger de l'autoritarisme syndical que procurent les clauses de sécurité syndicale.

Dans le secteur de l'aluminium où j'exerce une fonction syndicale depuis 25 ans, nous n'avons jamais demandé que les travailleurs doivent comme condition d'emploi, être membres, du syndicat.

Nous avons toujours crû que les travailleurs sont libres d'adhérer ou de ne pas adhérer au syndicat, en fait, le pourcentage des non-membres est minime.

Nous avons négocié une formule Rand mitigée qui oblige tous les travailleurs à payer membres comme non-membres les frais et dépenses du syndicat.

Depuis au moins 5 ans, tous les syndicats de la C.S.N. doivent insérer dans leur constitution une clause permettant au membre suspendu ou expulsé de se faire juger impartialement. Les frais de ce recours sont payés par le syndicat et les corps supérieurs.

Bien que ces soupapes contre l'arbitraire n'aient pas fonctionné souvent, au siècle des « déclarations des droits de l'homme » les centrales syndicales doivent volontairement les inclure dans leur constitution.

Les travailleurs ont le sentiment de participer à l'élaboration des politiques et à l'action du syndicat, il en serait autrement si la démocratie syndicale s'exerçait par voie de représentation.

Le travailleur accepte volontiers une décision prise à la majorité des voix même s'il est en désaccord, je ne crois pas qu'il adopterait la même attitude s'il était lié par une décision prise par des représentants qu'il aurait lui-même élus.

En dépit, des problèmes que suscitent le suffrage général, il est moins dangeureux que la délégation de pouvoir. Trop d'obstacles ont à être surmontés entre la base et la direction pour en créer de nouveaux.

Le refus des membres de ratifier les protocoles agréés par les dirigeants syndicaux lors des négociations de convention provient probablement du fait que les demandes syndicales étaient gonflées.

La jeune génération de travailleurs est différente de la précédente, elle se refuse au jeu du « plus pour avoir moins ». Elle a raison. Susciter des appétits que l'on ne pourra pas satisfaire c'est préparer des lendemains de déception.

Cette nouvelle conception de préparation de convention collective est plus ardue, plus pénible pour les dirigeants syndicaux; par contre, les assemblées de ratification sont moins douloureuses pour ne pas dire moins désastreuses.

Voilà les quelques remarques jetées à la hâte sur l'exposé de M. l'abbé Gérard Dion. Cette phrase à la fin de la conférence réconforte les partisans de la démocratie:

« La démocratie syndicale est possible, elle est souhaitable, mais elle ne sera jamais achevée. »

C'est dire que la démocratie syndicale devra continuellement s'adopter aux circonstances de notre temps et à la mentalité et aux aspirations de nos membres.

La démocratie syndicale s'édifie jour après jour et c'est par une sorte d'obsession à cet égard que nous nous approcherons davantage de sa réalisation.

LES RIVALITÉS SYNDICALES : Force ou Faiblesse

4

par

EVELYNE DUMAS
The Montreal Star.

Le pluralisme syndical au Québec

Les luttes intersyndicales n'ont rien de neuf au Québec, ni même au Canada. Depuis les premières querelles au siècle dernier entre syndicats d'origine britannique ou canadienne et syndicats américains, entre centrales orientées vers l'organisation industrielle et syndicats orientés vers les métiers, entre syndicats confessionnels et syndicats non-confessionnels, la compétition entre organisations de travailleurs s'est rarement apaisée.

Il est de bon ton, dans les milieux syndicaux et intellectuels, de déplorer les luttes intersyndicales. Il est peut-être temps de se demander pourquoi. Si l'on considère que les syndicats sont des associations volontaires au même titre que les partis politiques, pourquoi souhaiter pour le monde du travail un régime de partis unique que l'on rejetterait dans la vie politique?

Les centrales syndicales apparaissent, en effet, comme autant de partis qui offrent des options différentes à leurs membres. Au Québec, trois grandes centrales s'offrent ainsi au choix des travailleurs: la Fédération des travailleurs du Québec, fille du Congrès du travail

du Canada, qui soutient, notamment, le principe de l'appartenance à des syndicats bi-nationaux et des attaches continentales des travailleurs. La Confédération des syndicats nationaux, qui prône, par contre l'autonomie des syndicats sur la base locale et aussi par rapport aux syndicats d'autres pays. Enfin la Corporation des enseignants du Québec, qui met l'accent plus que les autres centrales sur les revendications d'ordre professionnel.

Les quelque 500,000 travailleurs syndiqués au Québec ont donc une possibilité de choix. Le temps où ce choix peut s'exercer est toutefois limité puisque la législation provinciale prévoit qu'un changement d'allégeance syndicale, chez les travailleurs déjà organisés, ne peut se faire que dans les 60 jours précédant la date d'expiration d'un contract collectif.

Les conflits intersyndicaux expression d'une révolte ouvrière?

Rien de particulièrement neuf dans ces données. Et pourtant dans la première moitié des années soixante, les luttes intersyndicales ont pris au Québec une âpreté qu'elles n'avaient pas connue depuis longtemps. A quoi attribuer cette poussée exceptionnelle de conflits?

Je crois qu'on peut expliquer le phénomène comme faisant partie de la révolte ouvrière qui a secoué les syndicats partout en Amérique du nord.

En effet, si on regarde du côté États-Unis, on trouve un mouvement semblable de contestation des structures syndicales en place. Sauf que dans le pays voisin, où il existe une situation de monopole syndical, cette révolte a dû prendre des formes différentes de celles qu'elle a prises ici.

Assez curieusement, c'est souvent dans les syndicats qui se signalent par leur caractère démocratique, que outre-frontière, les premières révoltes sont apparues. C'est ainsi que dès 1957, chez les travailleurs de l'automobile, les ouvriers de General Motors rejettaient un contrat négocié pour eux par leurs dirigeants. Ce geste des ouvriers de l'auto n'était que la première d'une série de rejets de contrats par la base. Ces rejets sont une des formes que peut prendre aux États-Unis la révolte des simples adhérents.

Une autre forme de révolte des membres contre les dirigeants syndicaux est le renversement des élus de longue date. Là encore c'est un syndicat relativement dynamique, celui des Métallurgistes unis d'Amérique, qui a traversé cette phase dès 1964. Encore là il y a eu plusieurs cas similaires dans d'autres gros syndicats, notamment chez les ouvriers de l'électricité.

Si on accepte qu'il y ait une parenté entre les diverses formes de révolte ouvrière, entre le changement d'allégeance syndicale, le rejet des contrats et le renversement des leaders, il devrait être possible de trouver une ou des causes communes à ces manifestations.

La cause première semble être l'insatisfaction que les travailleurs, dans une société d'abondance, éprouvent à l'égard de leur travail, des conditions dans lesquelles ils l'accomplissent et des démarches qui sont faites ou ne sont pas faites pour améliorer ces conditions professionnelles et matérielles.

Le conflit intersyndical à Radio-Canada

Ce malaise presque indéfinissable, semblable au malaise des femmes oisives décrites par Betty Freidman, les travailleurs souhaitent en sortir par l'entremise de leur syndicat. Mais pas plus que

chez les femmes, ce malaise ne crée pas en lui-même les conditions d'un changement. Il faut des éléments catalyseurs pour qu'un groupe soit mûr pour un changement d'allégeance syndicale.

Où faut-il chercher ces éléments? Un bref retour sur deux conflits intersyndicaux des dernières années peut donner une idée du processus qui s'engage.

Prenons d'abord le cas des employés de la production à Radio-Canada. Ces employés étaient représentés par IATSE, un syndicat qui a surtout fait ses preuves au théatre et chez les projectionnistes, et qui avait très peu de membres au Canada.

Au départ, le faible nombre de cotisans de ce côté de la frontière ne favorisait pas l'existence d'un très bon service. IATSE avait un seul représentant au Canada, un unilingue anglais. Cette situation n'était pas de nature à plaire aux employés de langue française.

Pourtant, ce n'est pas sur la base du manque de services en fançais que s'est faite la première révolte des membres contre IATSE. En 1957, c'est à Toronto qu'est né un mouvement visant à obtenir la désaffiliation d'IATSE. Les services, quelle que soit la langue en cause, semblaient insatisfaisants. Les employés avaient l'impression, entre autres, qu'un représentant syndical issu du milieu des projectionnistes de cinéma n'avait pas la formation voulue pour comprendre le monde nouveau de la télévision.

Ce premier essai de révolte a avorté, malgré les nombreux appuis qu'il avait à l'origine tant à Toronto qu'à Montréal. On dit aujourd'hui que l'échec est dû à la campagne clandestine menée par la direction à Radio-Canada, qui aurait fait valoir que la disparition d'IATSE laissait les employés sans protection aucune. Il est évidemment impossible de vérifier ces genres de thèse qui portent sur des déclarations verbales.

Il a fallu attendre sept ans avant qu'un nouveau mouvement de révolte se dessine. En 1964, c'est l'unité locale d'IATSE à Montréal qui a pris l'initiative. Outré de ce que le contrat ne soit rédigé qu'en anglais, et que l'entente soit conclue avant la vérification par les membres du texte français, les dirigeants locaux à Montréal ont demandé la séparation des employés français dans un syndicat qui leur soit propre, tout en restant affilié à IATSE.

C'est ici qu'est intervenu pour la première fois le Congrès du travail du Canada. Son président du temps, M. Claude Jodoin, s'est adressé au bureau international d'IATSE pour lui demander d'accorder à l'unité de Montréal une convention collective en français. Cette demande a été agréée en principe, mais les problèmes n'étaient pas tous résolus pour autant. En effet, comme il a déjà été mentionné, le représentant d'IATSE au Canada était un unilingue anglais.

En mars 1965, le président de l'unité de Montréal écrit au représentant d'IATSE pour lui souligner que certaines expressions contenues dans le texte français de la convention ne correspondaient pas à ce qui avait été négocié. Il reçoit la réponse suivante: "Je vous retourne la lettre que vous m'avez envoyée le 11 mars 1965. Faites-moi parvenir la version anglaise de cette lettre afin que je puisse y donner suite. A l'avenir, envoyez-moi toute votre correspondance en anglais pour permettre au syndicat de vous rendre les mêmes services qu'aux autres sections locales qui représentent les employés de la Société Radio-Canada."

Il n'en fallait pas plus pour orienter la lutte à Radio-Canada sur le terrain du nationalisme. C'est ainsi que des représentants syndicaux et de leurs agissements, on remonte à une bataille dite de principes.

Mais déjà IATSE n'était plus seule à Radio-Canada. La CSN avait fait son entrée. Elle ne l'a pas fait d'abord par l'entremise d'organisateurs.

C'était l'époque, on s'en souviendra, où il y avait une assez grande activité dans le domaine du cinéma au Québec. A l'Office National du Film, on avait fondé le syndicat général du cinéma, pour regrouper la nouvelle catégorie de travailleurs en voie de formation. Les contacts entre le monde du cinéma et celui de la télévision sont aussi fréquents que naturels, et de bouche à oreille la publicité s'est faite pour le nouveau groupement.

C'est à ce point de l'évolution des évènements que la révolte des membres d'IATSE à Montréal à pris la forme d'un conflit intersyndical. On ne peut pas imaginer quelle autre forme elle aurait pu prendre. Sans doute si le représentant syndical qui était à l'origine du mécontentement avait été déplacé les choses auraient pu se passer tout différemment. Mais comment quelque 1,600 membres pouvaient-ils espérer avoir une influence sur la direction d'un syndicat qui compte 100,000 cotisants?

A partir de la formation du syndicat général du cinéma et de la télévision, à Radio-Canada, le problème s'est déplacé au niveau d'un conflit entre la CSN et le CTC. Le Congrès du travail du Canada était à l'époque très mal placé pour mener autre chose qu'une campagne défensive. C'était avant que le CTC décide en congrès qu'un de ses affiliés pouvait en déplacer un autre à condition qu'il donne une justification satisfaisante à un arbitre indépendant.

Parti d'un mécontentement au sujet des services rendus par un représentant syndical, le conflit a pris les dimensions d'un affrontement entre deux types de syndicalisme, l'un mettant sa foi dans l'affiliation internationale, l'autre insistant sur l'autonomie des syndicats locaux. Cette confrontation a donné le ton aux autres syndicats qui se sont mêlés à la lutte, soit l'association nationale des employés et techniciens de la radiodiffusion, et le syndicat canadien de la fonction publique. Ce dernier, qui l'a finalement remporté il y a queques mois

sur tous ses adversaires, a fait sa campagne en promettant un droit de veto sur l'acceptation du contrat collectif à chacun des deux groupes nationaux auxquels se rattachent les membres.

Le conflit à Radio-Canada a eu un autre effet, celui de mettre en cause les pratiques du Conseil canadien des relations ouvrières. Ce conseil a une longue jurisprudence voulant que les employés d'une même entreprise doivent faire partie du même syndicat, quelle que soit l'étendue géographique de cette entreprise. C'est une politique contraire à celle que suivent la plupart des commissions provinciales de relations ouvrières. A ce chapître, le conflit a atteint des dimensions politiques, les représentants tant de la CSN que du CTC soumettant leurs points de vue aux députés fédéraux. Ainsi, à la limite, un conflit intersyndical prend des dimensions politiques, puisqu'il y a présentement au parlement fédéral un projet de loi dont le but, si pas nécessairement l'effet, serait de permettre la création d'unités de négociations régionales ou même locales dans les entreprises d'envergure pan-canadiennes.

Le cas du conflit à Radio-Canada, dont le syndicat canadien de la fonction publique est sorti au moins provisoirement vainqueur, en est un où le mécontentement a pris naissance chez les membres sans qu'il ait été nécessaire de provoquer le conflit de l'extérieur.

Conflit intersyndical de la Québec Iron and Titanium

Le cas du conflit qui s'est déroulé en 1965 à la Quebec Iron and Titanium, à Sorel, s'est déroulé tout autrement. Là aussi il y avait des sources de mécontentement. Les employés, membres d'un syndicat affilié à la CSN, éprouvaient des difficultés depuis quelques temps avec la compagnie. Il y avait eu un ralentissement du travail et des mises à pied à la fin des années 50. En 1962, il y avait eu

une longue grève dont les employés estimaient avoir tiré très peu de gains. Sorel était depuis 30 ans une sorte de fief de la CSN et la centrale prenait dans cette région le visage d'un parti trop longtemps au pouvoir dont les cadres souffrent de vieillissement.

La lutte n'a pas commencé à QIT. Il y a eu deux batailles auparavant, dans deux usines voisines, avec le syndicat des métallurgistes de la FTQ. Tour à tour British Iron and Titanium et Atlas Steel sont tombés dans le giron des Métallos. Ces deux usines sont physiquement voisines de QIT, et il était facile de faire des comparaisons entre les services rendus par chacun des syndicats. Dans certains cas les membres des mêmes familles travaillaient dans deux usines différentes et l'on imagine les conversations qui pouvaient se dérouler pendant les soirées familiales.

Ayant déjà du personnel sur place, les Métallos ont envoyé des renforts pour prendre d'assaut le groupe de QIT. Il y a lieu ici de dire un mot du rôle des organisateurs syndicaux dans les conflits intersyndicaux. L'organisateur ou le permanent occupe l'une des positions les plus précaires qu'il soit. Souvent issu de la base, il a accédé à une fonction dont il tire plus de satisfactions et de revenus que ne lui en donnait son emploi antérieur. Mais il vit constamment dans l'insécurité. L'emploi n'est pas garanti et à défaut de satisfaire aux exigences de son organisation, il risque soit d'être rétrogradé, soit de tout simplement devoir retourner à l'usine ou à la mine. Il y a eu des syndicats ou des centrales qui évaluaient le rendement de leurs organisateurs selon le nombre de cartes qu'ils faisaient signer chaque jour. Il y a donc une pression constante sur l'organisateur qui le pousse à prendre tous les moyens imaginables pour recruter des nouveaux pour sa centrale ou son syndicat.

Il faut dire tout de suite que dans le cas de QIT, le représentant des Métallos s'était interdit de recourir à des tactiques déloyales. On ne peut en dire autant des organisateurs de la CSN.

A vrai dire, avec quelques années de recul, on s'étonne encore des arguments utilisés par les représentants de la CSN contre les Métallos. On peut dire en toute objectivité que ce syndicat est peut-être, de tous les syndicats internationaux, celui qui s'est le mieux adapté et intégré au Québec, où il a mené des luttes aussi célèbres que celle de Murdochville. Pourtant les organisateurs de la CSN n'ont pas hésité à assimiler les Métallos aux Hoffa et aux Banks, et à tout ce que le syndicalisme international peut parfois charrier d'autocratisme et de banditisme. Après trois votes menés par la Commission des relations ouvrières, la CSN a finalement maintenu sa place à QIT. On peut se demander ce qui serait arrivé si la discussion avait vraiment porté, sur les principes qui animent chacun des deux syndicats, et sur les services qu'ils sont en mesure de rendre, plutôt que sur des accusations dans l'ensemble mensongères portées par les représentants de la CSN.

Ces deux cas sont typiques des genres de luttes intersyndicales qui peuvent se dérouler au Québec. Dans le premier cas, la force motrice vient vraiment des membres qui en ont assez d'une organisation syndicale. Dans le deuxième, s'il y a des motifs de mécontentement, ils se dissiperaient sans l'introduction d'éléments externes au milieu du travail, soit les organisateurs syndicaux.

L'évolution actuelle des relations intersyndicales

Ainsi, avant de porter un jugement sur les luttes intersyndicales, et de se demander si elles sont une force ou une faiblesse du mouvement syndical québécois, il faut faire une distinction entre les travailleurs, et leur droit de choisir librement l'organisation de leur choix, et d'autre part les institutions syndicales qui se font concurrence.

Ce qui a amené les dirigeants syndicaux du Québec à remettre en cause récemment la validité des luttes intersyndicales, c'est leur effet sur les négociations collectives et les conflits qui peuvent en résulter. Quand il existe une possibilité de changement d'allégeance syndicale, les négociateurs discutent en quelque sorte, selon l'expression d'un vétéran du monde des relations industrielles, avec un squelette dans l'armoire. On peut se demander comment aurait tourner la grève à l'Hydro, ou celle de la Commission de transport de Montréal, si des luttes intersyndicales récentes n'avaient pas aiguisé les appétits des membres et si ceux-ci n'avaient pas eu la possibilité de menacer le retrait de leur allégeance si leurs revendications n'étaient pas complètement satisfaites.

Les dirigeants syndicaux cherchent donc aujourd'hui à enterrer leurs haches de guerre et à former des fronts communs contre "l'ennemi", c'est-à-dire le patronat, patronat qui prend de plus en plus souvent le visage du gouvernement.

Ce n'est pas par hasard que les discussions au sujet de l'unité syndicale ont été entourés d'un tel secret. Ce n'est rien de moins qu'une révolution dans le régime syndical québécois qui est en cause et on a peine à croire que des permanents syndicaux qui ont fait carrière dans la lutte contre des organisations rivales se résignent du jour au lendemain à un réalignement radical de leur action.

Il ne faudrait pas souhaiter non plus que les discussions en cours mènent à la suppression de toute possibilité de changement d'allégeance syndicale. La liberté des travailleurs en serait compromise.

Pour que les discussions mènent à un renforcement du syndicalisme au Québec, il faudrait qu'elles reconnaissent la possibilité d'un changement d'allégeance mais régissent les tactiques qui peuvent être utilisées dans ces occasions.

Les solutions possibles

Il faudrait donc deux choses. En premier lieu une sorte de tribunial d'appel, formé de personnes indépendantes du mouvement syndical, auquel un groupe de travailleurs insatisfaits des services que lui rend un syndicat pourrait s'adresser pour demander en quelque sorte la permission de s'affilier ailleurs. Cette procédure ressemblerait à la procédure de justification reconnue par les statuts du Congrès du travail du Canada.

Il faudrait ensuite un accord-cadre sur les tactiques auxquelles les représentants syndicaux peuvent avoir recours pour attirer un groupe de travailleurs insatisfait de son syndicat, une fois le principe du changement accepté par le tribunal d'appel. Cet accord-cadre devrait d'abord bannir toute forme d'intimidation ou de violence exercés sur des travailleurs. Cette disposition s'impose particulièrement dans le secteur du bâtiment où les rivalités intersyndicales ont parfois pris une allure presque sanglante.

L'accord devrait aussi interdire les offres d'argent ou d'emploi, la publication de déclarations mensongères sur le syndicat rival, ou les déclarations qui tendent à dévaluer le principe même du syndicalisme. Dans cette dernière catégorie, on peut ranger les attaques portées contre le principe des grandes options qui distinguent entre elles les centrales en concurrence au Québec.

Le plus difficile sera sans doute de faire appliquer un tel accord. La Commission des relations de travail se préoccupe peu de savoir comment s'est menée une campagne d'organisation quand elle dépouille les votes d'un scrutin de représentation ou qu'elle examine les cartes signées par les travailleurs.

Pour être efficace, l'accord devrait être accepté à tous les niveaux des organisations syndicales et les centrales devraient accepter de se retirer d'une entreprise lorsque l'entente aura été violée.

C'est presque du syndicalisme-fiction, mais ce serait le seul moyen de jouir des forces que représentent les luttes intersyndicales sans en subir les faiblesses.

GÉRARD RANCOURT
Fédération des travailleurs du Québec.

Il y a un romantisme des rivalités intersyndicales auquel je ne peux, à titre de vieux praticien du syndicalisme, d'ancien organisateur syndical qui a participé à de nombreuses luttes intersyndicales, souscrire. Quand madame Dumas parle de la force que représentent les luttes intersyndicales, elle parle en journaliste, en correspondant de guerre du monde du travail. Je ne pense pas que ses vues correspondent aux aspirations profondes des travailleurs, même si elle propose de civiliser les conflits intersyndicaux en excluant pieusement les armes bactériennes, chimiques et atomiques de l'arsenal du syndicalisme.

Je ne crois pas qu'il soit seulement de bon ton, dans les milieux syndicaux, de déplorer les luttes intersyndicales. C'est également, et surtout, une position conforme aux intérêts véritables des travailleurs. Ces derniers comprennent difficilement qu'on se dispute leur allégeance à leurs frais, qu'on les invite à s'entre-déchirer dans des combats fratricides, qu'on prostitue à leurs yeux les valeurs de liberté et de démocratie, alors qu'ils ne sont qu'une minorité à bénéficier d'une protection syndicale d'une efficacité toute relative, et lamentablement limitée au champ restreint de la négociation collective.

Cependant, je pense que c'est dans les milieux intellectuels qu'il est de bon ton de se réjouir des luttes intersyndicales, et cette

attitude de dilettante, de Malraux et de Hemingway des guerres civiles de travailleurs, me paraît procéder d'une incompréhension profonde du syndicalisme. Comparer les syndicats aux partis politiques, et brandir analogiquement le spectre du parti unique, c'est ignorer la place et le rôle du syndicalisme dans une société foncièrement hostile aux travailleurs, et le besoin de solidarité et d'unité qui découlent de cette situation toujours difficile, sinon périlleuse.

S'il faut absolument jouer aux comparaisons, je dirais que le syndicalisme est plutôt comme une société incomplète, imparfaite, au sein de la société politique. Cette société syndicale, à laquelle les travailleurs appartiennent souvent par accident, comme on appartient à une société politique plutôt qu'à une autre, a elle-même ses statuts, ses lois, ses tribunaux, ses gouvernements, ses partis politiques (plus ou moins officiel), ses impôts, etc. Pourvu que la société syndicale soit démocratique, ce qui n'est pas toujours le cas, je pense que le citoyen-travailleur a le devoir d'y demeurer, d'y assumer ses responsabilités civiques, d'y défendre ses intérêts et ses vues par les voies démocratiques ordinaires. Madame Dumas nous a d'ailleurs fourni elle-même des exemples de renversements de gouvernements syndicaux qu'elle attribue à la révolte ouvrière, mais qui, sur une plus longue période, m'apparaissent comme une constante de la démocratie syndicale.

Quand il arrive que la société syndicale n'est pas démocratique, qu'elle soit carrément dictatoriale ou insuffisamment démocratique pour permettre à la majorité des travailleurs d'y faire prévaloir leurs vues, il est évident qu'en l'absence d'une révolution violente assez improbable, les syndiqués ont non seulement le droit, mais le devoir, de se créer un nouveau syndicat ou de changer d'allégeance syndicale. Mais cela, ce n'est pas se promener d'un parti politique à l'autre, ou changer son vote tous les quatre ans; c'est la sécession ou l'exil volontaire. Et il est bien connu que les peuples séparés ont tendance à refaire un jour ou l'autre leur unité, que les exilés aspirent toujours à rentrer dans leur pays.

Il y a des cas, bien sûr, où le changement d'allégeance syndicale s'impose. Mais, ironiquement, ce ne sont pas toujours ces cas-

là qui intéressent le plus les champions attitrés de la liberté syndicale. Il existe des syndicats de boutique notoires qui semblent jouir d'une immunité parfaite contre le maraudage, lequel semble souvent obéir à une stratégie plutôt qu'à des impératifs moraux. Madame Dumas fait une distinction bien subtile entre la volonté spontanée des travailleurs de changer d'allégeance et l'intervention d'organisateurs syndicaux professionnels: pour ma part, je serais bien curieux de comparer les frais de l'intervention des Métallos à la QIT et ceux de la présumée non-intervention de la CSN à Radio-Canada. Et j'aimerais bien, aussi, pour poursuivre son analogie avec les partis politiques, que les syndicats soient tenus de publier toutes leurs dépenses « électorales ».

Mais, cela, pourra-t-on me soutenir sans consulter les travailleurs, c'est le prix de la liberté. C'est pourquoi je voudrais souligner un inconvénient encore plus grave, si possible, des rivalités intersyndicales: à mon avis, la concurrence, en commercialisant le syndicalisme, constitue la pire contre-éducation syndicale. C'est un encouragement à l'irresponsabilité des travailleurs.

En effet, un syndicat, un mouvement syndical, c'est, au départ, une cellule, un organisme vivants, qui peuvent vieillir, se scléroser, mais qui sont aussi capables de se régénérer par l'apport de sang nouveau ou par la volonté des membres qui le constituent. Ce n'est pas un produit fini que l'on offre à l'étalage, avec des étiquettes FTQ, CSN, etc., et que le travailleur va se procurer au meilleur compte, satisfaction garantie ou argent remis. Ériger le maraudage en système, ou tout simplement faciliter au travailleur le changement d'allégeance syndicale, c'est l'encourager à changer de syndicat comme il change d'automobile, c'est lui enlever la responsabilité de faire vivre son syndicat, de participer à son orientation, de la régénérer au besoin; c'est en faire un consommateur de syndicalisme plutôt qu'un participant responsable à l'action syndicale. C'est faire de la contre-éducation syndicale au même titre qu'on ferait de la contre-éducation politique en offrant aux Canadiens la possibilité d'aller bénéficier de la sécurité sociale et du plein emploi en Suède, plutôt que de leur faire assumer ici la responsabilité de se doter d'institutions semblables à celles de la Scandinavie.

C'est ainsi qu'à cause de la surenchère entre syndicats rivaux, les travailleurs en arrivent à attribuer une vertu magique à des sigles syndicaux, plutôt que de compter sur leur propre force et sur la solidarité syndicale. On a vu, au Québec, des syndiqués ratifier des conventions collectives ou des règlements de grève aux cris de: « On s'en va à la FTQ », ou: « On s'en va à la CSN ». On est en train de créer, avec les rivalités intersyndicales, une génération de maîtres-chanteurs syndiqués qui sont prêts à ébranler le syndicalisme comme on secoue un prunier, mais qui n'y croient pas plus que la ménagère à une marque de savon. À leur faire la cour, le syndicalisme s'abaisse au rang d'une racoleuse vieillissante qui s'épuise vainement à tenter d'en donner toujours davantage au client pour son argent.

Ce n'est certainement pas avec des membres formés à cette école de la consommation passive, que le syndicalisme va pouvoir entreprendre les luttes sociales et politiques qui l'attendent. Comment un dirigeant syndical peut-il poser aux travailleurs les questions fondamentales qui s'imposent quant à l'orientation du syndicalisme, comment peut-il leur proposer un leadership politique, quand il est constamment menacé de perdre leur allégeance au mouvement rival? Comment un permanent syndical peut-il jouer un rôle social et politique dans la société quand ses membres le font chanter sur la qualité et la quantité de ses services? Comment un dirigeant de syndicat local peut-il déborder le cadre étroit de la convention collective quand c'est là le terrain d'élection de la surenchère intersyndicale?

En somme, je pense que les rivalités intersyndicales, même quand elles apportent des avantages immédiats à des groupes restreints de travailleurs, sont une cause de faiblesse pour le syndicalisme et l'ensemble des salariés, syndiqués comme non-syndiqués. Pendant que nous nous disputons l'allégeance de quelques centaines ou de quelques milliers de membres, c'est le leadership de toute la société qui nous échappe. Les syndicats dépensent des millions pour libérer, les uns des autres, les travailleurs, mais rien, ou presque rien, pour les mettre au pouvoir.

RAYMOND PARENT
Confédération des syndicats nationaux.

Madame Evelyne Dumas reconnaît le principe de la liberté de choix des travailleurs entre plusieurs organisations syndicales possibles et rejette l'idée d'un monopole syndical dont l'effet évident est d'emprisonner les travailleurs comme des citoyens peuvent l'être sous le régime d'un parti unique.

Je me trouve, sur ces principes, en parfait accord avec elle.

Je reconnais aussi le fait que jamais les travailleurs n'ont accepté dans l'histoire le monopolisme syndical. Les luttes des centrales ouvrières font partie du tissu même de l'histoire syndicale, en Amérique comme en Europe, sauf, aux États-Unis, depuis cette fiction que constitue la fusion du COI et de la FAT, fiction qui d'ailleurs laisse actuellement apparaître d'importantes fissures.

C'est sur les travailleurs que s'exercent peut-être le plus, d'une part, les pressions économiques, et d'autre part, les sollicitations du marché, et cet écartèlement constant, en plus des frustrations qui naissent de la subordination radicale des salariés dans des entreprises de conception fortement hiérarchique et autoritaire, fait que ceux-ci sont à peu près constamment en situation de lutte larvée, lutte pour laquelle ils ont des instruments, ce qui soutient évidemment l'attitude revendicative, le désir de libération, l'esprit de lutte. Mais parmi ces instruments, il s'agit — cela s'ensuit — de choisir les meilleurs. La société telle qu'elle existe actuellement n'en aura donc jamais fini avec ce travail de la liberté et du besoin, qui, madame Dumas le note, a d'autres caractéristiques aux États - Unis qu'ici, à cause de la situation monopolistique qui existe là-bas.

Faute de débouché, j'ai l'impression qu'aux États-Unis, cette pression naturelle de la base prend effectivement le caractère d'une certaine révolte et même ronge l'organisation syndicale par l'intérieur. La stagnation des effectifs qu'on y observe me paraît être le signe d'une espèce d'embouteillage qui produirait l'effet suivant: il n'y a pas d'alternative, alors les organisations syndicales portent

tout le poids d'un certain discrédit; elles doivent faire la preuve qu'elles se renouvellent elles-mêmes, ce qui n'est pas facile, et il n'y a pas de lancée indépendante nouvelle, qui profiterait de la critique du syndicalisme et qui tirerait à elle, pour une construction nouvelle, les éléments dynamiques. Dans cette conjoncture, tout le syndicalisme s'en ressent et son prestige aussi. J'ai le sentiment que s'il existait une alternative, les effectifs syndicaux, aux États-Unis, loin de stagner, connaîtraient une montée subite et considérable. Le syndicalisme étouffe, d'une certaine manière là-bas, et il n'y a pas de recours contre sa perte de prestige et sa baisse de qualité. Faute d'un débouché nouveau, les travailleurs, là-bas, sont forcés à un certain fatalisme et à une certaine indifférence, ou à des luttes plus ou moins stériles pour un renouvellement par l'intérieur.

Il est sûr, à mon avis, que cette situation est pire, pour l'avenir et pour la réputation du syndicalisme, que la rivalité que l'on constate ici, où l'alternative existe. On a beau dire: les luttes intersyndicales tendent à nuire au prestige du syndicalisme à cause du dénigrement réciproque auquel se livrent parfois des syndicats rivaux, il n'en reste pas moins qu'il y a également, à travers cette contestation des uns par les autres, un processus de renouvellement qui s'opère aussi, une stimulation, une critique qui s'avère tout de même constructive parce qu'elle débouche sur une entreprise nouvelle, sur une situation nouvelle. Tandis que dans le système du monopole, certes, il y a moins d'éclats, mais la situation tend à pourrir, et le mal, si mal il y a, tend à devenir chronique et sans remède, ce qui est d'un profit fort douteux pour le syndicalisme . . . Dans une dictature aussi, il n'y a pas beaucoup de critique ouverte, pas beaucoup de contestation, pas beaucoup d'éclats . . .

Les conflits intersyndicaux

Madame Dumas s'interroge sur l'accentuation des conflits intersyndicaux au cours des années 60. D'une manière générale, elle la rattache au courant de révolte ouvrière, notable en Amérique depuis plusieurs années. C'est peut-être vrai. D'une manière générale aussi, on peut peut-être risquer l'hypothèse que l'activité démocra-

tique, c'est-à-dire l'action directe de la population salariée en vue de l'amélioration de son propre sort, semble s'être concentrée dans le syndicalisme, — la démocratie politique, étant depuis longtemps plus ou moins inefficace sur ce continent où les partis n'offrent pas de véritables options. J'avance cette hypothèse dans le sens suivant: les salariés bougent, dans une société politiquement conservatrice, ils bougent à tout le moins comme salariés; aux États-Unis, ils se révoltent, plus ou moins vainement, contre leurs propres organisations, elles-mêmes imbriquées dans l'ordre établi; ici, ils changent d'allégeance syndicale, principalement quand ils ont été les adhérents de syndicats par trop faibles ou lâches.

N'importe quel sociologue du syndicalisme au Québec serait frappé, il me semble, par le fait dominant que voici: l'histoire de la rivalité intersyndicale des quelque quinze dernières années au Québec s'est soldée par le passage — dans une grande mesure à sens unique — des adhérents d'une centrale syndicale vers une autre, en l'espèce, la CSN. Les principaux secteurs touchés ont été les suivants: l'aluminium (Baie-Comeau), les meuneries (Montréal), les transports publics (Montréal et province), le bois ouvré (Lachute), les chantiers maritimes (Vickers, Montréal), la construction (Côte-Nord), les services publics (gaz naturel, Montréal et employés du port de Montréal), les produits chimiques (Electric Reduction, Canadian Pittsburgh, Consumers Glass), etc. L'autre face de la médaille est la suivante: on peut dire que la plupart des tentatives de la centrale rivale ont échoué: les produits chimique (Shawinigan, 1957), la métallurgie (QIT, Sorel), les mines d'amiante (Thetford, 1967), etc. Il y aurait peut-être là quelque indice que des causes plus immédiates ont joué en faveur de la CSN dans tout cela. (. . .)

Le protocole d'entente

La CSN et la FTQ ont élaboré récemment un protocole touchant la question des conflits intersydicaux. Ce document, qui n'est pas encore signé, contient un certain nombre de règles, dont le souci dominant, contrairement à ce que l'on a pu donner à croire, est de consacrer en principe le droit pour les travailleurs d'adhérer

au syndicat de leur choix, tout en essayant de coordonner l'exercice de ce droit — sans le brimer toutefois.

Je préfère de beaucoup un accord de ce genre, (à cause de sa souplesse et aussi de l'exercice par les parties d'une bonne foi que tout entente véritable suppose en ce domaine), à un dispositif du genre de celui que madame Dumas suggère. Je ne vois pas que les travailleurs, en confiant à un « tribunal, formé de personnes indépendantes du mouvement syndical » le soin d'avoir à décider d'une « permission de s'affilier ailleurs » pourraient faire autre chose qu'aliéner leur droit, leur responsabilité, leur démocratie. Un système voisin de celui-ci, à l'intérieur même du CTC, semble d'ailleurs avoir fort mal fonctionné, car il tend à la constitution d'un monopolisme syndical presque aussi rigide que s'il n'y avait qu'un syndicat possible par branche d'industrie.

Je suis par ailleurs d'accord sur une certaine éthique à observer dans ces conflits. Mais ici encore, je crois que les moeurs font plus que le droit, et il y a moyen, par la discussion ouverte de ces sujets, d'en arriver à éliminer certains excès toujours possibles dans ces conflits, souvent passionnés.

Il ne faut pas trop rêver, cependant, d'un monde idéal, ni surtout sous-estimer la faculté qu'ont les travailleurs de juger l'arbre à ses fruits, et les individus à leur langage et à leurs arguments.

Je crois profondément à la démocratie. Elle a certes des inconvénients, elle conduit parfois à des excès, mais à travers tout cela, elle conduit quelque part, péniblement peut-être, mais réellement.

Qui donc a dit que la démocratie est un mauvais système, mais que c'est le meilleur que les hommes aient inventé?

LE SYNDICALISME ET LES TRAVAILLEURS NON-SYNDIQUÉS

5

par

LÉO ROBACK
Département des relations industrielles
Université de Montréal.

Dans son discours inaugural au dernier congrès de la Fédération des travailleurs du Québec, monsieur Louis Laberge attira l'attention des délégués sur le fait qu'aujourd'hui, nous ne représentons que 30 pour cent des travailleurs au Canada, et environ 40 pour cent au Québec". Il continua: "ce que nous faisons, c'est, jusqu'à un certain point partager avec le patronat les fruits de l'exploitation des 60 ou 70 pour cent des travailleurs non-syndiqués, des handicapés, des pensionnés, etc".

Dans le mémoire de la FTQ sur la "Liberté d'association" (et dont l'auteur principal, si je ne m'abuse, est M. Jean Gérin-Lajoie, directeur du District du Québec des Métallurgistes-Unis) on lit le bilan suivant:

> "Le travailleur syndiqué de la grande manufacture et des secteurs économiques qui s'y rattachent, se distingue — dangereusement d'une certaine façon — d'autres travailleurs par ses conquêtes syndicales en fait de salaires, heures de travail, congés, conditions de travail et surtout par le fait de la participation sociale. . . Le grand danger interne de notre société est que 70% des travailleurs soient privés de cette liberté et surtout de cette libération quotidienne" [1]

[1] *Mémoire de la FTQ au gouvernement du Québec* sur la liberté d'association (1968) p. 2.

Nous reviendrons plus tard à ces constatations et conclusions.

La syndicalisation au Québec, qu'elle soit de 30 ou 40%, traduit-elle une réussite ou un échec? La réponse à cette question sera largement conditionnée par les critères que l'on adopte, par l'optique dans laquelle on juge la situation et par le contexte dans lequel on situe la performance syndicale. D'abord, si l'on prend pour seul critère le pourcentage global de la main-d'oeuvre salariée et syndiquée il est évident que les salariés non-syndiqués constituent encore la majorité des employés. Nous estimons que les effectifs syndicaux au Québec, en 1967, représentaient environ 35 pour cent de la *main-d'oeuvre salariée*. Par contre, ce taux, par rapport au total des employés « syndicables » selon la loi, (c'est-à-dire à l'exclusion des cadres et autres catégories visées), était d'environ 45 pour cent. Mais, ce chiffre n'est guère significatif à moins que l'on tienne compte du contexte institutionnel, comprenant le régime juridique, les structures et le mode de fonctionnement des syndicats, des entreprises et de la négociation collective. Si les circonstances sont de nature à défavoriser l'implantation syndicale, un chiffre de 40 pour cent pourra signaler une réussite formidable. En effet, comme nous essayerons de l'expliquer plus tard, nous croyons que, compte tenu des circonstances, le taux de syndicalisation au Québec est relativement élevé. Cependant une analyse strictement quantitative permet de constater que le bilan syndical est très loin d'être uniforme. En effet, l'un des aspects les plus frappants de tout cette question est l'énorme variation du degré d'implantation syndicale entre les divers secteurs de l'économie, entre les différentes catégories de salariés à l'intérieur du même secteur, et entre divers sous-secteurs. Dans le mémoire de la FTQ, M. Gérin-Lajoie insiste sur ce qu'il qualifie de "répartition scandaleusement inégale des syndiqués" le taux est généralement beaucoup plus élévé parmi les "cols-bleus" que parmi les "cols-blancs", dans les grandes entreprises par rapport aux petites et moyennes compagnies, dans la fonction publique par rapport au secteur

privé des services, dans certaines régions par rapport à d'autres. Quelques chiffres sommaires font ressortir l'inégalité de l'implantation syndicale entre les "cols-blancs" et "cols-bleus".

TABLEAU I : Pourcentage des employés visés par des conventions collectives, au Canada, au Québec et dans l'Ontario en 1966 (ensemble des industries couvertes par l'enquête, établissements ayant au moins 15 employés seulement)

	Employés hors-bureau %	*Employés de bureau* %
CANADA	58	14
QUÉBEC	61	22
ONTARIO	59	10

(Ministère du travail : *Conditions de travail dans l'industrie canadienne*, 1966)

Par ailleurs, l'inégalité existe également à l'intérieur de la catégorie des « cols-bleus » entre divers secteurs et sous-secteurs de l'économie.

TABLEAU II : Pourcentage des salariés « hors-bureau » affectés par des conventions collectives au Québec en 1965 (enquête sur établissements comptant au moins 15 employés)

	Pourcentage des salariés hors-bureau
Industrie minière	78
Manufactures	68
Transports	86
Téléphone	87
Électricité, gaz, eau	91
Commerce	26
Services (secteur non-public)	39

(Bureau de la statistique du Québec : *Conditions de travail dans les industries du Québec*, 1965. Partie 4)

Les chiffres correspondants pour les employés de bureau au Québec varient entre 1% dans la finance et 51% dans les services

d'utilité publique, en passant par 10% dans les manufactures et 4% dans le commerce et les mines.

Au risque d'être ennuyeux, examinons à présent les chiffres concernant les principales industries manufacturières (travailleurs d'usine) au Québec.

TABLEAU III : Pourcentage des travailleurs d'usine affectés par des conventions collectives au Québec, 1965.

INDUSTRIE	*Pourcentage des travailleurs*
Coton	97
Pâtes et papier	92
Tabac	92
Avionnerie	91
Appareils électriques	85
Métaux non-ferreux	85
Chantiers navals	84
Breuvages	77
Produits du fer et de l'acier	71
Salaisons	71
Textiles synthétiques	67
Vêtement pour hommes	61
Laiteries	60
Produits chimiques	56
Vêtement pour femmes	53
Imprimerie et édition	53
Boulangerie	52
Raffineries du pétrole	46
Scieries	40
Chaussure	37
Bonnetterie	32
Meuble	29

Finalement, ces disparités inter-sectorielles se traduisent sur le plan régional :

TABLEAU IV : Pourcentage des employés régis par des conventions collectives au Québec, 1965 (ensemble des industries)

RÉGION	*Employés « hors-bureau »* %	*Employés de bureau* %
Bas St-Laurent-Gaspésie	46	19
Saguenay-Lac St-Jean	80	24
Québec	56	15
Trois-Rivières-Mauricie	72	15
Cantons de l'Est	66	10
Montréal	56	12
Outaouais	75	14
Nord-Ouest	61	5
Côte-Nord-Nouveau-Québec	78	9

L'apport du syndicalisme à la situation des non-syndiqués

Afin de mieux cerner cet aspect très large, complexe et fort controversé, de l'action syndicale, nous envisageons successivement :

(a) l'impact du syndicalisme sur les salaires et les conditions de travail des non-syndiqués;

(b) les effets de l'action syndicale sur d'autres aspects de la situation des travailleurs non-syndiqués.

(a) *Salaires et conditions de travail*

On se laisse tenter, parfois, par l'idée que les non-syndiqués sont nécessairement les « exploités » par excellence, à la différence

des travailleurs syndiqués qui, eux, parviennent à diminuer le degré de leur « exploitation ». Autrement dit, on suppose que les salaires et les conditions de travail des salariés non-syndiqués sont inévitablement inférieurs à ceux des syndiqués, et que l'implantation du syndicalisme dans une entreprise doit nécessairement apporter une amélioration des salaires et des conditions de travail. Si ceci était vrai, on aurait répondu à notre question. Mais il s'agit plutôt de savoir si les « normes » syndicales, les augmentations de salaires et les améliorations dans les conditions de travail obtenues par les négociations collectives ont une influence sur les salaires et les conditions de travail des salariés non-syndiqués, même s'ils ne se syndiquent pas. Il faut dire que les économistes sont loin d'être unanimes sur ce point. Certains économistes soutiennent, qu'à long terme, le syndicalisme n'a pas un effet important sur le niveau ou sur l'évolution des salaires, ceux-ci étant déterminés par d'autres facteurs, conjoncturels, technologiques, etc. D'autres spécialistes optent pour la thèse contraire.

Par contre, il semble qu'un accord existe sur le fait qu'à court terme l'action syndicale ne soit pas sans effet sur les salaires, et surtout sur les conditions de travail et notamment la durée du travail, des salariés non-syndiqués. Mais quel est cet impact, quel est le degré de cette influence? Il faudrait des études poussées pour y répondre. On sait, par ailleurs, qu'il n'y a pas nécessairement une relation précise et directe entre le taux de syndicalisation et le niveau des salaires, car il y a trop d'autres facteurs qui interviennent. Si, par exemple, on prenait deux industries qui se ressemblent sous certains aspects (dont la proportion des effectifs syndicaux, la proportion de la main-d'oeuvre féminine, la proportion des travailleurs qualifiés et de production) comme le textile-coton et les produits du tabac, on trouverait que ces industries, toutes deux très fortement syndiqués, ne se ressemblent point sur le plan des salaires.

TABLEAU V Taux de syndicalisation et niveau de salaire dans les industries textiles-coton et les produits du tabac.

	TRAVAILLEUR D'USINE GAINS HORAIRES MOYENS (1966)		EMPLOYÉS DE BUREAU SALAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN (1966)	
	Hommes	*Femmes*	*Hommes*	*Femmes*
Textile-coton	$2.03	$1.61	$96.67	$62.56
Produits du tabac	2.71	2.47	117.43	102.54

(*BFS : Earnings and Hours of Work in Manufacturing,* 1966)

Il est vrai, pourtant, que dans certaines industries en perte de vitesse (chaussure, scieries) on trouve une correspondance ou une coïncidence entre les niveaux relativement bas des salaires et de la syndicalisation. Peut-on parler d'une relation de cause à effet? Difficilement, car l'absence relative du syndicalisme dans ces industries peut être un « symptôme » du même ensemble de facteurs qui se reflète dans le niveau des salaires, ce dernier étant donc peu susceptible d'être radicalement modifié par le syndicalisme et son action revendicative. Comme le fit remarquer Louis Laberge dans son discours devant le congrès de la FTQ : « les non-syndiqués se retrouvent en grand nombre dans des secteurs . . . faibles où le syndicalisme ne pourrait pas faire des merveilles non plus ».

Ceci dit, il paraît assez évident, en principe et dans les faits, que dans une conjoncture économique « favorable » de forte demande sur le marché du travail, les augmentations de salaires obtenues par les syndiqués sont « transmises » aux non-syndiqués, surtout ceux qui se situent dans le « voisinage économique ». Mentionnons trois cas typiques dont parle l'économiste Albert Rees.[2]

[2] Albert Rees, *Economics of Trade Unionism,* The University of Chicago Press, Chicago, 1967, pp. 104-105.

Premier cas. Une augmentation de salaires négociée pour les travailleurs syndiqués de l'usine est accordée « volontairement » aux employés de bureau non-syndiqués dans la même entreprise, ceci afin de conserver la relation entre les deux échelles de salaire et en même temps pour empêcher l'implantation d'un syndicat parmi les employés de bureau.

Second cas. Dans une industrie fortement syndiquée, les entreprises non-syndiquées suivent le « pattern » établi par les entreprises syndiquées, afin de maintenir le statu quo.

Troisième cas. Dans un marché du travail fortement syndiqué les entreprises non-syndiquées sont obligées de suivre l'exemple des employeurs syndiqués afin de conserver leur main-d'oeuvre (à la condition que celle-ci soit « mobile »).

Ajoutons que le syndicalisme et l'existence des échelle de salaire négociées pour une durée de deux au trois ans ont une influence « stabilisatrice » sur les salaires des non-syndiqués du « voisinage économique », en ce sens, que ces échelles résistent à l'effet d'un marché du travail « défavorable ».

Un exemple frappant (et unique sur ce continent) de l'influence des négociations collectives sur les salaires et les conditions de travail des salariés non-syndiqués est celui des «décrets » promulgués en vertu de la Loi de l'extension juridique des conventions collectives. Il s'agit, en quelque sorte, de l'institutionnalisation, sous une forme bien particulière, de l'impact syndical sur les salaires des non-syndiqués. En effet, sur les quelque 270,000 salariés assujettis aux décrets au 31 mars 1966 [3] au moins 150,000 sont non-syndiqués, soit 60% du total. Bien qu'une certaine portion de ceux-ci appartien-

[3] *Rapport du Ministère du Travail*, Québec, 1965-66.

nent à des entreprises « syndiquées » (où il y a une convention particulière), la plupart relèvent, sans doute, d'entreprises effectivement « non-syndiquées ». Il est vrai, comme nous venons de le mentionner, que la « transmission » des salaires et des conditions de travail négociées aux non-syndiqués ne se fait qu'en partie; les décrets ne fixant que les normes minimales, mais par ailleurs la possibilité de négocier des conventions particulières apportant des salaires au-dessus des échelles de base existe toujours. Mais, dans les faits, dans plusieurs cas, dont celui de la construction, les salaires et conditions de travail établis par les décrets tendent à devenir ceux en vigueur pour tous.

Enfin, on devrait signaler l'influence syndicale sur les salaires des non-syndiqués par le truchement de la loi du salaire minimum et ses ordonnances. Il s'agit ici, bien entendu, d'un impact moins direct, mais non moins réel. La hausse rapide des salaires élargit énormément l'écart entre le salaire minimum et le « taux courant » établit par l'action syndicale, surtout dans les secteurs ou les marchés de travail fortement syndiqués ou influencés par l'action revendicative des syndicats. Les syndicats exercent une forte pression sur le gouvernement pour relever le salaire minimum afin de diminuer ou d'empêcher la menace de cette « concurrence déloyale ». Dans ces démarches, les syndicats peuvent trouver un appui important parmi « leurs » patrons. Il convient de noter que le salaire minimum général, en vertu de l'ordonnance no 4, est passé de 80 à 85 cents l'heure à $1.00 et $1.05 dans le reste de la province tandis qu'à Montréal, il atteindra $1.25 en septembre prochain [4]. Au cours de ses remarques, M. Bellemarre fit remarquer que l'augmentation du sa-

[4] « Discours du Ministre du travail à l'assemblée législative », *Québec-Travail*, mai 1967, p. 3.

laire minimum déjà en vigueur affecta environ 100,000 salariés dont presque tous, peut-on supposer, sont des non-syndiqués.

Si certains économistes doutent que l'action des syndicats puisse exercer une influence déterminante et permanente sur l'évolution des salaires des travailleurs non-syndiqués, la plupart d'entre eux reconnaissent l'impact de l'action syndicale et surtout les avantages marginaux qu'obtiennent les travailleurs non-syndiqués.

Comme le fait remarquer l'économiste S. Ostry, un employeur, en l'absence d'un syndicat pourrait au besoin augmenter les salaires de *certains* employés pour un temps déterminé, et par suite d'une pénurie de main-d'oeuvre; mais la réduction des heures de travail et l'octroi des « avantages marginaux », par leur nature, doivent s'appliquer à *tous* les employés et sont irréversibles [5]. Ceci dit, il faut noter que, d'après les rapports sur les conditions de travail, il semble y avoir une certaine relation entre le taux de syndicalisation dans une industrie et la généralisation de certaines conditions de travail « avancées », la troisième semaine de vacances après 10 ans de service, quatre semaines de vacances après 20 ans de service, etc.

(b) *Législation sociale*

En plus de la « transmission » des augmentations de salaires et de l'amélioration des conditions de travail, le syndicalisme apporte une contribution importante sur le plan de la législation sociale (et parfois de son administration). Dans la mesure où une telle législation complète ou se substitue aux avantages prévus par la convention collective, les salariés non-syndiqués en retirent un bénéfice tout particulier. Le cas du régime des rentes de retraite mérite d'être si-

[5] H.D. Woods et S. Ostry, *Labour Policy and Labour Economics in Canada*, Toronto, 1962, pp. 334-335.

gnalé au même titre que celui de l'assurance-hospitalisation et de (l'éventuelle) assurance-santé. Dans ces cas, l'on pourrait parler de la transformation ou la transposition sur le plan de la *société* d'un avantage qui relevait antérieurement de *l'entreprise,* de la négociation collective. Que la pression des syndicats en faveur d'un régime universel des rentes ait été motivée, au début, par le désir de protéger et améliorer les régimes de retraite existant dans les entreprises, n'infirme en rien le fait que cette législation est de nature à favoriser les salariés non-syndiqués en leur assurant un revenu lors de la cessation du travail à cause de l'âge. On pourrait aussi citer l'exemple de la Loi des accidents du travail qui a été améliorée grâce à l'activité syndicale. Par contre, les non-syndiqués se trouvent défavorisés par rapport aux syndiqués parce qu'ils n'ont pas la possibilité réelle de faire valoir leurs intérêts et leurs points de vue auprès des autorités administratives.

La syndicalisation intégrale – Objectif réaliste ou utopie ?

J'ai donné quelques statistiques sur la proportion des salariés qui, dans certains secteurs économiques et industries sont « couverts » par une convention collective. Ces chiffres sont incomplets, et ne portent que sur les « unités » comptant au moins 15 employés, et sur certains secteurs. Je voudrais maintenant essayer d'établir un bilan provisoire du taux de syndicalisation au Québec, tout en indiquant quelques facteurs contextuels s'opposant à une extension rapide et massive du syndicalisme.

Afin de se faire une idée, même sommaire et approximative de la situation, on devrait considérer séparément deux grands secteurs : le secteur « privé » et le secteur « public ».

Ces mots sont entre guillemets parce que le secteur « privé » comprend des entreprises « publiques » (Hydro-Québec, Chemins de fer nationaux et autres) tandis que le secteur « public » englobe des corporations ayant un caractère juridique « privé » tels les hôpitaux. La séparation repose surtout sur le fait que le secteur « public » est caractérisé par une forte centralisation des négociations collectives, qui va de pair avec une forte syndicalisation (à l'exception des corporations municipales qui relèvent de ce secteur sans en avoir la caractéristique).

Le taux de syndicalisation dans le soi-disant secteur « public » est radicalement plus élevé que celui du secteur « privé ». J'estime que les non-syndiqués dans le secteur « public » représentent 30 pour cent des salariés « syndicables » alors que ce % est de 60% dans le secteur « privé »; je suis convaincu que, dans ce secteur, la syndicalisation « intégrale » (ou qui s'y rapproche) est un objectif réaliste et qui se réalisera si l'on considère l'évolution déjà engagée dans les principaux domaines du secteur « public » – fonction publique (provinciale et fédérale), éducation et hôpitaux. Le processus de regroupement sur le plan municipal est déjà amorcé et tendra vers une centralisation de plus en plus poussée des négociations collectives et une hausse du taux de syndicalisation.

Dans le secteur « privé », ce taux de syndicalisation est d'environ 40% selon nos estimations basées sur le nombre d'employés « syndicables » (ceux qui peuvent être compris dans une « unité de négociation » en vertu de notre législation, c'est-à-dire, à l'exclusion des agents de maîtrise, de la plupart des cadres, etc.). Dans la plupart des industries, les « syndicables » constituent environ 90% du total des employés, suivant le modèle fourni dans l'industrie manufacturière selon la répartition indiquée dans le rapport du bureau fédéral des statistiques : *Earning and Hours of Work in Manufacturing*, 1966.

TABLEAU VI : Estimation du nombre d'employés, d'employés syndicables, d'effectifs syndicaux et de non-syndiqués dans le secteur « privé » au Québec, 1967.

SECTEUR	*Total des employés*	*Employés syndicables*		*Effectifs syndicaux*		*Non-syndiqués*	
		«hors-bur.»	*Bureau*	*«hors-bur.»*	*Bureau*	*«hors-bur.»*	*Bureau*
	(000)	(000)	(000)	(000)	(000)	(000)	(000)
Exploitation forestière	27 [a]	23	1	23	—	—	1
Industrie minière	26	21	2	15	—	6	2
Industrie manufacturière	501	375	75	218	8	157	67
Contruction	100 [b]	75	15	50	—	25	15
Transports, communications, utilités publiques	174	117	37	77	15	40	22
Commerce	236	160	52	33	1	127	51
Finance et assurances	73	5	60	—	1	5	59
Services (commerciaux personnels)	148	133	7	14	1	119	6
TOTAUX	1,285	909	249	430	26	480	223

(a) Décembre 1966 (BFS : Estimation du nombre d'employés par industrie et par province.

(b) Basé sur le nombre d'employés assujettis aux décrets et aux échelles de justes salaires au 31 mars 1966, ajusté au mois d'avril 1967 selon l'évolution et l'indice de l'emploi dans la construction au Québec avril 1966 et avril 1967.

SOURCES :

1— « Total des employés » d'après le BFS : « *Les estimations des employés par province et industrie* », avril 1967.

2— « Effectifs syndicaux » d'après la compilation faite par le Ministère du travail du Québec à partir de l'enquête au début de 1967 par le Ministère fédéral du travail.

3— La répartition entre « hors-bureau » et employés de bureau est basée sur les données dans « Conditions de travail dans les industries du Québec, 1965 » du Bureau de la statistique du Québec.

Ces estimations sont très approximatives, mais je suis persuadé que les ordres de grandeur qui s'en dégagent sont réalistes. Peut-on entrevoir la possibilité de l'implantation massive du syndicalisme parmi ces 700,000 salariés non-syndiqués, et ce dans un avenir rapproché ? Dans le contexte actuel, il me semble que la réponse est NON.

On sait que la syndicalisation doit se faire dans le cadre de l'« établissement » — usine, bureau, magasin, chantier, etc. — en vertu de notre législation. Or, dans la seule industrie manufacturière au Québec, il y a quelques 11,000 « établissements », donc 22,000 « unités de négociation » (usine et bureau formant chacun une « unité »), 22,000 accréditations, 22,000 négociations ! Sur les 11,000 « établissements » manufacturiers, 8,000 ont moins de 15 employés, et 9,000 en tout ont moins de 50 employés. Mais ces 8,000 très petites entreprises (moins de 15 employés) n'en comptent pas moins pour 40,000 employés, et les 9,000 ayant moins de 50 employés emploient environ 110,000 salariés, un total déjà respectable et une fraction importante des non-syndiqués dans le secteur des manufactures, si l'on suppose que la vaste majorité des employés de ces entreprises sont non syndiqués[6]. Durant l'année 1967, la Commission

[6] Nombre d'établissements, d'après le BFS: *Bulletin préliminaire* — statistique récapitulative des industries manufacturières, 1965.

des relations de travail accorda un total de 165 accréditations pour des unités de moins de 50 employés dans l'industrie manufacturière (85 pour celles ayant moins de 15 employés). Au rythme de 165 unités par an, combien de temps faudra-t-il pour accréditer 18,000 « unités » dans les petites et moyennes entreprises ? Dans la construction, il y a 17,000 employeurs, donc 34,000 « unités de négociation », et ainsi de suite. La conclusion qui s'impose, c'est que l'économie de notre système d'accréditation syndicale condamne les employés des petites et moyennes entreprises à demeurer en marge du syndicalisme.

Même s'il était physiquement possible pour la CRT d'accréditer les syndicats dans ces entreprises, ceux-ci ne pourraient pas satisfaire aux exigences de la Loi, ni même entreprendre le travail d'organisation nécessaire parce que le principe de la « comptabilité syndicale » l'interdirait. Aucun syndicat n'a les ressources humaines et financières nécessaires pour supporter une telle campagne d'organisation, et encore moins pour négocier des milliers de conventions collectives, et moins encore pour s'occuper de leur application (griefs, arbitrages, etc. . .).

Les restrictions d'ordre juridique et comptable ne sont pas les seules. L'attrait du syndicalisme pour les non-syndiqués varie selon les circonstances. Des recherches faites par Frances Bairstow auprès des employés de bureau indiquent que pour eux, la question des salaires est moins importante que celle de la participation à la détermination du contenu de leur travail [7]. Or, il est fort probable que pour les travailleurs d'usine des petites et moyennes entreprises l'implantation du syndicat signifie surtout une hausse de salaire. Les syndicats, seraient-ils en mesure de « faire des merveilles » sur ce plan, soit de relever le niveau des salaires dans ces entreprises pour approcher

[7] *Monde ouvrier*, mars 1968.

celui existant dans les grandes entreprises ? Un certain nombre de ces entreprises marginales, dont la survie est assurée en partie par la « subvention » que leur accordent leurs employés, ne seraient-elles obligées de fermer leurs portes ? D'autres seraient incitées à se moderniser, à devenir plus efficaces économiquement viables. Du point de vue d'une planification rationnelle des ressources, ces conséquences de la syndicalisation des petites entreprises seraient fort souhaitables. Mais à condition que les conséquences *humaines* soient prévues, que l'on ait mis sur pied les politiques et les mécanismes nécessaires de reclassement et de réembauchage, que la mobilité existe. Ceci suppose, à mon avis, une transformation radicale de l'orientation, du mode de fonctionnement et des structures des syndicats.

La syndicalisation des non-syndiqués et le caractère du syndicalisme

Le syndicalisme nord-américain a un objectif prioritaire : la défense des intérêts des salariés par la négociation collective. Son action est donc axée sur l'entreprise, dont dépend l'existence même du syndicat; sans entreprise, pas de convention collective, pas de syndicat.

On cherche, de préférence, à résoudre les problèmes des employés dans le cadre de l'entreprise et de la convention collective. Cette recherche de solutions dans ce cadre limité entraîne un système institutionnalisé, « ordonné », structuré, qu'on appelle négociation collective, ou « relations patronales-syndicales ». Mais ce système exige que le syndicat soit « efficace », qu'il se rationalise. Pour négocier efficacement sur des questions aussi complexes que les régimes de retraite, la qualification du travail, les plans d'assurance-groupe, le changement technologique il faut avoir recours aux services

de spécialistes, de permanents syndicaux, de techniciens. Ceci tend à éloigner les syndiqués du processus de la prise des décisions dans les domaines qui, précisément, sont privilégiés par les syndicats.

En même temps, on constate l'existence de nombreuses questions fondamentales qui ne sont pas matière à négociation collective. Ainsi, par exemple, on peut négocier des dispositions pour protéger les employés contre la perte d'emploi et de revenu, lors des changements technologiques; mais on ne peut pas négocier de dispositions pour assurer des emplois aux jeunes qui viennent sur le marché du travail ou à ceux qui ont perdu leur emploi. Ces deux groupes ne sont pas de l'entreprise, ils ne sont pas dans l'entreprise, bref, ce sont des « étrangers »; et les questions qui les affectent sont aussi étrangères à l'entreprise, donc au syndicat rattaché à l'entreprise.

Tels sont le paradoxe et le dilemne du syndicalisme : la recherche de l'efficacité de l'action revendicative-négociatrice axée sur le rôle du syndicat dans l'entreprise et qui peut être discuté en terme de fonction de « participation conflictuelle » avec Alain Touraine ou « d'opposition loyale à la direction de l'entreprise » avec P. Drucker. Si cette action du syndicat fortement institutionnalisée (négociations collectives tous les deux ou trois ans, procédure de griefs à trois ou quatre étapes, arbitrage légaliste) permet d'obtenir des résultats intéressants, elle a aussi un prix. Ce prix est l'éloignement de la base des structures syndicales, la participation symbolique ou formelle des syndiqués à la prise de décisions et au fonctionnement du syndicat.

Ce prix est la transformation des syndiqués en « cotisants », c'est-à-dire, en « acheteurs de services syndicaux », en « clients ». En effet, le terme « services » qui figure largement dans le vocabulaire syndical traduit fidèlement cet état de choses. « Fournir des services »

(ce qui suppose l'achat ou la location desdits services) remplace la "solidarité de classe" comme "moteur" et raison d'être du syndicalisme. Comme le dit Louis Laberge : "On fait du syndicalisme avec une mentalité de consommateurs. On se procure des services syndicaux avec la cotisation, et on veut en avoir pour son argent . . . il y a un culte de l'efficacité syndicale qui va à l'encontre des fins mêmes du syndicalisme" [8].

La convention collective, et surtout la procédure de griefs, instruments de cette "libération quotidienne" de l'autorité arbitraire patronale dont parle J. Gérin-Lajoie, est en même temps une sorte de carcan, outil de discipline qu'impose le syndicat aux salariés, d'autant plus qu'on interdit le recours à la grève pendant la durée de la convention. En fait, l'efficacité syndicale, axée et orientée en fonction de la conclusion de la convention collective, exige qu'on utilise le moins possible l'arme de la grève, et qu'on la remplace par l'emploi des services spécialisés déployés dans le cadre d'un système ordonné et structuré de négociations.

Ces réflexions un peu lugubres ne signifient pas du tout que je ne suis pas en faveur de l'implantation syndicale massive et rapide parmi les masses des non-syndiqués. Au contraire, je pense qu'il est toujours mieux d'avoir un syndicat, quelques soient ses qualités et ses défauts, que de n'en point avoir. Je suis tout à fait d'accord avec Gérin-Lajoie sur certaines propositions qu'il avance pour faciliter, ou rendre plus réel le droit d'association (octroi d'un vote à la demande de 30% des employés, ouverture du droit d'association aux cadres, etc.). Mais je suis par contre plus réservé sur deux hypothèses qui paraissent être sous-jacentes à ses propositions : les modifications législatives dans le sens de l'accréditation et la négociation par secteur industriel pourraient-elles "assurer" la syndicalisation rapide des mas-

[8] « Discours inaugural au congrès de la FTQ. » 1967.

ses de non-syndiqués? Le seul fait de cette syndicalisation massive pourrait-il assurer la réalisation des grands objectifs : guerre à la pauvreté et participation sociale. Mais je me demande si la participation sociale des salariés n'exige pas, ne présuppose pas une participation réelle et significative à la vie et à la prise de décisions du syndicat.

Dans cette optique, il me semble que la seule négociation par secteur, sans aucune modification dans l'orientation, les structures et le mode de fonctionnement des syndicats, ne pourrait qu'accentuer encore davantage la centralisation syndicale et favoriser l'éloignement et le désintéressement des syndiqués de leurs syndicats, mettre encore plus d'accent sur l'aspect "efficacité" et "institutionnalisation", accélérer la transformation des "syndiqués" en "cotisants".

Je me demande si le syndicalisme ne devrait pas se transformer, diminuer l'accent prépondérant sur la *convention collective* (que ce soit au niveau d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises formant un secteur industriel), "ré-institutionnaliser" la négociation collective et l'application de la convention, réduire le texte de la convention de 80 pages à 3 pages ! Si l'on veut parler de "libération", on devrait penser de "libérer" les travailleurs de leur propre instrument de libération qu'est la convention collective. On devrait encourager, voire obliger les travailleurs à prendre leurs responsabilités à user de leur initiative, et à choisir leurs propres moyens, leurs propres formes d'action, leurs propres armes. Je comprends très bien les risques et les conséquences que cela pourrait comporter pour l'action et les structures syndicales traditionnelles. Mais le syndicalisme parviendrait ainsi, peut-être, à retoruver son âme et sa vocation originelle.

JEAN GERIN-LAJOIE
Métallurgistes unis d'Amérique.

Je tiens en premier lieu à féliciter monsieur Roback, son exposé se divise en deux parties, la première est nettement analytique, la se-

conde plus prospective suggère certaines orientations et fait appel à des jugements de valeur.

La partie analytique appelle tout au plus quelques nuances tenant aux différences d'optique existant entre un universitaire et un syndicaliste.

J'ai noté comme particulièrement intéressantes et significatives, l'extrême variation des pourcentages de main-d'oeuvre syndiquée et de main-d'oeuvre non syndiquée selon les secteurs économiques, son analyse des effets économiques de l'action syndicale concernant les travailleurs syndiqués ou non, et son analyse des effets des revendications syndicales pour des progrès de la législation sociale.

Monsieur Roback a formulé à ce moment-là une remarque qui me semble particulièrement pertinente, en indiquant l'absence de participation des travailleurs non syndiqués à ce processus de transformation sociale.

Son étude de la situation très particulière des petites entreprises me paraît également des plus intéressantes. Un grand nombre de statistiques ne portent que sur les entreprises comprenant quinze employés et plus; dans le prolongement de cette remarque, le conférencier a souligné rapidement mais clairement que le système d'accréditation en vigueur est préjudiciable à la syndicalisation des travailleurs à l'emploi de petites et moyennes entreprises. Cette situation est d'autant plus grave, à mon avis, qu'elle est celle des services où le volume de l'emploi s'accroit très rapidement.

À ce propos, monsieur Roback indique certaines voies ouvertes au syndicalisme et préconise qu'il revise lui-même ses traditions et ses pratiques. À la FTQ, notre point de vue est quelque peu différent puisque nous insistons dans nos mémoires sur la nécessité de modifier la législation du travail ce que nous considérons comme une condition de la syndicalisation des petites entreprises. Ce débat s'apparente peut-être à celui de la poule et de l'oeuf, mais je voudrais sur ce point tenter d'expliquer et de défendre le point de vue de la FTQ.

Il faut, à notre avis, établir une distinction claire entre la négociation par entreprise et la négociation par secteur, et ce n'est qu'à cette condition que l'on peut espérer surmonter les difficultés s'opposant à la syndicalisation des petites entreprises. Un exemple: les Métallurgistes ont entrepris de syndiquer le secteur du fer ornemental. Dans la région de Montréal ce secteur comprend 140 entreprises représentant 1,000 employés, Avant la syndicalisation, le salaire horaire moyen était d'environ $1.00. Il atteint maintenant $2.75. Les petites entreprises n'ont pas disparu parce que les salaires ont été augmentés par décret et au même moment. La disparition de petites entreprises à la suite d'augmentation de salaire est intimement liée à une conception légale des relations de travail centrée sur l'entreprise, conception qui prévaut en Amérique du Nord comme l'a souligné monsieur Roback. Or ce système de relations de travail n'est pas le seul possible, d'autres conceptions ont prévalu dans le passé. À mon avis les difficultés qui s'opposent à la syndicalisation des petites entreprises proviennent plus en Amérique du Nord de la législation du travail que de l'action des organisations syndicales. Les travailleurs pratiquent le syndicalisme que la société leur a permis de pratiquer, et la société a le syndicalisme qu'elle mérite, je dirai même meilleur que celui qu'elle mérite.

Il est clair que les modifications que nous suggérons d'apporter à la législation dans les mémoires de la FTQ ne suffiront pas à assurer la syndicalisation complète des petites entreprises. Notre objectif est de syndiquer les deux tiers des travailleurs qui actuellement ne le sont pas. Nous voulons que la liberté d'association soit considérée sur un pied d'égalité avec d'autres libertés, telles la liberté devant la justice ou l'éducation. Le fait que les deux tiers des salariés ne bénéficient pas en pratique de la liberté d'association représente une grave injustice affectant les deux tiers des citoyens de la société nord-américaine.

Monsieur Roback affirme avec raison que la syndicalisation ne saurait garantir à elle seule la réalisation des objectifs sociaux que poursuivent les travailleurs et la société. Cependant, le syndicalisme véhicule de nombreuses revendications, concernant les accidents de travail, la sécurité au travail, la prévention de la fermeture d'entre-

prises. Dans ces domaines, les mineurs dont le travail est particulièrement instable et dangereux ont joué un rôle particulièrement actif.

Divers exemples récents nous semblent révélateurs des effets positifs de la syndicalisation des travailleurs. Martin Luther King n'est pas mort dans une manifestation contre la ségrégation raciale, mais à l'occasion d'une grève portant sur la reconnaissance de la liberté d'association aux boueurs de Memphis. L'on connait les répercussions de cet assassinat dans toutes les villes américaines. Le syndicalisme aux États-Unis reflète en partie les aspirations des noirs, mais la situation de ces derniers est due dans une large mesure à leur non syndicalisation. Les noirs américains n'ont pas de Black Power même dans les syndicats parce qu'ils sont faiblement syndiqués et lorsqu'ils le sont parce qu'ils demeurent très minoritaires au sein des syndicats. Les secteurs où travaillent les noirs sont peu syndiqués.

L'extrême désorganisation du marché de la main-d'oeuvre féminime, que confirment les statistiques citées par monsieur Roback, s'accompagne de bas salaires qui n'existeraient pas si cette main-d'oeuvre était syndiquée. Si les salaires du personnel féminin employé dans les entreprises de nettoyage à sec, les restaurants, les hôtels étaient plus élevé personne n'enverrait nettoyer ses vêtements à Toronto, renoncerait au tourisme, fréquenterait moins souvent les restaurants; des centaines de milliers de travailleuses vivraient mieux. J'ai choisi à dessin comme exemples des branches de l'activité économique échappant à la concurrence internationale et comprenant un fort pourcentage de travailleurs non syndiqués.

Monsieur Roback souligne également avec raison certains aspects de l'action syndicale devant lesquels les travailleurs se sentent mal à l'aise, tel par exemple la négociation périodique de conventions collectives dont la signature supprime automatiquement et par la loi, le droit à la grève. L'on notera que dans plusieurs syndicats américains le débat important porte sur la sagesse de renoncer au droit de grève au profit d'avantages d'un autre ordre. Certains syndicats ont effectivement adopté cette position, mais ils la recon-

sidèrent actuellement. Notre propre Ministère du travail toujours prompt à suivre l'exemple américain ne l'imite pas sur ce point. Les travailleurs québécois ne sont pas prêts à renoncer à ce droit.

J'insisterai également sur le contraste existant entre l'efficacité de la négociation collective même lorsqu'elle se déroule au niveau de l'entreprise et la faiblesse de l'action politique des syndicats qui ne s'appuie que sur une fraction minime des travailleurs et condamne la société à la sclérose. La situation actuelle condamne les deux tiers des travailleurs à une abscence totale de participation aux mécanismes sociaux qui les prive de toute responsabilité. Cette pauvreté est la source d'autres formes de pauvreté, y compris la pauvreté monétaire, la pauvreté en matière de logement, etc . . . Je considère cette abscence de participation comme l'un des facteurs déterminants qui freinent toute transformation de la société et l'évolution interne du syndicalisme lui-même.

F. X. LÉGARÉ
Confédération des syndicats nationaux.

Je tiens tout d'abord à remercier le conférencier pour son exposé et en particulier pour les précisions qui y sont incluses.

J'ai, en particulier, retenu ces deux précisions: dans le Québec en 1967, 35% de la main-d'oeuvre étaient syndiqués tandis que seuls 45% des salariés étaient syndicables aux termes de la loi.

Monsieur Lajoie a fait état de plusieurs cas où il a été possible de syndiquer des salariés relevant de petites entreprises, relavant du secteur de l'industrie ou de celui des services. L'exemple de la Région du Saguenay, Lac St-Jean est à cet égard significatif, le syndicalisme est largement implanté au niveau des établissements commerciaux. Cette situation n'est pas unique elle se retrouve ailleurs et, à des degrés divers.

En revanche, les salariés non-syndiqués appartiennent à tous les secteurs de l'activité économique et se retrouvent dans toutes

les régions. Sur 270,000 salariés assujettis au régime des décrets, 150,000 ne sont pas syndiqués. Ces derniers bénéficient cependant de tous les avantages découlant de la négociation d'une convention collective, sans contribuer aux activités du syndicat, non seulement financièrement, mais en participant aux prises de décisions. N'oublions pas non plus que nous avons dans notre province de 5 à 10% de chômeurs. Certes, il serait peut être possible de les syndiquer, dès lors le pourcentage des syndiqués atteindrait 40 à 45% de l'ensemble des salariés. Cependant, l'on peut s'interroger sur les effets et les avantages de cette syndicalisation.

Les collets blancs sont faiblement syndiqués mais cependant, ils bénéficient fréquemment des avantages qu'obtiennent les collets bleus grâce à la négociation collective.

Dans le secteur du commerce, l'on compte environ 127,000 employés qui pourraient être syndiqués, mais ces derniers ont plus souvent recours à la réglementation qu'à la négociation collective pour améliorer leurs conditions de travail. C'est ainsi que leurs revendications portent fréquemment sur les heures d'ouverture et de fermeture des établissements commerciaux et sur l'obtention de jours de congés plus nombreux. Ces préoccupations l'emportent, semble-t-il, sur les revendications salariales qui constituent l'enjeu essentiel de la négociation collective. Il est par contre certain que, dans ce secteur, beaucoup de travailleurs surveillent attentivement l'évolution des conditions de travail pratiquées dans des établissements concurrents et s'efforcent éventuellement d'améliorer le sort de leurs employés, espérant par ce biais éviter la fondation d'un syndicat.

Un bon nombre de syndiqués relèvent d'associations indépendantes, qui ne peuvent être considérées comme d'authentiques syndicats. Les conventions collectives que signent ces associations sont tellement insuffisantes qu'elles ne pourraient pas même faire l'objet d'ordonnances émises par la Commission du salaire minimum. Si la syndicalisation des travailleurs actuellement non-syndiqués devait aboutir à la généralisation de cette situation, il faudrait la considérer plus comme un recul que comme un progrès.

Jusqu'à présent, les organisations syndicales n'ont ménagé ni leurs efforts, ni leurs ressources humaines et financières afin de syndiquer les travailleurs inorganisés. Cependant, et j'insiste sur ce point, la législation en vigueur n'incite nullement le travailleur non-syndiqué à devenir membre d'un syndicat. Par ailleurs bien des travailleurs hésitent avant de poser le geste qui les fera membres d'un syndicat; pour eux le syndicat est synonyme de grève, de chômage; ceci s'applique particulièrement à la région où j'habite, région dite sous développée. De leur côté les patrons acceptent difficilement la présence des syndicats, recourent parfois au chantage et aux pressions afin de décourager toute tentative de syndicalisation. La fondation de nouveaux syndicats est donc difficile dans la petite entreprise, comme dans les services. Cette situation n'est pas exceptionnelle, elle se rencontre à des degrés divers dans plusieurs régions où le volume de l'emploi est bas et l'industrialisation moins avancée qu'ailleurs. Il est vrai que dans ce cas les travailleurs redoutent la création de nouveaux syndicats.

Je n'ai donc pas de recette magique à formuler. L'obligation légale de se syndiquer ne produirait que des cotisants non des syndiqués militants; ce qui ne signifie pas qu'une modification de la législation en vigueur ne s'imposerait pas afin de faciliter la syndicalisation de travailleurs non-syndiqués.

En terminant je ferai mienne l'opinion du conférencier monsieur Léo Roback, qui considère, en tenant compte des circonstances et de la législation actuelle, que le taux de syndicalisation au Québec n'est pas aussi faible que certains le prétendent.

L'EXTENSION DE LA FORMULE SYNDICALE A DES SECTEURS NON - TRADITIONNELS

6

par

SHIRLEY B. GOLDENBERG
Département de science politique,
Université McGill

Dans cette communication portant sur l'extension de la formule syndicale à des secteurs non traditionnels: fonctionnaires, cols blancs, professionnels, personnel de cadres, je m'arrêterai surtout à quelques problèmes de base auxquels ces catégories de salariés font face lorsqu'ils optent pour le syndicalisme. J'éviterai toute discussion d'ordre historique. Il convient seulement de signaler en passant les détails essentiels dont tous sont bien au courant: la montée en flèche de ces secteurs naissants, les multiples obstacles à leur syndicalisation et, finalement, les changements dans leurs conditions de travail qui les ont poussés récemment à l'action syndicale.

Les progrès du syndicalisme dans les secteurs non traditionnels

Les statistiques prouvent que le syndicalisme fait son chemin assez lentement dans les secteurs non traditionnels, surtout chez les cols blancs et les professionnels. Quand même, "ça bouge". L'extension du droit d'association à des milliers de fonctionnaires est un évènement de grande portée. Cela a donné un élan à l'action syndicale chez les cols blancs, même s'ils se montrent encore assez réticents pour se syndiquer dans le secteur privé. Il est évident aussi

que l'action syndicale prend de plus en plus d'importance chez certains groupes de professionnels — enseignants, infirmières, médecins, ingénieurs, et le reste — surtout dans la province de Québec. Les syndicats de cadres par contre, se comptent littéralement sur les doigts de la main. Le plus connu est celui des réalisateurs de Radio-Canada.

Lorsque le syndicalisme a ouvert une brèche dans les secteurs jusqu'à ces derniers temps imperméables à son action, il y a lieu de se demander, dans la conjoncture actuelle, s'il s'agit plutôt d'un phénomène passager ou d'un développement voué à des progrès constants. Il faut se demander d'ailleurs si le syndicalisme dans ces secteurs pourra se contenter de suivre les modèles traditionnels d'organisation et d'action et quels sont les rapports que les groupes naissants devront entretenir avec les mouvements ouvriers traditionnels.

A toutes ces questions il serait bien hasardeux de vouloir donner une réponse définitive. Je me permettrai plutôt de les envisager indirectement. C'est en faisant le point des problèmes plus ou moins importants à l'heure actuelle et en examinant la façon dont les nouveaux groupes ont abordé ces problèmes que j'espère être mieux en mesure de faire quelques prédictions quant à leur avenir.

Avant de parler de ces quelques problèmes de base je voudrais bien attirer l'attention sur les points suivants:

En premier lieu, il faut tenir compte des distinctions qui existent entre les différentes catégories: cols blancs, professionnels, et personnel de cadres — qu'ils soient fonctionnaires ou employés dans les secteurs privés. Chaque catégorie a ses propres problèmes même certains problèmes communs.

Prenons par exemple leurs droits en vertu de la législation du travail. Je n'ai pas le temps d'approfondir mais je crois nécessaire

au moins de signaler, même si on est déjà au courant, que le droit d'association ne s'applique pas dans la même mesure à tous ces groupes à travers le pays. Chez les fonctionnaires par exemple, certains jouissent du droit d'association et de négociation collective, mais il y en a également à qui ces droits sont encore refusés. Tout dépend de la juridiction dont ils relèvent. Dans le secteur privé par contre, les cols blancs ordinaires ne sont jamais privés du droit d'association mais les membres d'un bon nombre de professions sont exclus des dispositions de la législation du travail, sauf dans le Québec et la Saskatchewan. Nulle législation du travail ne reconnaît le droit d'association au personnel de cadres, à part quelques exceptions dans la fonction publique, mais cela ne les empêche pas nécessairement de se faire reconnaître en dehors des dispositions de la loi — ce qui est arrivé par exemple chez les réalisateurs de Radio-Canada.

Il est évident que la situation est plus complexe dans une sytème fédéral. Donc les secteurs naissants — le fonctionnarisme, les cols blancs, les professionnels, le personnel de cadres — font face à une multiplicité de législations, souvent contradictoires, à travers notre pays étendu. Ils font face aussi à des facteurs sociologiques qui, à mon humble avis ont joué un rôle capital en déterminant leur attitude envers le syndicalisme. Et cela conduit au deuxième point que je tiens à souligner avant d'aborder quelques problèmes de base. Il s'agit du contexte social du Québec.

L'expérience québécoise

Quoiqu'il soit tout à fait normal pour nous du Québec de regarder les problèmes syndicaux dans l'optique de notre province, il ne faut pas oublier que le Québec n'est pas une province comme les autres en ce qui concerne l'expérience syndicale. Il est clair que le chemin parcouru au Québec par quelques-uns des groupes non traditionnels est unique par rapport aux autres provinces. Il est clair aussi que l'ex-

périence syndicale dans le secteur non traditionnel est beaucoup plus évoluée au Québec qu'elle ne l'est dans tout le reste du pays. Prenez par exemple les ingénieurs. Voici un groupe professionnel pour qui l'adhésion à une centrale syndicale, et le recours à la grève au besoin, n'existe pas en dehors du Québec.

L'expérience du Québec en ce qui concerne les groupes en voie de se syndicaliser s'explique par divers facteurs. Il est évident par exemple que le climat politique de la "révolution tranquille" a favorisé l'extension de la formule syndicale aux groupes non traditionnels, surtout dans le secteur public. Le Code du travail (1964) et la Loi de la Fonction publique (1965) ont étendu le droit d'association à un bon nombre de groupes qui étaient autrefois exclus de l'action syndicale — notamment les membres des corporations professionnelles ainsi que les fonctionnaires. Puis, on ne peut guère exagérer le facteur personnel. Prenez par exemple le cas de René Lévesque qui était le ministre responsable de l'Hydro-Québec. Le fait qu'il avait lui-même milité dans la fameuse grève des réalisateurs de Radio-Canada — qu'on reconnaît comme la première expérience marquante de syndicalisation de cadres — n'a certainement pas nui aux ingénieurs de l'Hydro lorsque ceux-ci luttaient pour élargir leur unité de négociation!

D'autre part il y a lieu de signaler le rôle capital qu'a joué la CSN en influençant certains des nouveaux groupes de salariés dans le choix de leur option syndicale. Il me semble par exemple qu'un bon nombre de professionnels voyaient la possibilité de se sentir chez-eux au sein d'un mouvement non seulement français mais dirigé en grande partie par des intellectuels comme eux. Il va de soi que la CSN a monté une campagne dynamique de recrutement auprès de ces professionnels. Au cours de cette campagne elle a rencontré une résistance déterminée du côté des corporations professionnelles mais presque aucune concurrence de la part de la centrale rivale.

Ce fut une autre question lorsqu'il s'agit des cols blancs. Les deux centrales ouvrières ont réussi à en organiser, même si le nombre d'effectifs dans ce secteur est encore restreint. Quant aux fonctionnaires au niveau provincial, ils sont affiliés à la CSN — selon les dispositions de la loi.

A part les efforts de la CSN et le climat favorable de la "révolution tranquille", il est possible, à mon avis que l'influence intellectuelle de la France chez un bon nombre d'intellectuels du Québec les ait rendus plus susceptibles de s'intéresser à la formule syndicale que ne le sont leurs confrères de langue anglaise. Il ne faut pas oublier que le syndicalisme de professionnels, ainsi que de cadres, fait déjà partie des moeurs de plusieurs pays européens.

Malgré le fait que quelques uns des groupes naissants se sont montrés plus enclins à l'option syndicale au Québec que dans les autres provinces, il n'en est pas moins vrai que l'idée du syndicalisme dans les nouvelles catégories fait son chemin dans le reste du pays.

Les problèmes en suspens

Examinons maintenant quelques-uns des problèmes majeurs auxquels les groupes naissants font face lorsqu'ils tiennent à adopter la formule syndicale. Ayant attiré l'attention sur le fait que le contexte social du Québec le distingue des autres provinces, je me sens plus libre de me concentrer sur l'expérience québécoise en traitant ces problèmes.

Les problèmes auxquels je vais m'intéresser se résument sous les rubriques suivantes:

L'établissement des unités de négociation;
l'affiliation syndicale et les méthodes d'action;
les revendications.

Ces problèmes ne sont pas limités aux secteurs naissants. Cependant ils sont souvent plus compliqués dans ce cas qu'ils ne le sont dans les secteurs traditionnels.

L'unité de négociation

Les cols blancs par exemple se sentent un besoin réel de protéger leur autonomie, leur "statut particulier" si l'on veut par rapport à la main-d'oeuvre ordinaire. Peu importe s'ils forment des unions exclusives où s'ils se groupent en des unités de négociation autonomes au sein de grands syndicats industriels, à moins qu'ils soient en mesure de se garantir un statut indépendant des cols bleus.

Lorsqu'il s'agit des professionnels, par contre, la question d'autonomie devient plus complexe. En effet, les dispositions du Code du travail (du Québec) limitent le droit d'accréditation à des groupes homogènes de professionnels. A mon avis cela crée une rigidité peu souhaitable. Cela risque même de nuire à l'extension de la formule syndicale là où le nombre de salariés professionnels est restreint. Quoiqu'il y ait sans doute certaines professions qui insisteront toujours pour agir d'une façon autonome, il me semble qu'on ferait mieux de laisser le choix de l'exclusivité aux groupes professionels eux-mêmes. A cet égard il y a lieu de signaler que la loi de la fonction publique va plus loin que le Code du travail. Elle permet en effet le regroupement des unités de professions diverses qui consentent à négocier ensemble. En même temps elle reconnaît les intérêts qui distinguent les professionnels du reste des fonctionnaires. Donc les professionnels sont exclus du syndicat qui groupe la masse des fonctionnaires.

Quoique les cols blancs et les professionnels tiennent à garantir leur identité dans des unités plus ou moins exclusives, ce problème n'est pas insurmontable. Mais il existe pour les professionnels un

autre problème plus grave qui les a déjà forcés à établir leurs unités de négociation en marge des dispositions de la loi. Il provient du fait que les professionnels sont pris dans un système de législation du travail qui a été conçu en fonction de la main-d'oeuvre ordinaire et qui ne convient pas nécessairement aux nouvelles catégories de salariés. M. Jean-Réal Cardin a fait le point de ce problème dans une critique du Code du travail. Permettez-moi de citer ces remarques:

> "Si nous considérons d'abord le cas des hommes de profession, nous constatons que les premiers qui semblaient devoir profiter des élargissements au droit d'association consacré dans le Code, en l'occurence les ingénieurs, ont été, en fait, les premiers à ne pas s'en prévaloir et à mener une action syndicale complètement en marge des prescriptions de cette loi. Ils ont préféré voir leurs associations acquérir la personnalité juridique sous l'empire de la loi des Syndicats professionnels et de faire une action directe auprès de leurs employeurs respectifs en vue d'obtenir de ces derniers la reconnaissance de ces associations. La raison en est que, si le Code, d'une part, à consacré le droit d'association pour les hommes de profession, quels qu'ils soient, il est, d'autre part, resté fidèle aux postulats idéologiques des lois nord-américaines et il n'a aucunement innové par rapport à notre ancienne Loi des relations ouvrières en continuant de refuser la qualité de 'salariés' à ceux, parmi ces derniers, qui à un titre ou à un autre, représentent l'employeur dans ses relations avec ses salariés. Autrement dit, il n'est pas allé au bout des exigences de la réalité sociologique lorsqu'il a ouvert l'accès au droit d'association à des groupes professionnels autres que les travailleurs traditionnels de l'industrie mais en maintenant à leur endroit des critères d'exclusion qui ne tenaient pas compte de leurs caractéristiques propres ni de leur situation particulière au sein de l'entreprise."[1]

M. Cardin se plaint du fait qu'une proportion élevée de professionnels soient exclus des unités de négociation en vertu des res-

[1] Jean Réal Cardin « Le Code du travail: deux ans d'expérience », *Relations Industrielles*, Vol. 22, no 3 (juillet 1967) pp. 328-329.

ponsabilités qui découlent de leur compétence professionnelle. Les employeurs, par contre, s'en prennent à toute extension du droit d'association — à n'importe quel niveau de direction — comme une atteinte aux structures d'autorité et au processus de décision au sein des entreprises.

Qu'on soit favorable ou hostile au syndicalisme de cadres comme tel, il faut être aveugle pour ignorer les problèmes qui découlent des réalités sociologiques dont parle M. Cardin. Il est évident, à mon avis, qu'une plus grande souplesse s'impose dans la définition de *salarié* lorsqu'il s'agit de professionnels — que cela se produise par une révision de la loi ouvrière ou par une plus large interprétation de la législation actuelle.

En effet, les accords conclus par les trois syndicats d'ingénieurs au Québec ont créé un précédent à cet égard. Même si deux sur trois de ces accords ont été négociés en marge de la loi, ils créent une jurisprudence importante dans les relations industrielles. Selon ces accords (à la Ville de Montréal, à l'Hydro-Québec, et au gouvernement du Québec) le pouvoir de décision sur la carrière d'un ingénieur — c'est-à-dire le pouvoir d'embauche, de congédiement ou de promotion — devient un principal critère d'exclusion des unités de négociation des ingénieurs professionnels. A mon avis ce critère respecte un principe qui s'impose rigoureusement à toute extension du droit d'association, c'est qu'on évite des situations de conflits d'intérêts dans la détermination des unités de négociation. On évite également l'extension du droit d'association à tel point que tout le monde se trouve du même côté de la table de négociation!

Si j'ai insisté sur un problème qui ne concerne qu'une minorité de salariés dans les secteurs nouveaux, c'est qu'il est important pour illustrer le fait que l'extension du droit d'association à des groupes autrefois exclus laisse à désirer lorsque la législation du travail est trop rigide pour tenir compte de leurs besoins particuliers.

Ayant traité les problèmes des *salariés* professionnels lorsqu'ils cherchent à définir leurs unités de négociation, il faut au moins signaler le dilemme des professionnels *non salariés,* tels que les médecins, lorsqu'ils doivent négocier des conventions collectives en vertu de programmes de sécurité sociale. Ces professionnels non salariés se trouvent plutôt handicapés par l'absence de législation de travail applicable à eux. Le public souffre également de ce manque de cadres légaux, surtout lorsque les négociations aboutissent à une impasse. On n'a qu'à rappeler la grève des radiologistes.

Affiliation syndicale et méthodes d'action

La question d'affiliation à une centrale syndicale ne soulève pas les mêmes problèmes dans tous les secteurs naissants. Il paraît tout à fait normal par exemple que les cols blancs, ainsi que les fonctionnaires (si la loi le leur permet) adhèrent à une centrale ouvrière lorsqu'ils décident de se syndiquer. C'est surtout chez les professionnels et les cadres qu'on se trouve devant un dilemme. Cependant le dilemme des professionnels, semble-t-il, relève plutôt de la méthode d'action que du choix de l'agent négociateur. Je ne vois aucune objection de principe à ce qu'un groupe de travailleurs professionnels adhère à une centrale ouvrière —à condition que ceux-ci prennent conscience de leurs responsabilités professionnelles et qu'ils ne mettent pas en danger les services essentiels à la population (je n'ignore pas le problème de la définition des services essentiels!). C'est donc la méthode de règlement des différends plutôt que l'affiliation syndicale qui constitue le vrai dilemme des travailleurs professionnels lorsqu'ils décident de négocier collectivement.

Lorsque j'entends les gens traiter le mouvement syndical comme une source d'anarchie et de conflits chez les professionnels, je prends un malin plaisir à leur rappeler la grève des médecins en Saskatche-

wan et celle des radiologistes au Québec. Ces grèves, à mon avis, ont vraiment menacé la santé publique (par contraste avec la grève des ingénieurs de l'Hydro) mais ni l'une ni l'autre de ces associations professionelles n'était affiliée à une centrale syndicale!

Je me demande pourtant s'il n'y a pas d'objections valables à ce que les salariés de cadres adhérent à la même centrale syndicale que les travailleurs auprès desquels ils détiennent une position d'autorité. N'y a-t-il pas un conflit d'intérêts, même s'ils font partie d'unités différentes? Comment porter un grief contre un membre de la même centrale?

Revendications syndicales

Il est évident que les salariés dans les groupes naissants partagent la plupart des aspirations de la main-d'oeuvre ordinaire. Donc leurs demandes syndicales, comme celles des cols bleus, portent surtout sur les questions suivantes: augmentations de salaires, sécurité d'emploi, promotions, bénéfices marginaux. Pourtant il y lieu de signaler qu'ils ont des problèmes qui leurs sont propres.

Que l'on regarde par exemple les exigences des salariés professionnels. Quoiqu'ils s'intéressent vivement aux revendications mentionnées ci-haut, ils tiennent également à justifier leur option syndicale en vertu de clauses professionnelles qu'ils cherchent à inscrire dans leur convention collective: les infirmières réclament le droit d'influencer les conditions de leur travail professionnel, les enseignants insistent pour être consultés quant au programme scolaire, les ingénieurs tiennent à leur droit d'identifier le travail qu'ils font.

J'aurais tort de terminer ces propos sans attirer l'attention sur le fait suivant, puisqu'il aura sans doute une grande portée sur les négociations dans les nouveaux secteurs.

Puisque l'extension de la formule syndicale aux groupes non traditionnels s'est produite surtout dans le secteur public (où il est exigé des contribuables qu'ils en paient les coûts), il va de soi que le traitement de tous ces groupes — fonctionnaires provinciaux et municipaux, ingénieurs, infirmières, enseignants, etc. — soit lié d'une façon plus ou moins étroite à la politique salariale du gouvernement provincial. Les praticiens dans le monde du syndicalisme sont sans doute plus en mesure que je ne le suis de définir les nouvelles méthodes d'action qui s'imposent dans la situation actuelle. Je me contente de soulever le problème.

Conclusion

Ayant abordé quelques problèmes de base que les groupes naissants rencontrent lorsqu'ils décident de se syndiquer, je désire revenir sur les questions soulevées au début de cet exposé.

Est-ce que les syndicalisme continuera d'élargir la brèche qu'il a percée dans les secteurs non traditionnels, ou s'agit-il plutôt d'un phénomène passager? Est-ce que le syndicalisme dans ces secteurs pourra se contenter de suivre les normes traditionnelles d'organisation et d'action? Quelle influence aura-t-il sur le syndicalisme des secteurs traditionnels et quel rapport entretiendra-t-il avec eux?

L'avenir dira jusqu'à quel point le syndicalisme fera son chemin dans les secteurs nouveaux, mais à en juger par la tendance actuelle, je dirais qu'il est voué à des progrès constants. Il est évident par exemple, que les conditions qui ont provoqué l'irruption du syndicalisme dans les secteurs non traditionnels continuent de s'intensifier. Les salariés dans ces catégories nouvelles se trouvent en nombre croissant au sein de grandes organisations bureaucratiques où le sens individuel perd fatalement de son importance et où la débrouil-

lardise personnelle devient de moins en moins efficace. A mesure que la formule syndicale répondra aux besoins de ces secteurs nouveaux — sur la foi des réussites obtenues à ce jour — il y a lieu de croire qu'elle continuera de faire des progrès constants. Cependant, quelques considérations s'imposent. Il faudrait par exemple, que les cadres juridiques réflètent les changements sociologiques et que les règles du jeu soient adaptées aux besoins des groupes naissants. Il importe peu que cela s'effectue au moyen d'une révision profonde de la législation du travail ou par une plus large interprétation de la loi actuelle.

Lorsqu'il s'agit des rapports entre les secteurs naissants et le mouvement ouvrier traditionnel, je me permets de répéter ce que j'ai dit précédemment. Je ne vois aucune objection à ce que les salariés dans les secteurs naissants adhèrent à une centrale ouvrière — sauf peut-être dans le cas du personnel de cadres.

Il faudrait tenir compte de la nature des besoins de ces nouvelles catégories de salariés lorsqu'on cherche à faire de l'organisation syndicale parmi eux. Que l'on tienne compte de leur désir de conserver leur identité et de protéger leur dignité personnelle. Que l'on tienne compte de quelques exigences qui leur sont propres, par exemple l'extension de la liberté professionnelle et, dans certains cas, la participation au processus de décision. Et que l'on soit également conscient de leurs responsabilités particulières lorsqu'ils détiennent des fonctions essentielles à la sécurité et à la santé publique.

Quant à l'influence que le syndicalisme dans les secteurs nouveaux peut exercer sur celui du secteur traditionnel, je ne me trouve pas en mesure de faire de commentaires valables. Je préfère céder ma place aux trois commentateurs. Que les praticiens de l'action syndicale dans ces nouveaux secteurs nous mettent au courant de leurs espoirs et de leurs ambitions.

ANDRE THIBAUDEAU
Syndicat canadien de la fonction publique.

Avant de commenter l'exposé de madame Goldenberg je pense qu'il serait utile de formuler quelques précisions: il faut, en premier lieu, établir une nette distinction entre les groupes syndicables selon le Code du travail et ceux qui ne le sont pas parce qu'ils ne sont pas considérés, selon la loi comme des salariés; et en second lieu préciser que ces quelques remarques ne porteront que sur le syndicalisme québécois.

L'extension de la juridiction des syndicats, ou encore les limites de l'unité de négociation, en ce qui concerne les représentants de l'employeur vis-à-vis de ses employés ou les employés dits « confidentiels » ne sont pas tranchées d'une façon mécanique par la Commission des relations de travail: le problème est généralement posé par la partie syndicale; lorsque la partie patronale ne formule aucune objection, la requête syndicale est généralement acceptée; mais lorsque l'employeur s'objecte, la Commission tranche non pas en fonction de règles absolues mais en considérant la preuve faite devant elle.

Considérons les unités de négociation de collets blancs de la cité de Montréal et de l'Hydro-Québec; ce sont deux unités de négociation fort différentes. La juridiction du syndicat de l'Hydro-Québec est beaucoup plus restreinte que celle du syndicat de la ville de Montréal. A la ville de Montréal, les secrétaires de messieurs Drapeau et Saulnier sont syndiquées, alors qu'à l'Hydro-Québec toutes les secrétaires des chefs de services sont exclues de l'unité de négociation.

Par ailleurs, la notion de « cadre » est de plus en plus difficile à définir, surtout depuis que les décisions en matière de suspension, de congédiements et de promotion dépendent de plus en plus du bureau du personnel ou de la haute direction de l'entreprise ou de l'administration. Madame Goldenberg parle de tous ceux qui seraient du même côté de la table; pour ma part, je serais porté à penser que beaucoup de gens sont nulle part. De plus en plus, les cadres « inférieurs » et « intermédiaires » ont un rôle technique de super-

vision et leurs responsabilités entrent de moins en moins en contradiction avec les intérêts d'autres salariés. C'est pour cela que le mouvement syndical est favorable à un amendement de la législation du travail qui permettrait d'inclure dans les unités de négociation les cadres inférieurs ou intermédiaires.

La syndicalisation des cadres présente un autre aspect étrange, c'est celui, si j'ose m'exprimer ainsi, des « cadres des cadres ». Un exemple: à la ville de Montréal, comme à l'Hydro-Québec ou au Gouvernement du Québec certains cadres sont les supérieurs d'autres cadres; les seconds sont membres de syndicats affiliés à une centrale syndicale, alors que les premiers n'ont pas le droit de se syndiquer. Une telle anomalie devrait être éclaircie par la législation. Cette question est importante puisque la première grève des ingénieurs de l'Hydro-Québec avait pour objet la juridiction du syndicat; le syndicat voulait représenter des ingénieurs qui étaient en fait les supérieurs d'autres ingénieurs.

A l'Hydro-Québec, il y a quatre syndicats, ce sont ceux des ingénieurs, des techniciens, des cols blancs et des gens de métier. Un problème identique au précédent se pose à propos du syndicat des techniciens qui est lui aussi affilié à une centrale syndicale; ces techniciens supervisent le travail d'employés qui relèvent du syndicat de métiers.

Par ailleurs, il convient de souligner que la syndicalisation des cadres dans les administrations ou les services relevant de l'État reste embryonnaire. Outre les réalisateurs de Radio-Canada, seuls sont syndiqués les contre-maîtres de la ville de Montréal et certains ingénieurs relevant de la ville de Montréal, de l'Hydro-Québec et du gouvernement provincial. Le syndicalisme de cadre ne pourra pas s'étendre dans le secteur privé sans une modification de la législation du travail. Il ne faut pas oublier non plus que l'existence d'un syndicat de cadres dépend en définitive du bon vouloir de l'employeur car la plupart des cadres, les contre-maîtres surtout n'ont que peu de force économique; les contre-maîtres qui seraient tentés de se syndiquer peuvent facilement être victimes de mesures discriminatoires, ne serait-ce qu'en raison de la possibilité de promouvoir des ouvriers à ces responsabilités.

La plupart des syndicats de cadres et de cols blancs s'efforcent de négocier comme tous les autres syndicats après avoir obtenu leur certification. D'autres groupes de professionnels par contre, notamment les garde-malades et les professeurs, se servent surtout de leur puissance économique, au point que leur attitude peut être assimilée à du chantage. Le cas des radiologistes est particulièrement significatif, ce sont, à mon avis, des anti-syndicaux qui ont utilisé la négociation collective à des fins personnelles, sans aucune considération pour les autres aspects du syndicalisme.

Cette dernière remarque débouche sur la question de l'affiliation des syndicats de cadres à une centrale syndicale. En raison de ses structures, une centrale syndicale ne peut jamais mettre en conflit les intérêts de ses membres, sauf lorsqu'il s'agit de problèmes de discipline. Il est possible, dans le cas d'une centrale syndicale, de prévoir des unités de négociation séparées et des structures propres à éviter que les travailleurs entrent en conflit les uns avec les autres. L'affiliation à une centrale syndicale n'est pas uniquement favorable à la négociation; la centrale syndicale agit comme l'intermédiaire des syndiqués notamment auprès des gouvernements, elle leur permet de participer à la vie sociale et d'acquérir plus de maturité.

La non-affiliation entraîne l'affaiblissement de certains groupes et fausse le sens véritable de l'action syndicale en développant l'égoïsme du groupe qui peut ainsi devenir une force aveugle et dangereuse au service d'intérêts particuliers. Il est évident, par ailleurs, que la fragmentation d'un trop grand nombre d'unités de négociation relevant de fédérations peut avoir des conséquences analogues.

L'on voit trop souvent au Québec des cols blancs refuser de faire partie de la même unité de négociation que celle des cols bleus et refuser d'être couverts par le même certificat d'accréditation, même lorsqu'ils acceptent de faire partie de la même centrale syndicale.

Pour remédier à cette situation, diverses expériences ont été tentées au Québec, j'évoquerai l'une d'entre elles: à l'Hydro-Québec les cols blancs refusaient de faire partie de la même unité de négociation que les cols bleus et les techniciens, chaque groupe dé-

tenant son propre certificat d'accréditation. Au moment du vote d'allégeance syndicale, les cols blancs, qui avaient pris conscience de la faiblesse de leur pouvoir de négociation lors d'une grève antérieure d'une semaine, ont voté pour la même centrale syndicale que les cols bleus afin de ne pas être séparés d'eux et d'accroître ainsi leur force économique. Ensuite ces trois groupes de syndiqués ont négocié ensemble leurs conditions de travail avec la direction de l'Hydro-Québec et ils se sont rendu compte que les différences qui les séparaient étaient finalement minimes, elles ont donné lieu à la rédaction d'une convention collective unique mais assortie d'annexes traitant les problèmes particuliers à chaque groupe. L'unification des groupes freine le développement des égoïsmes individuels.

RAYMOND G. LALIBERTÉ
Corporation des enseignants du Québec.

Madame Goldenberg termine son texte en conclusion par trois questions: Est-ce que le syndicalisme continuera d'élargir la brèche qu'il a percée dans les secteurs non traditionnels? Est-ce que le syndicalisme de ces secteurs pourra se contenter de suivre les normes traditionnelles d'organisation et d'action? Quelle influence aura-t-il sur le syndicalisme des secteurs traditionnels et quels rapports entriendra-t-il avec lui?

J'ai pensé répondre à ces questions en traitant successivement des points suivants: la participation ou cogestion éventuelle; l'action politique, surtout pour le secteur des services publics; les moyens d'action de la CEQ en termes de structures; le syndicalisme de cadres en particulier.

La participation ou cogestion éventuelle

Pour nous, la participation constitue une question de droit: celui de décider avec d'autres de notre destin et de l'exercice de notre profession; mais la participation constitue surtout une question de

devoir: celui de ne pas esquiver nos responsabilités face aux problèmes de la société québécoise. Elle nous paraît donc essentielle, plutôt que souhaitable seulement.

Nous prétendons, en outre, avoir un titre supplémentaire à la participation par le fait que nous sommes les co-propriétaires de l'entreprise qui nous emploie.

Les analystes sociaux qui attribuent des fonctions contestatrices plutôt que revendicatrices de même qu'un caractère idéologique et révolutionnaire au syndicalisme et qui, du même souffle, rejettent la participation syndicale, refusent à toutes fins pratiques les moyens concrets de contester et de révolutionner la société dans le sens des idéologies qu'ils prônent.

Nous sommes aussi très conscients des dangers de la participation. Nous devons faire en sorte que les objectifs de nos organisations syndicales ne soient pas intégrés aux objectifs de nos patrons.

Notre désir de participation ne doit pas se traduire par un retour au Gompérisme des années 1920 qui a amené un déclin brutal du syndicalisme américain. Il faut garder intact notre pouvoir de contestation. La ligne de partage entre la matière du « côte à côte » et la matière du « face à face » est mouvante: le fait de participer peut entraîner bien des contestations dans l'exercice même de la participation. Pour pouvoir contester, il faut participer; pour participer, il faut souvent contester le refus qu'on oppose à notre désir de participation.

Enfin, le « si-vous-voulez-conduire, faites-vous élire » que l'on nous sert en négociation constitue un bien piètre argument pour nous refuser l'accès à la participation. C'est autant une expression de légalisme étroit qu'un aveu d'impuissance de nos patrons face aux nouvelles formes d'exercice de l'autorité.

L'action politique, surtout pour le secteur des services publics

La crise du bill 25 a posé dans toute son acuité le problème des salariés du secteur public quant à leurs relations avec leur em-

ployeur et quant aux moyens d'action à adopter pour défendre leurs intérêts. Surtout dans le secteur des services publics, l'obstacle sur lequel se bute depuis quelque temps notre action syndicale est de nature politique. Il n'est donc pas surprenant que nous ayons tendance à reporter une partie de notre dynamisme sur l'action politique et de faire de celle-ci une sorte de préalable à l'action syndicale.

C'est dans cette perspective que la CEQ a décidé de s'engager résolument dans l'action politique et de développer une pensée cohérente propre à influencer les décisions futures du gouvernement. De plus, la CEQ a décidé de conduire cette action politique avec les ressources institutionnelles et financières de l'organisme.

Ce dernier fait est significatif car il constitue une reconnaissance implicite que l'action syndicale centrée sur la seule convention collective est nettement insuffisante pour défendre les intérêts des affiliés. En outre, nous ne voulons pas vivre en marge de la société; pour respecter l'esprit du mandat qui nous est confié par nos adhérents, nous devons être présents partout là où se trouvent impliqués les intérêts de nos membres.

Parce que nos organismes sont formés de membres qui sont en même temps des citoyens, et parce que le but qu'ils poursuivent légitimement doit s'intégrer dans le bien commun, ils ne peuvent pas rester étrangers à une action politique. De plus, en se constituant en vertu d'une loi, nos organismes syndicaux deviennent des personnes morales et, ainsi, des citoyens de l'État avec leurs propres objectifs politiques, et, surtout, avec leurs droits et devoirs de citoyens.

Enfin, comme nous sommes des employés de l'État, il faut bien se rendre à l'évidence qu'en définitive notre employeur et notre client c'est la population; c'est donc à double titre qu'il faut s'adresser à elle maintenant.

L'action politique constitue donc pour nous, sous une forme plus globale, un corollaire de la participation. Il s'agit d'éviter que le jeu politique du syndicalisme ne devienne qu'un jeu par la bande

qui consiste à s'assurer des amis dans la place et à exercer les formes classiques de pression au sein du Parlement.

Les moyens d'action de la CEQ en termes de structures

L'extension de la formule syndicale à des secteurs non traditionnels ne peut se faire sans le renversement de préjugés souvent tenaces et sans un changement radical dans les mentalités des salariés touchés par le néo-syndicalisme.

Dans la revue *Relations industrielles* de juillet 1962, monsieur Jean-Réal Cardin faisait remarquer lui-même que bien des jeunes corporations ont tendance à substituer la formule corporative à la formule syndicale pure et simple. « Des cas bien précis, écrivait-il, pourraient être cités où l'immense majorité des membres étant de purs salariés n'ayant en pratique que des intérêts économiques, donc syndicaux, à défendre et à promouvoir sur le marché du travail, on a tout de même opté pour le statut corporatif aux dépens de l'association syndicale pure et simple. On considère, poursuivait monsieur Cardin, que la formule syndicale n'est pas assez digne pour satisfaire à l'idée qu'on se fait de son statut professionnel, des études poursuivies, de la valeur des fonctions que l'on remplit, et du statut social attaché à ces fonctions. »

J'ignore quelles sont ces corporations que monsieur Cardin avait à l'esprit à l'époque, mais je sais pour ma part que les travailleurs sociaux, les psychologues, et les conseillers en orientation sont tous des salariés qui ont des organisations professionnels à caractère corporatif.. Je dois souligner, cependant, que tout en maintenant leurs structures corporatives, les professionnels tendent de plus en plus vers une organisation syndicale parallèle.

Pour notre part à la CEQ, tout en s'organisant sur le plan syndical, nous avons présentement des structures et des mécanismes de « type corporatif » pour l'action pédagogique qui ont déjà commencé à donner du rendement et qui iront en s'améliorant dans les années à venir.

La CEQ a choisi la formule syndicale pour poursuivre à la fois des objectifs socio-économiques et des objectifs pédagogiques.

La CEQ est préoccupée de la qualité de l'acte professionnel et, quoique cette action donne moins souvent lieu à des manchettes, je ne crains point d'affirmer qu'en ce domaine professionnel nous accomplissons tout autant que la plupart des corporations fermées du Québec, et nettement davantage que toute autre centrale syndicale de notre milieu.

Chez nous, l'action pédagogique, le perfectionnement des maîtres, la formation des maîtres, la cogestion pédagogique, etc., passent par l'instrument syndical.

Nous sommes des frontaliers entre la corporation professionnelle et l'organisation syndicale pure: la CEQ a voulu protéger la qualité de l'acte professionnel de ses membres; elle s'est faite corporation. La CEQ a aussi voulu protéger les intérêts de ses membres en tant que salariés; elle s'est faite centrale syndicale. Nous constatons malheureusement que la société tout autant que nos patrons n'aiment pas ces métis sociaux que sont nos organismes syndicaux. On pardonne difficilement aux enseignants leur allégeance professionnelle-syndicale; on nous comprend mal.

Vivant constamment aux frontières de la revendication socio-économique et de l'action pédagogique collectivement organisée, nous sommes perçus comme des Eurasiens de l'organisation professionnelle.

Nous croyons par contre que notre métissage en est un dont il y a lieu d'être fier: il fait l'envie des organisations d'enseignants du monde entier.

Le syndicalisme de cadres

Cette catégorie de salariés qu'on appelle les cadres augmente rapidement dans la province de Québec. Les entreprises privées et

publiques se modernisent et engagent en plus grand nombre ces travailleurs intellectuels qui doivent participer de près ou de loin à l'autorité et à la direction.

Ces travailleurs, même s'ils occupent une fonction parfois enviable, par l'autorité qu'ils détiennent et la considération qu'on leur donne, demeurent des salariés dans le plein sens du mot, c'est-à-dire qu'ils travaillent pour un employeur moyennant rémunération, avec tout ce que cela comporte de problème de relations de travail.

Le Code du travail ignore cependant totalement ce groupe de travailleurs puisque le terme « salariés » exclut les personnes qui, au jugement de la Commission des relations de travail, sont employées à titre de gérants, surintendants, contremaîtres ou représentants de l'employeur dans ses relations avec ses salariés. Cette exclusion du Code du travail est généralement interprétée comme une incapacité légale des cadres vis-à-vis la représentation et la négociation collective.

Laisser ainsi une catégorie de salariés, qui s'accroît très rapidement en nombre et en importance, à la merci de l'employeur dans la détermination de ses conditions de travail peut, à la longue, contribuer à la naissance d'un malaise profond dans la vie et l'évolution des entreprises.

Quant à nous, nous émettons l'hypothèse que la syndicalisation des cadres, et leur reconnaissance légale, plutôt qu'une plus large interprétation de la loi actuelle, pourrait aider à assainir les relations de travail dans l'entreprise privée ou publique. Si les cadres eux-mêmes qui sont en contact constant avec les exécutants, ouvriers ou cols-blancs, ont des relations collectives avec leur employeur et une convention pour régir ces relations, ils comprendront mieux les problèmes de travail de leurs subordonnés.

Beaucoup de tensions au sein de l'entreprise qui sont dues à une mauvaise relation d'autorité ou à une incompréhension des problèmes collectifs des subordonnés, pourraient être résorbées par

la reconnaissance légale du syndicalisme de cadres, d'une part, et par la possibilité effective pour ces derniers de former quand ils en expriment le désir, des organisations syndicales et de négocier des conventions collectives de travail, d'autre part.

Ce qui ne veut pas dire que les centrales syndicales elles-mêmes ne puissent adapter leurs modes de fonctionnement et leurs structures de décision à l'arrivée chez eux de syndicats de cadres. C'est ainsi par exemple qu'à la CEQ nous avons imaginé une subdivision de notre Conseil provincial « bureau confédéral » en deux secteurs, celui des enseignants salariés au sens du Code d'une part, et celui des enseignants de niveau de cadres d'autre part. Ces deux secteurs oeuvreront séparément pour les questions qui leur sont particulières, mais se retrouveront afin de prendre des décisions conjointes lorsqu'ils auront à discuter de questions qui les concernent tous. Il nous reste à trouver une formule de « conciliation » interne dans le cas où des décisions de l'un des secteurs pourraient être préjudiciables à l'autre secteur. Nous nous orienterons donc carrément vers une particularisation du syndicalisme de cadres à l'intérieur de nos structures, sans croire pour autant qu'il soit impossible de faire vivre côte à côte ces deux segments d'une même action syndico-professionnelle.

Jean-Paul BRASSARD
Confédération des syndicats nationaux.

Je félicite madame Goldenberg de nous avoir donné une synthèse aussi exacte de la situation actuelle en ce qui regarde, du moins, l'extension de la formule syndicale chez les professionnels. Je me limiterai d'ailleurs au secteur des professionnels syndiqués puisque c'est celui que je connais le mieux. Je procéderai en relevant quelques points qui me semblent importants dans la conférence de madame Goldenberg.

La question suivante a été soulevée; s'agit-il chez les professionnels d'un phénomène passager ou d'un développement voué à des progrès constants lorsqu'on parle du syndicalisme dans le

secteur professionnel? Pour répondre à cette question, il faut s'interroger d'abord sur ce qui fondamentalement peut pousser un professionnel à adhérer à la formule syndicale. Le professionnel a, en premier lieu, cru au professionnalisme libéral qu'une récente société lui proposait comme modèle. Ce n'est qu'à la suite de son intégration dans les structures de l'entreprise contemporaine qu'il a appris la désillusion. En effet, la prolétarisation inévitable introduite par la grande entreprise a fait que le professionnel s'est senti dépersonnalisé et aliéné dans l'exercice même de sa profession. Les mythes et les corporations qui les soutiennent n'ont pu rien faire contre cet effrittement de l'image traditionnelle qu'on se faisait du professionnalisme libéral.

De plus, l'évolution industrielle qui tend vers la concentration et la technologie avancée fera que l'individualité du professionnel n'aura plus sa raison d'être et que ce ne sera que collectivement désormais qu'il pourra prétendre influencer son propre statut et par ricochet la société elle-même qu'il est en droit de contester.

C'est ce qui explique en particulier que le syndicalisme des professionnels a pris naissance dans les services publics, c'est-à-dire dans les entreprises où il se retrouve en plus forte concentration. À l'intérieur des services publics, les professionnels ont réalisé qu'ils étaient déconsidérés, mal payés et mal utilisés. Ils souffrent de la dévalorisation inhérente à toute la fonction publique, dévalorisation entretenue par le mythe de l'entreprise privée et par des dynasties de politiciens qui n'avaient pas intérêt à favoriser l'éclosion d'une technocratie trop compétente. Les professionnels, comme tous les fonctionnaires et les enseignants sont présentement en mesure de prouver que leur valeur peut être utilisée au maximum si l'administration devient cohérente et rationnelle. Par exemple, les ingénieurs syndiqués de la ville de Montréal sont fiers à juste titre d'avoir exigé et obtenu de construire eux-mêmes le métro et d'avoir économisé des montants considérables aux contribuables; les ingénieurs de l'Hydro-Québec se sont aussi prouvé à eux-mêmes qu'ils pouvaient réaliser de grandes choses lorsqu'ils ont participé à la réalisation de projets aussi fantastiques que le complexe Manicouagan-Outardes.

En définitive, ce que les professionnels réclament en priorité par leurs conventions collectives c'est un climat administratif qui leur permette de s'épanouir et d'obtenir toute la considération qu'ils sont en droit d'attendre d'une société qu'ils participent à construire.

Un deuxième point qui a été suscité est celui qui est relatif à la définition du salarié selon le Code du travail. A la suite des expériences que nous avons vécues dans notre secteur, il nous apparaît évident qu'une interprétation élargie des critères du Code du travail ne saurait suffire pour rencontrer les exigences sociologiques en présence.

En effet, une interprétation, si large soit-elle, reste toujours sujette au jeu des négociations; comme les entreprises sont appelées à changer constamment leurs structures, nos unités de négociations sont toujours dépendantes d'une éventuelle modification d'organigramme; qu'on se souvienne seulement que les ingénieurs de l'Hydro-Québec ont dû faire une deuxième grève dans l'espace d'un an dans le but de redéfinir leur juridiction par suite des changements structurels apportés par l'intégration des entreprises nationnalisées. Ce problème est d'autant plus complexe dans la Fonction publique provinciale où il existe plus d'une vingtaine de ministères et où chacune des structures de ces ministères est en constante évolution en raison du caractère dynamique des politiques budgétaires et des priorités politiques. Il faut également tenir compte de l'existence d'une commission de la fonction publique qui a les pouvoirs indiscutables, (mais quand même contestés) de modifier la classification des emplois.

Cette incertitude, cette insécurité créent fatalement des tensions permanentes et ruinent l'équilibre des relations patronales-syndicales. Il faudrait une fois pour toute que la législation définisse des critères précis relatifs au syndicalisme des professionnels. Il nous semble que l'expérience du syndicalisme des professionnels dans les trois (3) entreprises dans lesquelles il est implanté nous a donné suffisamment d'indications pour prouver au législateur que cette forme de syndicalisme répond parfaitement à une

réalité sociologique que personne ne peut nier. Ceci n'empêche pas, il faut l'avouer, que ce syndicalisme est encore en phase de recherche au point de vue de son mode d'action et au point de vue de ses relations avec les autres travailleurs de la même centrale. Le syndicalisme des professionnels parce que encore limité au secteur public, s'interroge actuellement avec les fonctionnaires provinciaux, avec les enseignants sur une stratégie plus adéquate vis-à-vis l'opinion publique de laquelle il se sent de plus en plus dépendant.

En ce qui a trait aux rapports avec les travailleurs des secteurs traditionnels, il faut dire que les professionnels ne se sont pas tout-à-fait libérés des préjugés et des comportements de classe qui les ont caractérisés si longtemps, et, sauf pour quelques militants, il est très difficile d'intégrer parfaitement nos membres aux différentes activités de la centrale syndicale. Mais nous croyons fermement que ceci est dû à la jeunesse de notre mouvement et qu'une éducation syndicale appropriée saura résoudre ces problèmes; le professionnel arrivera graduellement, par l'action syndicale, à une prise de conscience de sa situation de salarié. L'évolution de notre société industrielle ne pourra que le contraindre progressivement à cette prise de conscience qu'inévitablement son confrère de l'entreprise privée partagera tôt ou tard.

LE SYNDICALISME ET LA PARTICIPATION AUX DÉCISIONS ÉCONOMIQUES

7

par

BERNARD SOLASSE
Département des relations industrielles
Université Laval

Sur ce vaste sujet, nous ne formulerons dans cette communication, nécessairement brève, que quelques commentaires. Nous les avons groupés autour de quatre thèmes principaux:

L'accès au pouvoir de décision économique comme revendication du mouvement syndical.

La participation du mouvement syndical aux décisions économiques dans la phase actuelle.

Le problème de la démocratie économique.

Les voies et les conditions d'une participation syndicale aux décisions économiques.

L'accès au pouvoir de décision économique constitue sous des formes variées l'une des revendications permanentes du mouvement syndical

1.– La participation aux décisions économiques apparaît comme l'expression actuelle d'une revendication syndicale fort ancienne et qui se formule en termes d'accès au pouvoir de décision économique.

Comme revendication, l'accès au pouvoir de décision économique s'enracine dans la conscience ouvrière. Celle-ci est d'abord refus de la déshumanisation du travail industriel et de la dépendance de tout travailleur à l'égard d'une autroité et de centres de décisions qui lui sont extérieurs. Elle est, ensuite, affirmation du droit du salarié sur le produit de son travail et volonté de construire une société plus juste, plus fraternelle, plus équitable.

Cependant, cette volonté d'accéder au pouvoir de décision économique s'exprime dans des revendications circonstanciées qui varieront en fonction des idéologies syndicales, qui sont elles-mêmes indissociables du contexte historique où elles s'inscrivent.

a) Pour l'anarchosyndicalisme, la suppression de la propriété privée des instruments de production et de la contrainte étatique représente la condition nécessaire de l'instauration d'un authentique pouvoir ouvrier. C'est une idéologie d'ouvriers fortement qualifiés, travaillant dans des entreprises de faibles dimensions.

b) A l'inverse, le syndicalisme d'inspiration marxiste-léniniste est un syndicalisme de masse, d'ouvriers dépossédés de leur compétence professionnelle, employés dans de grandes entreprises en voie de concentration. L'État est l'instrument de domination de la bourgeoisie. Dès lors, la conquête du pouvoir économique passe par la médiation d'un acte politique révolutionnaire. Dans cette perspective, le syndicat ne peut être que subordonné au parti. La révolution faite, cette subordination demeure et le syndicat renonce à toute forme de contestation pour participer à l'édification du socialisme. L'idéologie est d'une rigueur implacable: Le mouvement syndical ne peut contester le parti au pouvoir, puisque ce dernier représente les ouvriers et les paysans. Le syndicat devient cogestionnaire au niveau de l'entreprise comme au niveau de l'application des politiques globales.

c) Le syndicalisme d'intégration, tel que pratiqué dans les états corporatistes, comme l'Espagne et le Portugal, renonce à toute forme de contestations au profit d'une collaboration sans réserve avec ceux qui détiennent la réalité du pouvoir de décision économique et politique. Cette compromission est d'autant plus lourde de conséquences qu'elle aboutit à perpétuer des structures économiques caduques et à renvoyer aux calendes grecques les réformes qui permettraient d'engager valablement ces pays dans la voie du développement.

d) Le syndicalisme réformiste tel qu'il existe en Amérique du nord et en Europe occidentale se différencie du syndicalisme d'affaire dans la mesure où ce dernier ne nourrit aucune visée réformatrice d'ordre économique et politique.

Le syndicalisme réformiste, entend participer aux décisions économiques tout en se réservant le droit de contester.

Ceci appelle deux remarques.

La première pour tenter de mieux situer l'enjeu de l'apparente contradiction entre participation et contestation, qui représentent non pas deux objectifs en soi, mais deux moments d'une même stratégie visant le pouvoir de décision économique, stratégie qui demeure ordonnée aux objectifs fondamentaux que le mouvement syndical s'est assignés.

Cette stratégie fluctuante, implique, en définitive, la conviction implicite et assortie d'une bonne ou d'une mauvaise conscience, que l'évolution du capitalisme moderne n'est pas radicalement incompatible avec les visées du mouvement syndical. Par la participation, il s'agit de promouvoir ou d'accroître les aspects jugés positifs de cette évolution; par la contestation, qui vise surtout l'application et les conséquences de décisions prises par d'autres, il s'agit de s'opposer aux aspects jugés négatifs de cette même évolution. Participation et contestation se complètent dans le temps.

La seconde remarque, pour souligner que, dans l'optique réformiste, le pouvoir de décision économique est défini comme devant être un pouvoir effectivement partagé et diffusé entre les divers agents de l'économie. En effet, l'on participe avec d'autres. Dès lors, le syndicalisme réformiste accepte le principe d'une société démocratique et pluraliste.

2.– Le syndicalisme réformiste européen, nord américain et canadien et le problème de la participation aux décisions économiques.

a) Il existe entre le mouvement syndical nord-amécicain et le mouvement syndical européen réformiste d'importantes différences mais qui portent moins sur le contenu et la signification de la participation aux décisions économiques que sur l'intensité de la revendication et les niveaux auxquels celle-ci s'applique.

Le syndicalisme réformiste européen marqué par l'âpreté des luttes socio-politiques antérieures, harcelé sur sa gauche par les syndicats d'obédiance communiste, ne s'engage qu'à contrecoeur dans la voie de la participation. Ses orientations idéologiques demeurent plus radicales que celles de son homologue américain, qu'il s'agisse des objectifs poursuivis ou de la stratégie à mettre en oeuvre pour les atteindre: la participation n'est finalement qu'une stratégie au service de réformes considérées comme autant d'étapes jalonnant une démarche progressive et pacifique vers l'édification d'une société socialiste et démocratique. De plus, le syndicalisme réformiste européen se résigne mal à l'abandon du vieux mythe du pouvoir ouvrier, dont la survivance s'exprime dans le thème du contrôle ouvrier et la méfiance de bien des militants à l'égard des « compromissions » qu'entrainerait inévitablement la participation.

b) Au sein du mouvement syndical nord-américain subsistent également de nombreux clivages! Rapellons l'ancienne opposition

entre le syndicalisme de métier et le syndicalisme industriel et la distinction que nous avons mentionnée entre le syndicalisme réformiste et le syndicalisme d'affaires. Ces clivages correspondent, en partie, à des orientations quelque peu différentes quant à la définition des objectifs et des moyens de l'action syndicale, orientations dans lesquelles s'inscrivent à leur tour diverses conceptions de la participation du mouvement syndical aux décisions économiques.

c) Si les orientations idéologiques du mouvement syndical canadien apparaissent plus modérées que celles des syndicats réformistes européens, elles sont, en revanche, nettement plus exigeantes que celles du syndicalisme américain, notamment en raison de leurs implications d'ordre politique.

En résumé, les prises de position du mouvement syndical canadien, se rapportant à la participation aux décisions économiques, s'articulent et s'équilibrent autour de deux pôles, l'entreprise et les deux niveaux de gouvernement.

Au niveau de l'entreprise, il semble que les revendications syndicales visent moins l'accès au pouvoir de décision, que l'accès à l'information considérée comme la condition d'une plus grande efficacité de l'action revendicative en matière de salaire, de conditions de travail, de sécurité d'emploi, d'intéressement aux bénéfices. Au niveau gouvernemental, les syndicats entendent être effectivement consultés lors de l'élaboration des grandes politiques économiques et sociales afin de pouvoir les infléchir. Cette attitude s'explique par des motivations nombreuses et variées: la crainte d'une éventuelle dépression, la poursuite de l'expansion, la correction des disparités interrégionales en matière d'emploi et de salaires, la mise en place de mécanismes protecteurs contre les effets des changements technologiques, le souci de promouvoir une politique sociale plus généreuse. Tout ceci se fonde sur la conviction que les gouverne-

ments doivent intervenir davantage, que leur rôle n'est pas uniquement celui d'un arbitre mais d'un initiateur lorsqu'il s'agit du développement économique et social. Les syndicats canadiens ont pris position en faveur d'une planification démocratique de l'économie.

La participation des syndicats canadiens aux décisions économiques dans la phase actuelle

Si les syndicats revendiquent la possibilité et le droit de participer aux décisions économiques, c'est qu'ils estiment que, dans les circonstances actuelles, la participation est loin de constituer une pratique inscrite dans la réalité quotidienne. Ceci nous conduit à nous interroger sur les formes de participation existant et sur leur enjeu. Pour simplifier, nous distinguerons deux niveaux d'analyse: l'entreprise et les gouvernements.

1.– *Au niveau de l'entreprise,* la négociation, la signature et l'application d'une convention collective de travail constituent une forme de participation à des décisions qui sont d'ordre économique (rémunération directe et indirecte du travail) ou qui ont indirectement des incidences d'ordre économique (conditions de travail, ancienneté, etc.). Ces décisions sont prises conjointement par le syndicat et la direction de l'entreprise et les engagent pour une période donnée.

Dans certains cas, lorsque le syndicat participe à l'administration d'un plan de pension, d'un plan d'assurance santé, d'oeuvres sociales, au niveau de l'entreprise, il faudrait parler non plus de participation, mais de cogestion et de coresponsabilité dans ces domaines.

Cependant, les limites de la participation du syndicat aux décisions économiques dans l'entreprise sont évidentes, puisqu'elles s'ins-

crivent à l'intérieur du champ de ce qui est matière à négociation collective. Or notre philosophie de la convention collective repose sur un strict partage des pouvoirs et des responsabilités entre la direction et le syndicat. La direction est exclusivement responsable de la marche générale de l'entreprise, de son développement (investissements — autofinancement — modernisation) des prix, de la définition des fonctions et du contrôle de la production. La participation entre la direction de l'entreprise et le syndicat ne porte que sur ce qui est matière à négociations: les salaires, les conditions de travail, le bien-être des employés. Comme tel, le syndicat ne participe pas aux décisions économiques essentielles, lesquelles relèvent de la seule compétence de la direction, ce qui ne signifie pas que ses revendications n'aient aucune incidences sur ces dernières. En définitive, les avantages que le syndicat peut espérer obtenir en négociant seront fonction de la situation économique de l'entreprise sur le marché, de sa productivité, qui dépendent de la politique générale de l'entreprise, à laquelle il ne participe pas directement.

L'on répondra qu'il s'agit d'une vision fort pessimiste des choses et que d'ailleurs le comportement du syndicat à la table des négociations démontre que celui-ci se soucie généralement que fort peu de la situation économique de l'entreprise. Mais comment pourrait-il en être autrement alors que la direction lui refuse généralement l'information économique sur les questions essentielles en invoquant la concurrence ou plus simplement le droit de gérance? Au mieux, le syndicat connaît de la situation économique de l'entreprise ce qu'en connaît l'actionnaire, c'est-à-dire pas grand chose.

Il existe cependant quelques exceptions à cette règle: Dans certains cas, la direction d'entreprises en difficulté communique au syndicat des informations économiques pertinentes, l'invite à modérer ses revendications et obtient effectivement sa collaboration afin de sauver l'entreprise de la faillite.

« La convention collective, écrivait Jean Marchand, alors président de la Confédération des syndicats nationaux, ne se présente pas comme un instrument de collaboration mais comme une protection contre les abus, les décisions arbitraires de la direction et l'exploitation de la main-d'oeuvre ».

2.– *Au niveau des gouvernements,* l'on notera la multiplication des organismes consultatifs auxquels les syndicats sont associés à des titres divers. Nous les considérerons rapidement à partir des implications économiques découlant de leurs mandats.

a) Un premier groupe d'organismes consultatifs n'a pas, à proprement parler, une vocation économique, spécifique, mais leurs prises de position et leurs recommandations peuvent avoir des implications de cet ordre. Tel est, semble-t-il, le cas au Québec du Conseil supérieur de l'éducation, du Conseil supérieur du travail, du Conseil supérieur de la santé où siègent des syndicalistes selon des modalités diverses.

b) Un second groupe d'organismes est doté de pouvoirs administratifs réels; ils sont chargés de veiller à l'application de certaines mesures dont la responsabilité incombe au parlement ou aux ministres. Tel est, semble-t-il, le cas de la Commission du salaire minimum et de la Commission des accidents du travail ou encore des comités paritaires, chargés du contrôle de l'application de conventions collectives étendues. Leur action concerne plus les relations de travail au sens général et n'a qu'accidentallement une portée économique.

c) Un troisième groupe d'organismes a cette fois une vocation économique au sens large et plein du terme. Le Conseil économique du Canada et le Conseil d'orientation économique du Québec notamment appartiennent à cette catégorie. Ce sont avec leurs homologues

d'autres provinces, des organismes consultatifs et techniques habilités à émettre des recommandations à l'adresse des gouvernements concernées. Les membres de ces conseils, nommés à titre personnel, comptent parmi eux quelques leaders syndicaux: les organisations syndicales sont donc très indirectement associées à leurs travaux.

L'on notera que le Conseil économique du Canada entend jouer un rôle d'informateur auprès des organisations socio-économiques en diffusant une information de qualité et en organisant diverses séries de colloques.

Par ailleurs, il existe d'autres formes, sinon de participation, du moins « d'accès » aux décisions économiques que nous énumérerons rapidement:

a) La présentation périodique ou non de mémoires aux gouvernements permet aux organisations syndicales d'exprimer leur point de vue et leurs revendications en matière économique et de tenter d'infléchir les décisions gouvernementales.

b) Au Québec, l'on assiste à la constitution plus ou moins spontanée, mais favorisée ensuite par l'État, de Conseils économiques régionaux, auxquels participent des syndicalistes. Ces organismes entendent représenter l'ensemble des forces socio-économiques de la région, et se comportent le plus souvent comme des groupes de pression, d'ailleurs timides, puisqu'ils n'ont ni les moyens, ni le moindre pouvoir de décision qui leur permettraient d'agir.

c) Enfin et surtout le « lobbying » qui constitue la plus inavouable des formes d'accès aux décisions, mais non la moins efficace, puisqu'elle vise les détenteurs réels du pouvoir de décision.

Cette forme de pression, loin de régresser, se développe et s'institutionnalise. Les exemples de Dosco en Nouvelle-Écosse et de

David Ship Building au Québec sont particulièrement significatifs. Devant une menace de fermeture de ces entreprises, les syndicats en appellent à l'opinion publique locale et régionale, qu'ils s'efforcent de mobiliser, s'assurent le concours d'autres organisations, multiplient les pressions sur les parlementaires et les ministres. Le procédé est spectaculaire, rentable en période électorale, mais il ne permet de résoudre passagèrement que des problèmes particuliers, en reculant des échéances inévitables.

En conclusion, il apparaît que les organisations syndicales ne sont représentées que dans des organismes consultatifs ne disposant comme tels d'aucun pouvoir de décision économique. De surcroît, lorsqu'il s'agit d'organismes ayant une vocation économique spécifique, cette représentation est très indirecte; elle n'est cependant pas inutile dans la mesure où elle permet aux gouvernements de mieux connaître les revendications des syndicats et à ces derniers d'acquérir une information économique de qualité, dont ils n'exploitent pas toujours les ressources.

Il demeure difficile de mesurer l'impact des mémoires présentés par les syndicats, les effets de leur présence dans ces conseils consultatifs sur les politiques économiques gouvernementales; nous serions portés personnellement à les considérer comme faibles. Le « lobbying » par contre, semble le moyen le plus fréquemment utilisé par les syndicats pour influencer les décisions gouvernementales, qu'elles soient ou non d'ordre économique.

La participation des syndicats aux décisions économiques et la démocratie économique

Le problème de la participation des syndicats aux décisions économiques n'est qu'un aspect particulier d'une question d'une envergure beaucoup plus vaste, puisqu'il s'agit du pouvoir de décision

économique, de la possibilité et des conditions requises pour qu'il puisse être exercé démocratiquement. Précisons immédiatement, qu'à notre avis, la participation des syndicats aux décisions économiques ne se justifie que dans la mesure où elle permettrait un meilleur fonctionnement de l'économie.

1.–*Le pouvoir économique*

La notion de pouvoir économique a une signification essentiellement fonctionnelle, elle n'a de sens que par rapport à l'exercise des fonctions économiques essentielles que sont, notamment, l'épargne et l'investissement, la production, la consommation. Ces fonctions et donc le pouvoir de décision économique sont exercées dans la pratique par des groupes sociaux, plus ou moins structurés, plus ou moins influents et non seulement par des individus sans lien entre eux. Cette remarque invite à tenter de cerner la notion de pouvoir économique par ses détenteurs.

a) L'économie capitaliste moderne est une économie de grands ensembles dominée par de grandes entreprises.

En 1957, une enquête de la « Federal Trade Commission » relevait aux États-Unis, que les cent treize plus grandes compagnies possédaient quarante huit pour cent (48%) des terrains, des usines, des équipements utilisés par l'industrie de transformation.

La concentration est un fait; la formation d'oligopoles résulte moins d'une volonté de puissance que d'impératifs économiques, techniques et structurels. Seule la grande entreprise peut assurer une production de masse de biens et de service à un coût relatif moindre, le coût croissant de l'innovation technique, économique, administrative.

L'on assiste à la constitution de vastes ensembles d'entreprises travaillant de concert, intégrant leurs activités sur la base de la complémentarité de leurs productions; ces ensembles ont de plus en plus une dimension internationale.

b) Paradoxalement, ce capitalisme moderne élimine un nombre croissant de capitalistes en leur enlevant le pouvoir et l'initiative qu'ils détenaient par le passé en tant qu'apporteurs de capitaux.

Depuis la fin de la seconde guerre mondiale, le public américain n'a guère apporté aux grandes entreprises plus de dix pour cent (10%) de leurs moyens de financement, le restant c'est-à-dire quatre vingt dix pour cent provenant de l'autofinancement, de placements effectués par les entreprises, de crédits bancaires de placements d'obligation, négociés par les entreprises auprès des banques ou des compagnies d'assurance. L'autofinancement renforce l'autonomie des grandes entreprises et par conséquent le pouvoir de décision de leurs dirigeants.

Il semble, pour compléter cette approche fort sommaire, que l'on puisse affirmer sans trop de risques, qu'à ce niveau le pouvoir de décision économique est pratiquement détenu par les « managers » dont la compétence technique est la plus appropriée aux conditions de la production et de l'activité économique.

L'administration, et plus particulièrement les conseillers et les experts pèsent d'un poids de plus en plus décisif lors de l'élaboration et de la mise en oeuvre des grandes politiques économiques et sociales; bien souvent dans la pratique, le rôle du parlement est plus celui d'un contrôleur pas toujours informé et vigilant que celui d'un initiateur.

c) Il est évident que les grandes entreprises ne sauraient se désintéresser de l'ensemble de la société dans laquelle elles fonc-

tionnent. Leur influence s'étend bien au delà de la seule production jusqu'au niveau de l'État d'une part et du consommateur d'autre part.

L'appui de l'État leur est précieux, qu'il s'agisse de bénéficier de commandes publiques, d'obtenir des contrats de fournitures militaires, d'endiguer et de tempérer les revendications sociales, quant au consommateur, il est à la fois roi et sujet. Roi, dans la mesure où la production est orientée d'abord en fonction de la satisfaction de ses besoins individuels; sujet dans la mesure où son comportement, apparamment libre, est façonné non seulement par la publicité mais par l'existence et le développement de normes socio-culturelles de plus en plus contraignantes.

Divers auteurs, dont notamment Galbraith, fondent leurs espoirs sur l'existence de ce qu'ils appellent les « pouvoirs compensateurs », groupements d'acheteurs et de consommateurs, syndicats ouvriers, etc. . . . dont le rôle serait de contrebalancer les effets de la concentration qu'ils constatent au niveau de la production.

d) Le regroupement des intérêts particuliers constitue un phénomène beaucoup moins discutable et dont les effets sur les politiques gouvernementales sont loin d'être négligeables.

Leur action vise en premier lieu la sauvegarde des intérêts qu'ils représentent. L'essentiel pour eux est d'obtenir une intervention de l'État en ce sens. Parmi eux, les porte paroles des régions défavorisées, des activités marginales, ne sont pas les moins actifs, leur influence politique est en quelque sorte inversement proportionnelle au pouvoir économique qu'ils détiennent. Leur action est essentiellement conservatrice.

e) L'intervention de l'État demeure ambigue. Keynes l'a légitimé. Dans cette perspective, les mécanismes stabilisateurs ont été

développés avec un relatif succès puisque depuis la fin de la seconde guerre mondiale les crises économiques majeures ont pu être évitées.

Mais l'État, du moins l'État au sens économique, est assiégé et investi par les intérêts particuliers, qui transportent à ce niveau leurs revendications contradictoires. On demande à l'État simultanément d'intervenir davantage et l'on se méfie de son intervention. A chaque appel, il ne répond que partiellement, à chaque revendication, il cède un peu et accorde quelques concessions, insuffisantes pour satisfaire ceux qui exigent, suffisantes pour mécontenter ceux qui s'y opposent.

2.–*La démocratie économique.*

a) La démocratie économique, c'est-à-dire la participation des groupes et des organisations socio-économiques à l'exercice du pouvoir de décision économique, doit d'abord aux exigences de l'activité économique:

– Le progrès économique dépend essentiellement de l'accumulation du capital efficient, de l'innovation. Pour produire plus et mieux, il faut investir, moderniser l'appareil de production, lutter contre la productivité décroissante du capital par l'innovation.

– Le progrès et le développement économiques sont, à leur tour, générateurs, de tensions et de déséquilibres économiques et sociaux. Ils entraînent une localisation différente des activités économiques dans l'espace, une répartition différente de la main-d'oeuvre, une modification de la répartition des revenus.

Ces diverses exigences représentent un coût économique, puisqu'il faut investir donc renoncer dans l'immédiat à satisfaire certains besoins de consommation pour préparer l'avenir; social puisqu'il faut

renoncer aux habitudes acquises, aux privilèges, accepter la mobilité de la main d'oeuvre, mieux répartir le fardeau fiscal entre les classes et les groupes sociaux.

b) L'existence de la démocratie économique demeure subordonnée à celle d'un large consensus entre les classes et les groupes sociaux. Celui-ci ne saurait résulter de l'affrontement permanent des intérêts particuliers qui le plus souvent se neutralisent, mais suppose que ces derniers soient dépassés au profit d'une vision collective de l'avenir à promouvoir d'un avenir se définissant en termes de progrès économique.

Le problème est donc complexe puisqu'il s'agit à la fois d'assurer le développement économique, de répartir son coût entre les différents agents de l'économie, de corriger les déséquilibres et les tensions qu'il entraîne nécessairement.

3.–*Démocratie économique et planification économique.*

Il semble que le recours à une planification démocratique de l'économie, que réclament les syndicats, puisse faciliter l'élaboration d'une solution valable à ces exigences multiples, dans la mesure où elle devrait permettre de démocratiser l'exercice du pouvoir de décision économique tout en respectant les inévitables contraintes découlant de la nature même de l'activité économique.

La planification, qui exige une redistribution du pouvoir de décision économique, n'est pas la manifestation d'une volonté arbitraire, et la négation des contraintes économiques, mais une tentative visant à étendre la rationalité du calcul économique à l'ensemble des activités économiques. Elle permet en fonction des ressources existantes d'assigner des objectifs précis et compatibles au développement économique, elle délimite le champ des possibles et permet de choisir

entre eux, ceux qui deviendront les objectifs du plan. Dans la mesure où ces objectifs correspondront aux aspirations des citoyens et des groupes, l'on peut espérer que ceux-ci consentiront aux efforts que requiert leur réalisation.

Planification et démocratie ne sont pas incompatibles. Les groupes et les forces économiques peuvent participer à l'élaboration du plan c'est-à-dire se prononcer sur les objectifs et les moyens d'exécution. Mais cette tâche est exigeante. Une participation accrue à l'élaboration et à la mise en oeuvre des décisions d'ordre économique et social n'est pas possible sans une prise de conscience des responsabilités qu'elle entraîne et sans une modification des comportements et de la structure des groupes et des organisations impliquées. Nul ne peut prétendre conserver les habitudes et les méthodes qui sont le plus souvent celles de groupes de pression. Ce n'est pas la liberté qui est en cause mais un certain conservatisme, la peur du changement et la pesanteur des traditions. Chaque groupe, chaque organisation doivent réaliser une véritable révolution interne pour être en mesure de participer à cette oeuvre collective.

Les voies et les conditions d'une participation syndicale aux décisions économiques

1) Une remarque préalable. A court terme, et abstraction faite des projets généraux et réformateurs que nourrissent les syndicats, l'on ne peut que constater le décalage existant entre leurs structures et celles des entreprises où se déroule leur action quotidienne.

L'organisation syndicale a le plus souvent pour base l'établissement alors que le centre de décision patronal se situe au niveau de l'entreprise quand ce n'est pas au niveau d'un groupe d'entreprises. Ce décalage limite d'autant leur pouvoir effectif de négociation.

Une réforme de leurs structures s'impose donc, mais elle se heurte, du moins au Québec et au Canada, aux rivalités intersyndicales qui peut-être se justifient par d'autres considérations et à l'autonomie farouche des unions. A défaut de l'unité organique, peut-être serait-il possible et souhaitable d'envisager l'établissement de plates-formes revendicatives minimales et communes ?

A moyen et long terme, il convient d'examiner successivement ce que pourrait être la participation syndicale au niveau de l'entreprise et au niveau de l'élaboration des politiques gouvernementales.

2) A priori la participation dans l'entreprise semble la plus rentable puisque c'est là que si situent la force du syndicat, ses adhérents et ses militants.

Cependant, toute tentative de « démocratiser » la gestion de l'entreprise se heurte à des obstacles sérieux que reflète la confusion des écrits théoriques sur cette question.

Avant d'être une organisation distributrice de satisfaction sociale, l'entreprise indépendamment du régime de la propriété et du système économique où elle s'inscrit, est une unité de production. Sa première responsabilité est de produire et de produire le mieux possible c'est-à-dire dans les meilleures conditions de rentabilité et ceci s'applique à l'entreprise américaine, comme à l'entreprise soviétique.

Il ne faudrait pas que son activité ou son développement soient paralysés par un ensemble de procédures et de contrôles qui retarderaient l'application des décisions. En d'autres termes, s'il est nécessaire et souhaitable que le syndicat limite la toute puissance des dirigeants de l'entreprise, il ne doit pas pour autant leur ôter toute possibilité effective de diriger.

Ceci dit, nous examinerons rapidement quelles sont les formes possibles que pourrait revêtir la participation ouvrière aux décisions dans l'entreprise.

a) L'information constitue une première forme de participation mais dont la réalisation demeure difficile.

L'on peut envisager que la direction soit légalement tenue à communiquer périodiquement aux représentants du syndicat une information économique pertinente sur la situation économique de l'entreprise.

L'on peut envisager également que la direction de l'entreprise soit légalement tenue à informer le syndicat avant de procéder à des changements majeurs tels que la fermeture d'un établissement ou de l'entreprise, ou un changement important dans le processus de fabrication. De telles pratiques favoriseraient à nos yeux la recherche conjointe de solution au problème de l'emploi.

b) Certains, il est vrai peu nombreux, s'efforcent d'adapter la notion de contrôle ouvrier aux circonstances actuelles. Le contrôle n'est pas la cogestion et implique un droit de veto extérieur à la fonction de direction. Il s'exerce après la décision et avant son application.

Il reste à déterminer sur quelles décisions pourrait porter ce droit de veto et les modalités pratiques de son exercice et surtout les normes en fonction desquelles il pourrait être exercé. Il ne semble pas qu'il existe actuellement une réponse cohérente à ces questions.

Quoiqu'il en soit, le contrôle ouvrier doit rester extérieur à la fonction de direction; il exige beaucoup de compétence et de connaissances techniques. Une définition imprécise de la notion de contrôle pourrait aboutir à la servitude de la gestion qui associerait le syndicat aux risques de l'entreprise ou à l'inverse pourrait alourdir à

l'extrême l'exercice de la fonction de direction en remettant sans cesse en cause les décisions de cette dernière.

De plus, le contrôle doit rester démocratique c'est-à-dire associer tous les salariés de l'entreprise et non pas devenir la responsabilité des cadres ou des techniciens fussent-ils syndiqués.

Il semble, et c'est là une hypothèse que nous formulons, que la notion de contrôle ouvrier aurait une signification positive, s'il existait un plan de développement économique qui soit autre chose qu'un ensemble de projections ou de recommandations. Dans ce cas, le syndicat pourrait avoir pour responsabilité de veiller à ce que l'entreprise respecte effectivement les objectifs du plan.

c) A notre avis, le problème de la participation des syndicats aux décisions économiques dans l'entreprise reste entier, et ceci justifie à nos yeux la poursuite et l'intensification de l'action revendicative. Cependant, celle-ci gagnerait semble-t-il à être menée sur une base élargie, allant jusqu'à la négociation de conventions collectives minimales par branches d'industrie. Ceci aurait pour avantage de favoriser la mobilité des travailleurs et leur garantirait en cas de changement d'emplois au sein d'une même branche d'industrie le maintien de certains droits acquis et liés à l'ancienneté.

L'essentiel dans les circonstances actuelles nous semble être de renforcer la capacité de contester du syndicat, ce qui n'est pas une invitation à l'exercice à tort et à travers. L'inégalité des forces en présence surtout lorsqu'il s'agit de grandes entreprises est telle que toute tentative de participation du syndicat risquerait fort de se solder par l'intégration de ses « leaders ».

> « Du jour, écrivait Sidney Webb, où le syndicat national des mineurs prendra en main l'exploitation de tous les charbonnages d'Angleterre, il cessera de toute évidence de remplir son rôle qui consiste à défendre les intérêts des ouvriers vis-à-vis des dirigeants de l'exploitation ».

3) La participation des syndicats à l'élaboration des politiques économiques et sociales gouvernementales offre paradoxalement des perspectives plus encourageantes. Ceci s'explique, si l'on considère l'influence que les syndicats pourraient exercer sur l'opinion publique à la condition de se soucier tant soit peu de ses préoccupations de cette dernière.

Une telle perspective pose cependant aux organisations syndicales de sérieux problèmes:

– Le premier et le plus important est de s'assurer que les porte paroles des organisations syndicales seront effectivement soutenus par les adhérents. Il ne suffit pas de réclamer la sécurité sociale ou une politique de main-d'oeuvre plus cohérente pour ce que ces désirs deviennent des réalités. Encore faut-il que les adhérents soutiennent effectivement ces revendications. A cette fin, une intensification du travail d'information et d'éducation s'impose.

A un autre niveau, par le fait même qu'ils entendent passer de l'action purement revendicative à l'action constructive, lorsqu'il s'agit de politiques d'ensemble, les syndicats rencontrent nécessairement la politique. L'émergence de ces préoccupations nouvelles rend, en quelque sorte, obligatoire leur politisation.

Par ailleurs, toute visée syndicale d'envergure dans le domaine économique et social suppose nécesairement une redéfinition du rôle de l'État, de ses fonctions et des modalités pratiques de son intervention. L'on voit mal en effet un gouvernement faible, investi par les intérêts particuliers ou encore fortement influencé par les forces dominantes de l'économie, entreprendre une réforme de l'entreprise ou une expérience de planification démocratique de l'économie. Comment résoudre cette contradiction, c'est un des défis que les syndicats auront à résoudre.

JACQUES ARCHAMBAULT
Confédération des syndicats nationaux.

Pour parler de la participation aux décisions économiques, il faut, dès le départ, poser le problème en terme de pouvoir. Qu'est-ce que le pouvoir ? J'emprunte une définition du sociologue français, Jean L'Homme: « Le pouvoir, c'est la capacité consciente d'exercer une influence nette », et j'ajoute, une influence efficace.

Pour asseoir solidement le pouvoir syndical, autonome, indépendant et libre, nous ne pouvons compter que sur nous-mêmes, car, décidément, on ne nous facilite pas et il n'est pas à prévoir qu'on nous facilitera les choses. La lutte, sur ce point, ne sera jamais terminée, car on n'accepte pas les syndicats, on les tolère tout simplement.

Vingt années de vie syndicale militante m'ont enlevé toute illusion là-dessus. Mais il y a peut-être à songer à modifier plusieurs comportements individuels et collectifs à cet égard. En même temps que ces modifications de comportement, il y a lieu d'accélérer les changements des structures et des institutions.

Je ne crois pas qu'il s'agisse de transposer en termes politiques les notions de stratégie et d'obtention du pouvoir au sens politique du terme.

Parlant du pouvoir syndical au sein de l'entreprise, il faudrait, si l'on adopte cette perspective, supposer que le syndicat est dans l'opposition et qu'il lutte pour prendre le pouvoir, c'est-à-dire pour prendre la direction de l'entreprise. Tout ce que nous voulons, en fait, c'est de peser d'un poids décisif sur l'élaboration et la prise de toutes les décisions économiques qui peuvent affecter la marche de l'entreprise. C'est pour cela que nous avons réclamé avec force le droit à l'information.

Je n'entrerai pas dans l'examen en profondeur des différentes formes de participation syndicale aux décisions économiques. J'éviterai, à tout prix, de me référer à des conceptions idéologi-

ques ou doctrinales qui nous engageraient dans des discussions académiques et byzantines sur la cogestion, le contrôle et tutti quanti.

A mon sens, la participation syndicale aux décisions économiques ne peut se réaliser que par une réforme profonde qui doit se concrétiser, d'abord et avant tout, au niveau de la convention collective de travail.

On peut affirmer que, depuis quelques années, le champ des matières à négociation collective s'est considérablement élargi et aggrandi. Or, à chaque fois qu'on élargit ce champ, on accède à une plus large participation aux décisions économiques.

Mais l'évolution, à date, a été extrêmement lente et s'est restreinte à des domaines bien spécifiques. Pour pouvoir, en fait, peser d'un poids décisif sur les décisions économiques, il faut que le syndicat accède aux secrets toujours bien gardés concernant les investissements, l'autofinancement, la modernisation, l'aggrandissement, en un mot à tous les changements technologiques. Il est absolument impensable, que, dans notre société moderne contemporaine, un employeur prenne des décisions qui mettent sur le pavé, sans avertissement, sans délai, des centaines et des centaines d'employés sans que les salariés impliqués aient été avertis à l'avance et n'aient eu leur mot à dire sur des décisions qui affectent leur vie et leur avenir.

Mais, il ne faudrait pas croire que cette timidité et cette lenteur se situent simplement au niveau de l'entreprise privée. Au niveau de ce qu'on appelle ' le secteur public ', la situation n'est guère plus reluisante. Si l'on examine avec tant soit peu de rigueur comment est élaborée la politique salariale de l'Etat du Québec, on se rend bien compte qu'on est encore très loin de la participation syndicale à ces grandes décisions.

Par ailleurs, au simple niveau de l'affectation des postes, de la promotion, la loi actuelle de la fonction publique constitue un obstacle majeur et certain à la participation des intéressés aux

décisions économiques qui les concernent. On réserve à la Commission de la fonction publique la juridiction exclusive concernant l'attribution des postes et la classification, on nie tout simplement au syndicalisme le droit de participation aux décisions économiques.

Il faudra donc que les syndicats continuent leur lutte traditionnelle et acharnée pour faire de la convention collective de travail un instrument privilégié visant à accroître le pouvoir syndical pour infléchir humainement la vie et la marche de l'entreprise.

Mais, de plus en plus, le syndicalisme est bien conscient qu'il doit dépasser ce stade primaire de l'entreprise privée ou publique pour prendre place au niveau global. Tant que les syndicats n'auront pas accès aux centres de décisions qui influent sur l'ensemble de l'activité économique, il ne faudra pas parler de démocratie ou de planification démocratique. A cet égard, nous sommes convaincus que ceux qui investissent possèdent exclusivement le droit de vie et de mort sur toute activité économique.

Mais, à partir du moment où le syndicalisme entend jouer sa part ou participer au niveau global aux structures de planification économique, le dilemme participation-contestation posé par monsieur Solasse retrouve toute sa signification et toute son amplitude. Mais, quant à moi, ce dilemme est rapidement et pratiquement résolu à partir du moment où on affirme que le syndicalisme conserve sa liberté, son indépendance et son autonomie de manoeuvre en adaptant l'option résolument consultative, c'est-à-dire en conservant sa liberté soit de contester toutes les décisions, soit de s'abstenir, soit d'enregistrer sa dissidence au niveau où se prennent et s'exécutent les grandes décisions économiques. Je suis convaincu que le syndicalisme n'acceptera pas de servir de caution aux grandes politiques économiques ou encore de servir d'otage politique auprès des salariés qu'il représente.

Pour résumer, l'information et plus explicitement la connaissance totale, sans réserve et approfondie de toutes les données

économiques tant au niveau de l'entreprise privée ou publique qu'au niveau global, telle est la clé du pouvoir syndical et de sa participation aux décisions économiques.

Il est évident que l'extension de la formule syndicale à des secteurs non traditionnels concerne surtout le secteur public. Dans sa conférence, madame Goldenberg a surtout traité des cadres professionnels des cols blancs etc. Cependant j'ajouterai ici une remarque: il me semble que le travailleur manuel syndiqué d'un service public relève déjà d'un secteur non-traditionnel en raison du caractère particulier de la négociation. Dans les services publics et la fonction publique, le patron est en définitive le public. Jusqu'à présent surtout dans les services publics, tels les hôpitaux ou les services relevant de municipalités, les négociations se déroulaient selon un schéma « traditionnel ». Or ce schéma est actuellement remis en cause, une nouvelle formule apparaît que l'on pourrait définir comme celle de « l'offre finale » et qui ne laisse que peu de place au dialogue entre syndiqués et patronat c'est-à-dire entre les syndiqués et les gouvernements municipaux ou provincial. Ce changement est tellement important que l'on peut se demander s'il s'agit encore de véritables négociations.

En terminant, car je n'insisterai pas davantage sur ce point, j'indiquerai qu'à mon avis le mouvement syndical doit repenser l'ensemble des modalités de la participation et de l'exercice du droit de grève dans ces secteurs. Les employés de l'Hydro-Québec l'ont fait avec succès en recourrant à la grève tournante comme moyen de pression pour en arriver à des négociations véritables et non à des ultimatum de part et d'autre.

FERNAND DAOUST
Fédération des travailleurs du Québec.

Le syndicalisme tente continuellement de dépasser l'aspect relativement stérilisant de son action quotidienne pour que celle-ci s'inscrive dans l'évolution de la société moderne.

Cette évolution se caractérise à son tour par l'explosion des connaissances, la confrontation des idéologies, la rapidité de l'In-

dustrialisation et de l'urbanisation, les effets de l'élévation du niveau de vie sur les comportements et les mentalités et la remise en cause de toutes les institutions traditionnelles au sein de notre société. Le mouvement syndical cherche à s'inscrire dans le « sens de l'histoire » et à tenir compte de son accélération.

Le rôle et l'action des syndicats ne se limitent pas à être les simples agents et les promoteurs de la solidarité des travailleurs. Les syndicats s'efforcent d'élaborer une stratégie globale destinée à promouvoir l'avènement d'une société d'où seraient bannies les injustices sociales, l'inégalité de chances du départ, où le pouvoir de décision économique ne serait plus détenu par une minorité. En résumé, les syndicats rêvent d'une société qui, avant tout, tiendrait compte de la dignité de la personne humaine.

Par ailleurs, sans remettre en cause les objectifs que le mouvement syndical poursuit à long terme, ni l'orientation idéologique du syndicalisme québécois, il faut également prendre en considération les caractéristiques socio-politiques du contexte où s'inscrit l'action syndicale, ainsi que les servitudes découlant de l'économie avant de se prononcer sur la question de la participation.

Dans cette perspective, nous considérons la participation des travailleurs aux décisions économiques comme un terrain d'apprentissage, comme une étape préalable vers le socialisme.

Cependant cette démarche n'est valable que si l'on respecte certaines exigences et certaines conditions:

- En premier lieu, le champ de la participation doit être large et l'intensité de la participation forte. En d'autres termes, la participation doit se faire à tous les niveaux; elle doit concerner aussi bien les militants de la base que les dirigeants syndicaux; elle doit avoir son origine dans l'entreprise et son aboutissement au niveau national, en passant par les régions géographiques et les secteurs industriels. L'absence de participation à un niveau quelconque affaiblirait les résultats des efforts qui pourraient être développés à d'autres niveaux. Ainsi, la participation des échelons supérieurs des

organismes centraux du mouvement syndical n'aurait que peu d'effets si les militants de la base n'avaient pas l'occasion de participer à d'autres niveaux.

- En second lieu, il importe que la participation se situe au niveau des véritables centres de décision. Lorsqu'on les interroge sur la participation aux décisions économiques, les syndiqués se montrent le plus souvent sceptiques et suspicieux; assez souvent, ils considèrent les expériences de participation auxquelles ils ont été associés comme purement formelles.

Je ne reviendrai pas ici sur les divers degrés de participation, puisque ce sujet a été traité par le conférencier.

- En troisième lieu, je voudrais insister sur l'importance de la représentativité des agents de l'économie lorsqu'il s'agit de participation aux décisions. Cette question devrait être étudiée avec beaucoup d'attention dans une double perspective à la fois d'ordre quantitatif et qualitatif. Le second aspect est probablement le plus important: seule la représentativité des interlocuteurs en présence peut conférer à leurs avis ou à leurs décisions une certaine portée. Il me semble qu'il revient aux pouvoirs publics de s'assurer que ceux qui sont ou seraient appelés à « participer » reçoivent une préparation adéquate, indispensable pour qu'ils puissent s'acquitter de leurs responsabilités. Du côté patronal, ces mêmes pouvoirs publics subventionnent largement la formation de ceux qui sont, dès à présent, appelés à participer, ou qui pourraient l'être si la planification économique cessait d'être un mythe pour devenir une réalité. Par ailleurs, nous savons tous que les grandes écoles et les universités forment des techniciens qui entreront au service des entreprises. Ces mêmes entreprises recyclent aux frais du consommateur ceux qui sont appelés à les représenter à l'extérieur ou à participer à des actions de planification. Du côté syndical, la situation est bien différente, puisqu'il est nécessaire de puiser dans la poche des membres-cotisants pour permettre aux militants d'acquérir la formation économique qui leur est nécessaire.

Il ne faudrait pas non plus sous-estimer les difficultés qui restent à surmonter dans le domaine de la participation; j'en men-

tionnerai quelques-unes sans les commenter outre mesure: - la présence au Québec de deux centrales syndicales qui se disputent environ le tiers des travailleurs syndiqués et le caractère déplorable des rivalités intersyndicales - l'éloignement des centres de décision caractéristique des économies du Québec et du Canada, répliques miniaturisées en cela de l'économie américaine - le peu d'intérêt que témoignent ces mêmes centres de décision à l'égard d'initiatives de cet ordre - l'existence de deux demi-gouvernements à certains égards concurrents, à d'autres complémentaires, de temps en temps divergents - tout ceci complique singulièrement le problème de la participation.

Je ne voudrais pas non plus commenter trop longuement le dilemne participation-contestation; je sais que c'est un des plus sérieux et l'un des plus lourds de conséquences qui soit. Il débouche sur le risque d'intégration de ceux qui sont appelés à participer aux décisions dans le domaine économique.

Au risque de me répéter, j'affirmerai que dans les circonstances actuelles au Québec, la participation et la planification sont à mon avis une vaste fumisterie, un mythe. Pour en sortir, il faudrait que ceux qui sont appelés à participer, que les agents de l'économie soient prêts à dépasser leur individualisme pour s'engager dans des actions collectives. Ceci pose un défi au mouvement syndical, défi qu'il ne pourra résoudre que par un immense effort de réflexion et par des décisions aussi sérieuses que celles engageant sa politisation.

CHARLES PERREAULT
Casavant et frères.

Quand on parle des décisions économiques, il faut entendre également les implications économiques des décisions sociales, qu'il s'agisse des relations des syndicats avec les entreprises, ou dans un contexte de planification économique. Il faut comprendre aussi comme décision économique l'attitude d'un syndicat à l'endroit du changement technologique. Ce dernier point a une signification particulière de nos jours, et surtout au Québec.

Il est certainement très difficile de réconcilier les notions de participation aux décisions économiques, et le droit de contestation — surtout quand le syndicat s'approche du centre de décision. La citation de Sidney Webb est bien à point, à mon sens. Je pense aussi à l'ambiguité de la situation dans laquelle se trouve le gouvernement travailliste en Grande Bretagne lorsqu'il est obligé, par la force des circonstances, de prendre des décisions qui sont aussi impopulaires auprès des travailleurs — ces mêmes travailleurs qui l'ont élu — que les limitations de salaires, les augmentations de taxes de consommation, la dévaluation de la livre et l'augmentation du coût de la vie. Je ne vois pas comment un syndicat, appelé à prendre des décisions économiques au sein de l'entreprise, pourrait échapper à un tel dilemme.

Bien que je n'épouse pas en entier la thèse de Galbraith « *The New Industrial State* », je suis d'accord que les relations entre les grandes sociétés industrielles et les syndicats qui représentent leurs employés sont basées sur « la conviction que l'évolution du capitalisme moderne n'est pas radicalement incompatible avec les visées du mouvement syndical ». Je crains cependant que, tout en poursuivant cette politique, les chefs de ces grandes centrales (je pense en particulier à monsieur Reuther) trouvent de plus en plus de difficultés à réaliser les arbitrages qui s'imposent au sein même de leurs syndicats. Cet arbitrage est rendu plus difficile par l'évolution de la mentalité des membres, leur division entre jeunes et vieux, les premiers généralement mieux instruits et plus agressifs.

J'envisage la même difficulté d'arbitrage interne lorsque les syndicats seront appelés à participer à la planification démocratique. D'abord, l'éducation économique de notre peuple est déplorable — d'autres l'on dit avant moi — et la compréhension même des problèmes est difficile pour celui qui n'est pas formé. Il faudra donc envisager un travail considérable d'éducation dans ce domaine, où la télévision pourrait peut-être jouer un rôle important. Ensuite, il faudra envisager une espèse d'animation sociale qui mettra les travailleurs au courant des grands problèmes, des grandes options, et les amènera à un certain dépassement par lequel les intérêts de certains seront mis de côté en fonction du plus grand bien d'un plus

grand nombre. Certaines expériences tentées par le BAEQ en Gaspésie autorisent à penser qu'un tel dépassement est peut-être possible si le travail d'animation est bien fait.

Comme dit monsieur Solasse, une particiation accrue au processus de planification n'est possible qu'avec une prise de conscience des responsabilités qu'elle entraîne et la modification des comportements à laquelle j'ai fait allusion. Il faudra évidemment que la préoccupation des syndicats à l'endroit du public et du bien commun, qui est le bien-être général des travailleurs, syndiqués ou non, que cette préoccupation, dis-je, dépasse nettement ce qu'on a vu lors de certaines grèves dans le secteur public.

Je suis partisan d'une plus grande divulgation d'informations sur la situation économique de l'entreprise à l'endroit du syndicat. Et je conteste que l'actionnaire, selon l'auteur, n'en sait pas grand-chose à l'heure actuelle. Si l'actionnaire ne sait pas lire le rapport annuel, ou s'il est trop paresseux pour se rendre aux assemblées, ou trop gêné pour poser des questions, il est évident qu'il ne sera pas renseigné. Un syndicat bien renseigné sur la santé économique de l'entreprise en profitera-t-il pour obtenir « une plus grande efficacité de l'action revendicatrice », sans tenir compte de l'effet de ce geste sur la poule aux oeufs d'or ? J'ose espérer que non. Si un engagement volontaire de l'entreprise à la communication d'informations plus complètes n'est pas accompagné d'une évaluation sérieuse de ces informations par le syndicat et de leur prise en considération dans l'établissement de revendications, la situation retournera bientôt au statu quo ante. En me basant sur le peu que je sais des pratiques européennes, je ne crois pas que l'obligation légale pour l'entreprise de communiquer des informations au syndicat apporte grand bien s'il n'existe pas un bon fond de confiance mutuelle au départ.

Je suggère que si l'entreprise est prête à révéler son bilan et son état de profits et pertes au syndicat, celui-ci devrait être prêt à fournir des renseignements semblables à l'entreprise.

La participation des syndicats aux organismes consultatifs québécois vaut en proportion de l'influence qu'ont ces corps sur

les décisions gouvernementales. Je me permets d'être sceptique à cet endroit. D'ailleurs, patrons et syndicats sont au moins d'accord sur l'utilité du conseil supérieur du travail.

Quant au lobbying, il est peut-être inavouable, mais il est certainement utile. Il varie en efficacité selon ceux qui l'exercent, ceux qui le subissent, et les relations, personnelles ou autres, entre les concernés. Il répugne à certains syndicalistes, qui souhaiteraient le voir remplacé par une consultation générale en vue de la planification démocratique. C'est un souhait que je partage, même après avoir énuméré les difficultés auxquelles se heurtera cette consultation.

LES SYNDICATS ET L'ACTION POLITIQUE

8

par

VINCENT LEMIEUX
Département de science politique
Université Laval

Dès le début de cette conférence, je veux faire appel à votre indulgence. Je m'aventure ici, sur la pointe des pieds, dans un domaine où je n'ai pas la prétention d'être un expert: celui de l'action politique des syndicats. Aussi y a-t-il peu de chances que je me laisse entraîner à vous proposer des réponses certaines. Je tenterai plutôt de m'interroger avec vous, à la lumière de la science politique, sur les différents modes d'action politique que peuvent pratiquer les syndicats, ainsi que sur certaines conditions préalables à cette action.

Quelques conditions préalables à l'action politique

Il nous faut commencer par ces conditions préalables. Le choix d'un mode d'action politique par un groupe dépend, en effet, des objectifs généraux qu'il poursuit, des alliés qu'il trouve ou qu'il ne trouve pas autour de lui, de sa propre cohésion interne, des différentes ressources dont il dispose. Nous nous interrrogerons d'abord sur ces phénomènes, avant d'indiquer quels sont les principaux modes d'action politique que peuvent pratiquer les syndicats. Évidemment, ces modes d'action doivent être choisis en fonction des conditions que nous venons de signaler. On peut se demander à ce propos, si

les syndicats canadiens et tout particulièrement québecois, ont toujours observé ce précepte, et s'ils ne risquent pas continuellement de l'oublier dans le feu de l'action.

De toutes ces conditions dont dépend l'action politique des syndicats, aucune, sans doute, n'est plus fondamentale que les objectifs généraux qui sont poursuivis. Par rapport à ces objectifs généraux l'action politique ne constitue qu'un moyen de parvenir à ses fins. Mais quelles fins? Sont-elles strictement syndicales, ou concernent-elles l'ensemble de la société? S'agit-il d'arriver, au terme d'une *révolution*, à une société totalement nouvelle construite par les travailleurs et pour les travailleurs? Ou s'agit-il plutôt de collaborer avec d'autres forces sociales et politiques à la *réforme* de la société actuelle? On aura reconnu la vieille opposition, un peu sommaire, entre les révolutionnaires et les réformistes. Cette opposition, me dira-t-on, ne se rencontre pas dans le syndicalisme canadien, où l'on a opté, à toute fin pratique, pour le réformisme. Mais un certain langage révolutionnaire ne vient-il pas troubler, parfois, les positions « réformistes » de la majorité. Et puis, quel réformisme? A-t-on toujours choisi bien clairement entre le progrès économique et le progrès social, entre la modernisation de l'économie et la sécurité des travailleurs? Selon que ces choix ont été faits, dans un sens ou dans l'autre, ou qu'ils ne l'ont pas été, le contenu mais aussi la forme de l'action politique ne pourront pas être tout à fait les mêmes. On ne peut pas pratiquer une action politique efficace si les buts qu'on poursuit n'ont pas d'abord été définis avec suffisamment de précision, et surtout si l'on n'a pas pris garde d'éviter certaines contradictions entre ces buts.

L'action politique dépend aussi des appuis que le syndicat trouve ou ne trouve pas chez d'autres syndicats ou chez d'autres forces sociales, ce qui est, remarquons-le, une autre façon de parler des objectifs poursuivis. Par exemple, les syndicats ouvriers et autres

auraient de bonnes raisons de vouloir former un parti de travailleurs s'ils établissaient une fois pour toutes que la plupart de leurs principaux objectifs sont communs et qu'ils diffèrent radicalement de ceux des autres classes de la société. Mais tant que cette rencontre ne se produit pas, il vaut sans doute mieux agir comme groupe de pression.

A l'intérieur même d'un syndicat le problème se pose. A quoi bon, par exemple, demander aux syndiqués d'appuyer un parti politique ou de voter contre un parti politique, alors qu'on sait ou qu'on devrait savoir qu'une large fraction des syndiqués n'appuieront pas ces directives. Il vaut mieux alors se rabattre sur des formes plus modestes d'action politique qui, comme nous le verrons tout à l'heure, sont plus appropriées à une telle situation.

Enfin, chacun des modes d'action politique qui s'ouvrent aux syndicats exige des ressources et des talents particuliers. Si on ne les possède pas, on risque de compromettre grandement l'efficacité de l'action. On peut diviser en quatre catégories les ressources nécessaires à toute action politique. Il y a d'abord les *biens matériels,* ou l'argent, nécessaires à cette action. Il y a aussi l'*information* dont on dispose sur les autres agents impliqués dans l'action et sur l'évolution probable de la situation. Mais il y a également la *légitimité* de l'action, c'est-à-dire sa conformité aux règles généralement admises dans la société. Il y a finalement la *popularité* de l'action ou, si l'on aime mieux, l'attitude favorable envers sa propre action dont on jouit ou dont on ne jouit pas chez les autres parties au conflit.

De plus, un des enseignements les plus nets de la science politique actuelle consiste en ceci que la possession des ressources ne suffit pas à une action politique efficace. Encore faut-il les utiliser habilement selon une stratégie appropriée à la situation où l'on évolue. Il ne suffit pas d'avoir des atouts dans son jeu, il faut les jouer au bon moment, et ces atouts ainsi que le moment de les jouer ne sont

pas les mêmes d'un jeu à l'autre ou même d'une partie à l'autre, à l'intérieur d'un même jeu.

Soit la grève dans les services publics qui, par l'affrontement qu'elle suppose avec le gouvernement, peut être considérée comme une action politique de la part du syndicat impliqué. Des exemples récents nous ont montré que l'argent et la légitimité dont disposaient les syndicats ne suffisent pas à assurer la victoire contre un opposant, qui peut d'ailleurs se revêtir d'une légitimité nouvelle — entendez une loi nouvelle — auprès de laquelle celle du syndicat ne vaut plus. Pour qu'au point de départ on mette le plus de chances de son côté, non seulement faut-il être bien informé des positions et des « calculs » de l'autre, mais encore faut-il être assuré de la popularité de ses propres positions, ainsi que de celles qu'on sera amené à prendre au cours du conflit. De plus, une fois qu'on est assuré d'avoir les ressources nécessaires à la victoire finale, il faut conduire l'action selon une stratégie qui s'ajuste continuellement aux réactions de l'autre et qui permet ainsi de ne pas gâcher les atouts dont on dispose.

Dans une société où les syndicats doivent affronter des adversaires aux ressources souvent plus grandes que les leurs, ils ne peuvent se permettre de jouer mal contre des adversaires qui jouent bien. On risque alors de se voir enlever une bonne part de cette ressource fragile qu'est la légitimité, et de perdre auprès des opinions publiques encore plus de popularité.

Donc, en résumé, le choix d'un mode quelconque d'action politique par les syndicats doit dépendre des objectifs qu'on poursuit, des alliés qu'on trouve ou qu'on ne trouve pas dans la poursuite de ces objectifs, de la cohésion de ses propres forces, et enfin des ressources et des talents dont on dispose pour conduire de façon efficace telle ou telle action politique.

Différents modes d'action politique

Nous voudrions maintenant, en tenant compte de ces quelques remarques préalables, nous interroger sur les différents modes d'action politique que peuvent pratiquer les syndicats. Nous signalerons les aspects positifs et les aspects négatifs de chacun de ces modes eu égard aux objectifs des syndicats, aux appuis que ceux-ci peuvent trouver chez leurs syndiqués et chez leurs alliés, aux ressources et aux talents dont ils disposent pour conduire efficacement chacun de ces modes d'action.

Jusqu'à ce jour les syndicats ont surtout agi dans l'arène politique en informant les autorités gouvernementales de leurs positions, et ce par différents moyens: mémoires, déclarations, conférences de presse, etc. De façon générale, c'est là un mode d'action politique relativement facile et qui ne nécessite pas une participation très intense de la part des syndiqués. Cette action politique demeure le fait de quelques dirigeants ou de quelques spécialistes qui préparent un mémoire, vont négocier avec les autorités, participent à des organismes consultatifs. Ce mode d'action politique se prête assez bien à un certain « flou » des objectifs, à des alliances souvent peu durables avec d'autres centrales syndicales, à une certaine indifférence de ses propres syndiqués et à la mise en jeu de ressources relativement limitées.

Il ne faut sans doute pas sous-estimer les résultats que ce mode d'action politique a permis d'atteindre. Ainsi, dans un domaine assez éloigné de celui du travail au sens strict, les mémoires de la CSN et de la FTQ à la commission Parent, puis les prises de position de ces deux centrales en faveur d'un ministère de l'éducation, ont été d'un précieux secours aux forces politiques progressistes qui poussaient en ce sens, au début des années soixante. On peut croire que le gouvernement Lesage n'aurait pu surmonter l'opposition venant

d'autres milieux, s'il n'avait pu compter sur l'appui des deux grandes centrales syndicales. Un peu plus tard, l'adoption du Code du travail par le même gouvernement fut encore plus fortement influencée par l'intervention des deux grandes centrales syndicales.

Mais les chefs syndicaux n'ont pas manqué de signaler quelques bonnes raisons qui les rendent sceptiques envers ce mode d'action politique. Ils rejoignaient d'ailleurs dans leurs analyses les conclusions de certains politicologues. La principale de ces raisons réside dans l'audience relativement petite que les syndicats trouvent généralement chez les autorités gouvernementales, si on la compare à celle d'autres groupes de nos sociétés, groupes dont la pression est d'ailleurs le plus souvent contraire à celle des syndicats.

Les dirigeants des organisations professionnelles et des organisations d'affaires proviennent bien souvent des mêmes milieux que les ministres et les hauts fonctionnaires. Il n'est pas rare qu'on continue de se fréquenter ou de se rencontrer privément, ce qui peut facilement donner lieu à des ententes dont certaines pourront se faire sur le dos des syndicats. De tels contacts se produisent plus rarement entre les dirigeants syndicaux et les élites politiques et administratives. De même observe-t-on de plus nombreux passages, dans les deux sens, du monde des professions ou des affaires au monde politico-administratif, que de ce monde politico-administratif au monde syndical. Tout semble donc concourir à ce que dans l'action politique qui ne consiste qu'à informer les autorités gouvernementales de ses positions, les syndicats pèsent finalement moins lourd que d'autres intérêts qui ont un accès plus facile et plus constant aux autorités gouvernementales. On a pu flairer cette différence lors des grèves concurrentes des radiologistes et des employés de la Compagnie de Transport de Montréal. Toutes choses étant égales, comment ne pas croire que le règlement plus souple et plus avantageux pour les « grévistes » dans un cas que dans l'autre, n'a pas tenu

pour une bonne part à l'accès plus facile et plus constant dont on vient de parler.

Si les syndicats veulent exploiter avec plus d'efficacité ce mode d'action politique, ils doivent donc se battre pour une plus grande publicité de toutes les expressions d'opinion auprès des autorités gouvernementales. C'est en effet quand les négociations ou tractations se font dans le secret que les syndicats risquent le plus souvent de perdre la partie aux mains des intérêts opposés, qui ne trouvent généralement pas avantage à la publicité des débats. En menant cette lutte les syndicats contribuent d'ailleurs à un meilleur fonctionnement de nos systèmes politiques.

Au-delà de la simple expression d'opinion par des canaux officiels ou plus officieux, les syndicats peuvent être entraînés à une action politique plus massive. On pense aux manifestations publiques et à la grève dans les services publics. Il ne s'agit plus alors de transmettre de l'information, il s'agit de peser physiquement en quelque sorte sur l'appareil gouvernemental. On peut ignorer ici les manifestations publiques qui constituent un mode passager et assez exceptionnel d'action politique. Il faut par contre s'arrêter à la grève dans les services publics qui a fait couler beaucoup d'encre ces derniers temps.

Ajoutons à ce que nous avont déjà dit plus haut qu'à tous égards ce mode d'action politique — car c'en est bien un — constitue pour les syndicats un test fort important, où toutes les conditions de l'action politique sont mises à l'épreuve.

Dans la mesure où ce mode d'action politique concerne tout le public, il apparaît essentiel que les objectifs du syndicat qui fait la grève ne se limitent pas au mieux-être de ses propres membres, mais qu'on puisse montrer également qu'ils concernent directement les

intérêts du plus grand nombre. Si le public pour une raison ou pour une autre ne voit pas dans les revendications syndicales son propre intérêt, on risque fort de perdre la bataille aux mains d'hommes politiques qui forcément, sont toujours tentés de voir dans le conflit une occasion d'assurer leur élection ou leur réélection.

Dans une épreuve comme celle-là, on doit pouvoir compter non seulement sur l'endurance des syndiqués qui font la grève, mais aussi sur tous ses alliés, qu'on les trouve dans le monde syndical ou ailleurs. Nous avons indiqué plus haut comment un syndicat qui se lance dans une telle aventure devait s'assurer qu'il possède bien toutes les ressources nécessaires à sa réussite. Il importe en particulier d'agir de telle façon qu'on sauvegarde toujours la popularité de son action, c'est-à-dire le sentiment favorable des populations envers elle. C'est, remarquons-le, une autre façon de dire qu'on doit montrer au public que son propre intérêt se trouve concerné par les revendications syndicales.

Comme on le voit, la grève dans les services publics exige beaucoup d'un syndicat qui décide de la faire. Sur le plan des objectifs poursuivis, sur celui des alliances et de la cohésion interne des syndiqués, comme sur celui des ressources et des talents nécessaires, on a là une épreuve où tout mauvais calcul, où toute faute stratégique peut être fatale.

Il est sans doute significatif que ce soit à la suite de quasi-échecs de quelques-unes de ces grèves, que des syndicats québécois se soient interrogés sur d'autres modes d'action politique, et en particulier sur la possible formation d'un parti de travailleurs. Les deux premiers modes d'action politique dont on vient de parler impliquent en effet que les syndicats restent extérieurs à l'appareil gouvernemental. Ils se contentent en somme d'agir comme des groupes de pression qui cherchent à influencer les décisions politiques, mais

qui ne cherchent pas à occuper les postes d'autorité d'où se prennent finalement ces décisions. Il apparaît alors tout à fait normal si l'on juge ces modes d'action politique insatisfaisants, de songer à former un parti politique ou encore à appuyer un parti politique existant.

Cette action politique partisane des syndicats a une longue tradition, en Europe encore plus qu'au Canada. Au Québec par contre les syndicats se sont toujours montrés assez réservés envers ce mode d'action, même si la FTQ tout au moins encourage ses « locaux » et ses membres d'adhérer au NPD.

On doit reconnaître qu'à plus d'un point de vue ce mode d'action politique a été bénéfique pour les syndicats. En Europe, la formation au début du siècle de partis socialistes ou communistes, qui s'appuyaient surtout sur les masses ouvrières a permis à celles-ci une éducation politique qu'elles n'auraient pu trouver dans d'autres cadres. On peut se montrer plus sceptique sur la politique qu'ont menée ces partis au gouvernement ou dans l'opposition, mais il demeure que dans la plupart des pays d'Europe occidentale et encore plus dans ceux d'Europe orientale ces partis ont permis d'atteindre des résultats auxquels on n'aurait pas pu parvenir autrement. Ici même au Canada le C.C.F. a sûrement constitué un instrument privilégié de formation politique pour plus d'un syndicaliste et l'on a souvent noté que même dans l'opposition, ce parti avait exercé une influence considérable sur la législation sociale adoptée par les Libéraux.

Toutefois ces réussites, qu'on ne saurait nier, ne peuvent masquer tout à fait le dilemne de tout parti qui se veut celui d'une classe assez précise dans la population. Ce dilemne a été dégagé par Dogan, entre autres, au terme d'une étude sur le vote ouvrier en Europe occidentale,[1] et on s'y bute également à l'examen de la situation cana-

[1] M. Dogan, « Le Vote ouvrier en Europe occidentale », *Revue française de sociologie,* janvier-mars 1960, pp. 25-44.

dienne. Comme le dit Dogan des partis socialistes, au terme de son étude. « Ou bien (ces) partis se renforcent sur le plan électoral, et dans ce cas la proportion des ouvriers dans leurs électorats diminuera forcément (même si le nombre absolu de leurs électeurs de condition ouvrière ne diminue pas): plus ils grandiront, plus ils mordront sur les catégories sociales non ouvrières, et moins ils seront ouvriers. Ou bien les partis socialistes se stabilisent ou régressent sur le plan électoral, et alors ils maintiendront ou augmenteront la proportion d'ouvriers parmi leurs électeurs » (p. 41). Dogan, en conclut que sur le plan électoral « la classe ouvrière n'échappe peut-être pas à une certaine évolution dialectique. Elle est soit minoritaire et relativement homogène, soit majoritaire et relativement hétérogène, et ses stratifications internes s'accompagnent alors de clivages politiques profonds. » (p. 41).

Si on l'exprime dans les termes que nous avons utilisés depuis le début, le dilemne peut être formulé de la façon suivante. Ou bien on rallie ou on forme un parti dont les objectifs précis sont ceux des travailleurs, et on tente d'attirer à lui tous ceux qui partagent ces objectifs, mais on risque alors de se retrouver peu nombreux et d'attendre longtemps, si l'on en a la patience, la prise du pouvoir par ce parti. Ou bien on rallie ou on forme un parti dont les objectifs sont plus imprécis, si bien qu'ils en viennent à contenter un peu tout le monde. On peut alors réussir à attirer au parti un nombre suffisant d'électeurs pour s'emparer du pouvoir, mais est-ce que la prise du pouvoir par ce parti plus ou moins hétérogène changera vraiment le sort des travailleurs? Ne vaut-il pas mieux continuer d'agir comme groupe de pression, pour des objectifs un peu plus précis en conservant des entrées auprès de tous les partis?

On me dira sans doute que le dilemne peut être brisé, et qu'on peut fort bien imaginer un parti qui, tout en faisant siens les objectifs des syndicats, réussisse avec l'appui d'autres couches de la popu-

lation à exercer le pouvoir d'une façon qui se solde par un gain net pour les syndicats qui l'auront formé ou appuyé. On peut toutefois se demander si la probabilité est suffisamment grande que cet heureux évènement se produise au Canada, ou encore au Québec, pour investir beaucoup d'efforts de ce côté. N'est-il pas un peu tragique qu'après tant d'efforts depuis 20 ou 30 ans il y ait eu aux trois dernières élections fédérales plus de travailleurs syndiqués à voter pour le parti Conservateur que pour le NPD, et qu'il y ait eu deux fois moins de travailleurs syndiqués à voter pour le NPD que pour le parti Libéral. Les extraordinaires succès du Crédit Social auprès des syndiqués de plusieurs régions du Québec, en 1962 et 1963, ont également montré que ceux-ci ne se gênaient pas pour passer outre aux consignes de leurs dirigeants syndicaux.

On ne doit d'ailleurs pas se scandaliser de ce fait. Il vient tout simplement nous enseigner une fois de plus qu'en politique partisane, comme en toute autre dimension de la politique, le vieux rêve d'unanimité doit être abandonné et qu'il est illusoire dans nos sociétés pluralistes de continuer de croire qu'un grand soir viendra où par éducation politique, ou autrement, un parti finira par rallier derrière soi la grande masse des travailleurs — dont les yeux ne seraient plus, enfin, recouverts d'écailles.

Une raison plus fondamentale encore peut nous rendre sceptique envers ce mode d'action politique. Elle réside dans la crise ou plutôt dans la reconversion actuelle des partis politiques. La perte d'influence des partis politiques est bien connue. Citons à ce sujet un texte français qu'on peut appliquer mot à mot à la situation canadienne et à la situation québécoise:

> « Plus grave encore est l'*amenuisement de la fonction politique des partis*. Le déclin relatif des assemblées parlementaires par rapport aux organes exécutifs et gouvernementaux avait déjà cantonné les groupes dans

> un rôle de support et d'appui au profit des « ministériels » ou « ministrables ». Même au plan de l'action gouvernementale, la marge d' « innovation » dont dispose effectivement, au sein de chaque parti, le petit noyau des « responsables » sur qui repose le soin de définir un programme, apparaît de plus en plus réduite ou apparente: les grands choix sont en fait limités, leur mise en oeuvre pratique exige des moyens techniques aujourd'hui bien connus et assez universellement acceptés par les techniciens pour ne pas être très différents d'un parti à l'autre.
>
> Ne conservant plus que l'*illusion de l'initiative des choix politiques* (sauf en certain domaines où la mise en oeuvre technique ne crée pas de difficultés particulières), *exclus en fait de l'exécution* (les ministres eux-mêmes ne peuvent que demander à un collaborateur de les conseiller pour choisir entre plusieurs variantes proposées par d'autre techniciens), les partis politiques sentent bien (et l'opinion publique le comprend parfois avant eux) qu'ils ne peuvent même pas exercer un *contrôle* soit extensif soit intensif sur l'ensemble d'une politique gouvernementale. »[3]

Ce constat n'implique pas la disparition plus ou moins prochaine des partis politiques. Ceux-ci se trouvent plutôt entraînés à se renouveler dans un sens déjà perceptible, à les voir évoluer depuis quelques années. Mais on peut comprendre qu'en attendant que ce renouvellement soit accompli des milieux syndicaux aient jugé bon de mettre en oeuvre des modes d'action politique où une certaine distance est prise envers tous les partis, afin de pouvoir peser plus efficacement sur tous les élus, quelle que soit leur étiquette partisane.

Nous faisons allusion aux comités locaux ou régionaux d'action politique, qui représentent une tentative intéressante, à plus d'un point de vue, pour renouveler l'action politique des syndiqués. La tentative apparaît intéressante en ce qu'elle a pour objet de suppléer à certaines imperfections des modes d'action politique dont nous

[3] Club Jean Moulin, *L'Etat et le citoyen*, Paris, Seuil, 1961, p. 168.

avons parlé précédemment. Les comités s'occupent de problèmes concrets, quotidiens, auxquels font face les travailleurs d'une localité ou d'une région donnée. On peut ainsi réussir à les intéresser à l'action politique bien mieux que par une action provinciale, ou nationale sur des problèmes plus généraux et souvent plus éloignés de leurs préoccupations quotidiennes. C'est sans doute là la meilleure façon de procéder pratiquement à l'éducation politique des travailleurs, qu'on a souvent posée comme préalable à toute action politique éclairée de leur part.

Ce mode d'action politique suppose également que dans un premier temps tout au moins, on ne privilégie aucun parti politique. On fait pression sur les élus locaux quels qu'ils soient, ou encore on demande à des représentants de tous les partis de venir exposer leur programme ou leurs positions.

Ajoutons que ce mode d'action politique se prête bien à des initiatives conjointes de la part des syndicats locaux et d'autres associations dont les buts sont similaires ou rapprochés. Elle peut ainsi permettre de forger des alliances plus solides que celles qui sont négociées sur le plan national ou provincial. Finalement par leur caractère restreint et expérimental, ces comités n'exigent pas un investissement trop massif et trop risqué de ressources et de talents.

Au total ce mode d'action politique apparaît donc riche de promesses, mais il comporte aussi certains risques pour les centrales syndicales. En laissant aux comités locaux ou régionaux une large initiative de leur action politique, on peut fort bien se retrouver en face de positions diverses voire même contradictoires. C'est pourquoi il apparaît important que ces comités soient coordonnés par un comité central, formé de représentants des comités locaux ou régionaux, dans le but de sauvegarder une certaine unité d'action, au moins sur l'essentiel.

Quoiqu'il en soit ce mode d'action politique semble conforme à l'évolution de nos sociétés politiques et en particulier aux transformations qui commencent à se produire dans les partis. De *partis-armées* qu'ils étaient ou qu'ils ont tenté d'être les partis sont destinés à devenir des *partis-relais* ou des *partis-carrefours,* qui devront se montrer ouverts à toutes les suggestions et à tous les dialogues. Aujourd'hui qu'ils ne monopolisent plus comme avant la vie politique, les partis doivent faire appel aux experts de l'Université ou d'autres milieux, mais aussi aux multiples groupes intermédiaires qui vivent quotidiennement les problèmes pour le règlement desquels les partis, en tant que revêtus de l'autorité suprême dans une société, ont la responsabilité dernière.

Ces contacts où chacun ne doit pas chercher à noyauter l'autre, mais à échanger avec lui, ont commencé de se produire à l'occasion des congrès ou assises des partis, ainsi qu'à l'occasion de journées un peu spéciales regroupant un nombre limité de « penseurs ». Elles pourront dans le futur se produire dans le cadre de colloques sur des questions précises, ou mieux dans le cadre de commissions des partis politiques, plus largement ouvertes qu'elles le sont aujourd'hui à des gens qui ne seraient pas des partisans, ni même des sympathisants, mais qui chercheraient à prolonger auprès des partis, sans aucune attache partisane, une action politique inspirée des objectifs et des luttes de leur syndicat.

Ce mode nouveau d'action politique demeure évidemment partiel, comme tous les autres que nous avons examinés ici. Il est ni probable ni désirable qu'il conduise à un apaisement total des revendications syndicales, propre à rendre inutiles les affrontements plus violents entre les syndiqués et ce qu'ils ont souvent raison d'appeler « l'ordre établi » ou le « désordre établi ». Il est par contre plus problable que ces contacts et dialogues commencés librement avec les partis se terminent en des liens privilégiés qui pourraient être établis avec l'un

d'eux, ou quelques-uns d'entre eux. Mais ces liens auxquels on aboutirait résulteraient d'expériences et de tentatives de dialogue faites auprès de tous.

En guise de conclusion

Les différents modes d'action politique que nous avons passés en revue n'épuisent sans doute pas toute la gamme de ce peuvent faire les syndicats dans l'arène politique. Une discussion plus poussée et plus compétente de chacun d'entre eux aurait exigé qu'on tienne compte de différents problèmes qui ont été traités au cours de ce congrès: objectifs syndicaux, structures syndicales, démocratie syndicale, rivalités syndicales, etc. Ces problèmes, remarquons-le renvoient tous à ce que nous avons désigné au début de notre exposé comme les conditions préalables dont on doit tenir compte pour toute action politique.

Rappelons en terminant que dans cette perspective les différents modes d'action politique qui s'offrent aux syndicats, doivent être conçus comme des mouvements tactiques dans une stratégie globale qui reste sans doute à définir, ou à redéfinir, une fois terminée la réévaluation qui faisait l'objet de ce congrès. Ceux qui travailleront à cette définition devront se garder de toute fuite dans les idées reçues qui sont souvent des idées mortes. S'il fallait tirer en quelques mots une leçon de cet exposé, je dirais, en effet, que devant les dures exigences de l'action politique et particulièrement de sa stratégie, ici plus qu'ailleurs s'impose cet aphorisme d'un colonel anglais:

« Aucune importance: ce ne sont que des idées » [3]

[3] Paul Mus, dans *Le Destin de l'Union Française*, Paris, Seuil, 1954.

MARCEL PEPIN
Confédération des syndicats nationaux

Les syndicats ne peuvent demeurer en dehors de toute forme d'action politique. Ce phénomène prend encore une acuité plus grande depuis le développement du syndicalisme dans la fonction publique. Les actions syndicales sont jugées bien à tort comme étant dans tous les cas des actions politiques. S'il en était ainsi, il y aurait une première conclusion à tirer, soit que les syndiqués de la fonction publique ne peuvent, comme les autres, revendiquer des améliorations à leurs conditions de vie sans se faire "étiqueter" de politiciens. C'est un des aspects "apparemment nouveaux" du syndicalisme, mais ce n'est pas aussi nouveau que l'on peut penser en surface. Toutes les grandes luttes ouvrières, celles du Québec y compris, ont connu l'alliance des hommes politiques et des grandes entreprises; au cours de chacune d'entre elles, il s'en est toujours trouvé : commentateurs, universitaires, journalistes, éditorialistes, pour affirmer que les syndicats faisaient de la politique avec les grèves.

C'était facile de raisonner ainsi puisque, dans la mesure où les hommes politiques épousaient la cause des "grands entrepreneurs", ils s'exposaient à de vertes répliques ou condamnations de la part des syndicalistes.

Maintenant que le syndicalisme est agissant dans la fonction publique, qu'il est un peu plus aguerri, qu'il menace de faire grève ou qu'effectivement il en fasse, il n'est pas surprenant que l'on assimile la grève dans la fonction publique à une action politique directe. Je ferai un peu plus tard d'autres commentaires sur ce même point quant aux propos de monsieur Lemieux.

Mais, comme je l'ai mentionné au début, s'il est vrai que les syndicats ne peuvent rester en dehors de toute forme d'action politique, il est utile de se rappeler qu'il n'y a pas qu'une forme d'action politique. Monsieur Lemieux d'ailleurs le rappelle à juste titre.

Je considère comme essentiel, non seulement pour la formation d'un parti politique ou l'appui à un parti, mais également

pour une action politique véritable, que le peuple lui-même soit en action. Un parti trouve une signification, à moins qu'il ne se contente que de l'électoralisme, que s'il a une assise populaire. Les formations politiques dont l'origine ou la continuation sont avant tout élitistes, qu'il s'agisse de l'élitisme bourgeois ou de l'élitisme syndical, n'entraînent que rarement une véritable adhésion du peuple.

C'est par ce biais que la CSN en est arrivée, après bien des tâtonnement, à sa formule actuelle d'action politique, que monsieur Lemieux semble voir très bien comprise.

Il s'agit pour nous de provoquer partout la création de comités d'action politique. Comités de comtés dans les centres ruraux, comités de comtés et même de quartiers dans les centres urbains importants.

Ces comités doivent être parallèles aux syndicats, mais ne doivent pas être confondus avec eux. Leur mission est d'agir, non seulement pour le recrutement, mais sur la chose politique elle-même, directement.

Cette action politique directe, relative aux questions relevant de tous les niveaux de gouvernement, y compris le gouvernement municipal et le gouvernement scolaire, n'est pas seulement une méthode d'action, mais également une méthode de formation.

Il est indispensable, dans l'état actuel des choses et vue les buts recherchés, que cette action soit non partisane. La population travailleuse ne peut trouver sa solidarité politique et sa cohésion idéologique qu'en elle-même, par la pratique prolongée d'une action autonome, concrète et autant que possible unanime, et par une critique qui ait les mêmes attributs.

Au plan idéologique, nous nous sommes arrêtés au principe suivant, qui est de même inspiration. Les comités d'action politique, à l'instar de la CSN, n'adhérent à aucune doctrine politique et économique globale préconcue ou toute faite, mais, en revanche, ils ne refusent à priori aucune analyse ni aucune conclusion.

Nous croyons que cette expérience de liberté doit être poursuivie avec tenacité et systématiquement, dans une optique démocratique de plus en plus poussée.

Rien n'empêcherait que d'autres groupes, les agriculteurs, par exemple, ou les petits exploitants indépendants, ne fassent une expérience de même ordre, à partir de leurs organisations professionnelles.

Ceci dit, il me reste à formuler rapidement quelques réserves sur certains des propos de monsieur Lemieux.

J'avoue ne pas comprendre, comme je l'ai mentionné au début, la relation qu'il établit entre l'action politique des syndiqués et les grèves qui surviennent au gouvernement ou dans les services publics. À mon expérience, il n'y a pas de tel rapport, bien qu'il soit certain que l'échec ou les difficultés éprouvées par les syndicats intéressés dans ces conflits poussent les syndiqués à songer à d'autres recours et notamment à l'action politique. C'est notamment le cas lorsque l'attitude patronale, dans ces différends, est particulièrement déraisonnable, pour ne pas dire davantage. Il y a une certaine manière de négocier, qui est proprement antisyndicale, quelles que soient les formes ou la politesse dont on l'entoure. Il y a une façon de négocier qui, par l'obstruction qui la caractérise ou par les positions provocantes et clairement rétrogrades qu'on y défend, vise non pas seulement tel ou tel résultat pratique ou administratif, mais l'organisation syndicale elle-même. Mais il est complètement erronné de prétendre qu'à l'inverse, l'organisation syndicale négocie avec l'Etat d'une manière anti-patronale, c'est-à-dire politique.

Les inconvénients que signale monsieur Vincent Lemieux au sujet de la grève dans les services publics sont très réels et les précautions qu'il indique sont évidemment nécessaires. Il tend cependant à passer sur le fait que les actions syndicales sont décidées par les assemblées syndicales, et également sur le fait que, s'il est vrai que la grève constitue une arme dont le maniement est difficile dans les services publics, les salariés de ces services peuvent se trouver terriblement coïncés si on les décourage de

s'en servir. Enfin, sur le même sujet, il me semble utile de consacrer quelques phrases à la très grande responsabilité qui incombe aux pouvoirs publics, à la fois pour maintenir le système de la négociation libre chez eux et pour faire en sorte que les différends puissent se résoudre sans trop de heurts, ce qui suppose que ces administrations acquièrent au plus vite la souplesse, le sens du réel, le désir de ne pas provoquer des conflits par une certaine volonté de puissance qui dans certains cas s'avère d'une nature profondément antisyndicale. La grande entreprise privée, jusqu'à un certain point, a fini par accéder, du moins relativement, à une sagesse de ce genre, sous réserve de certaines crises d'anti-syndicalisme grossier qu'il lui arrive, de loin en loin, de se payer aussi. Il n'est pas à mon avis absolument nécessaire que l'État refasse en tous points le chemin ardu qu'il a fallu parcourir, dans le secteur privé, pour arriver à une certaine intelligence des choses dans ce domaine.

J'aurais quelques brèves remarques à ajouter sur d'autres aspects des problèmes envisagés par monsieur Lemieux.

La question des objectifs du mouvement syndical ne se réduit pas, comme il semble le concevoir, à une dichotomie entre révolution et réformisme. Cette dichotomie, ce dilemne, me paraît correspondre à une simplification outrée du problème. Certains auteurs, comme André Gorz, ont fait justice de cette limitation du choix possible à deux termes. Ce n'est pas s'engager dans une révolution que de contester l'ordre actuel des choses en ce qui touche par exemple l'absence de responsabilité publique des détenteurs du capital, le caractère unilatéral des décisions économiques, les manoeuvres des grands intérêts pour échapper à l'obligation commune d'acquitter le coût social du développement, l'organisation autoritaire du travail à l'intérieur des entreprises, l'absence de démocratie, grands thèmes qu'on peut illustrer par des centaines d'exemples concrets dans des domaines que jusqu'ici la démocratie n'a pas réussi même à toucher. Ce n'est pas, bien sûr, en rester non plus au simple réformisme. C'est s'engager dans la voie d'une transformation des choses en profondeur, certes, et en procédant d'abord à exposer d'une manière aussi claire que possible les phénomènes en cause au sein d'une culture américaine peu habituée,

j'en conviens, à ce genre de critique. Mais à moins d'admettre que les choses, sur ces points resteront éternellement ce qu'elles sont, il faut peut-être commencer à faire les explorations nécessaires. On peut également faire cette réflexion que les Etats-Unis, pour avoir oublié pendant un demi-siècle ou davantage de faire leur auto-critique, pour avoir pratiquement liquidé leur gauche, pour avoir fait une confiance aveugle au libéralisme et pour bien d'autres causes encore, sont maintenant dans des situations critiques, et parfois au bord de la guerre civile.

Sur un autre point, je dirai que je suis bien d'accord avec la nécessité pour le mouvement syndical d'essayer de se ménager des appuis et de se conserver, comme on dit, des « entrées » ça et là, mais il faut faire attention que ce sens politique ne soit pas tout simplement l'opportunisme facile auquel un bon nombre de syndicats en Amérique ont succombé en se détournant des véritables fins des travailleurs et en surnageant vaille que vaille sur une mer de misères et de frustrations populaires.

Une seule remarque, touchant la base populaire d'un parti politique. Je pense qu'il ne faut pas exagérer l'importance des divergences d'intérêts et de points de vue entre salariés, petits commerçants et collets blancs, même s'il est vrai qu'à un certain niveau, les réflexes des uns et des autres diffèrent passablement et leurs perspectives politiques et sociales sont dissemblables. Ces différences, qui sont pourtant réelles, n'ont pas les mêmes conséquences en présence d'un parti naissant et d'un parti relativement parvenu à rejoindre les gens et à les tirer à lui. Le malaise social est diffus; les espoirs le sont davantage peut-être encore. C'est ce qui rend parfois la politique si imprévisible. Il n'en est pas moins sûr qu'un parti de travailleurs, qu'un parti de syndiqués notamment, aurait peu de chances d'être entendu, mais il n'en va peut-être pas de même pour un parti populaire ou qui se donne pour tel, comme notre propre histoire l'a démontré à quelques reprises.

Enfin, je voudrais terminer ces quelques observations en soulignant le fait qu'à la CSN, ce n'est qu'avec une grande précaution que nous nous sommes avancés jusqu'à présent sur le terrain

politique. Je ne parle pas ici des moyens traditionnels d'action, comme les mémoires aux gouvernements, mais d'une action plus directe encore. Nous ne donnons pas d'ailleurs nos positions actuelles pour paroles d'Évangile. Nous nous contentons d'avancer actuellement dans ce domaine pas à pas, et en essayant soigneusement, en cours de route, de noter les résultats et de nous éclairer des expériences faites sur le terrain, afin de vérifier si possible les hypothèses que nous formulons au départ.

Laurent CHATEAUNEUF et William DODGE
Congrès du travail du Canada.

M. William Dodge m'a prié de vous présenter ses excuses pour son départ précipité d'hier. Il avait préparé quelques commentaires sur les propos du professeur Lemieux et il m'a demandé de le le remplacer à pied levé. Je le ferai donc, par esprit de solidarité syndicale, mais tout en m'inspirant de ses notes, ou en les faisant mienne, je me permettrai d'ajouter quelques observations.

Monsieur Lemieux a parlé de plusieurs genres d'action politique; à mon avis, on peut les classer selon deux formules:

a) l'exercice de pressions sur les partis politiques établis — ou tentatives d'en obtenir des faveurs; et

b) appui accordé à un parti donné en tant qu'instrument politique des syndicats.

Étant, comme monsieur Dodge, un protagoniste de l'action politique partisane chez les travailleurs, je ne partage pas certaines des vues que le professeur Lemieux a exprimées.

Parlons d'abord de ce qu'il pense des comités locaux ou régionaux d'action politique comme autre forme d'action politique. A notre avis, ces comités ne sont qu'un autre moyen d'exercer des pressions ou de solliciter des faveurs. Ils peuvent avoir, évidemment, une valeur éducative, mais toutes les formes d'action politique sont éducatives; nous ne voyons donc pas de valeur particulière dans ce genre de comités.

Nous convenons que toute action politique est fondée sur « les objectifs généraux qui sont poursuivis ». L'action politique syndicale doit être fondée sur les objectifs que poursuivent les syndicats. Ceux-ci doivent se prononcer et non pas attendre que tous les partis appuient une part substantielle des mesures que le mouvement ouvrier préconise.

Ce n'est pas par accident que, comme le dit monsieur Lemieux, « les dirigeants des organisations professionnelles et des organisations d'affaires proviennent bien souvent des mêmes milieux que les ministres et les hauts fonctionnaires », qu'ils se consultent fréquemment et qu'ils discutent ensemble des politiques et d'une action qui sont souvent contraires aux intérêts des travailleurs. Ces organisations sont moins réticentes à faires de l'action politique que les syndicats ne l'ont été dans le passé. Elles ont appuyé, financé et tracé la politique des partis conservateur et libéral au Canada depuis un siècle. Elles ont formulé leurs objectifs, elles ont choisi leurs instruments politiques et elles se sont assurées de pouvoir les dominer en tenant les cordons de la bourse.

La centrale syndicale que nous représentons, le Congrès du travail du Canada, a pris une décision dont l'optique est semblable. À notre avis, il est tout à fait inutile de compter sur les conservateurs et les libéraux pour réaliser les objectifs des syndicats. Ces partis sont fondamentalement opposés au syndicalisme. Nulle pression ni campagne d'influence, nulle rencontre d'information avec les députés, ni même l'appui de l'électorat ne pourront changer ce brutal état de choses.

La façon de penser de nombreux observateurs et aussi d'un grand nombre de syndicalistes est fort erronnée. Le professeur Lemieux se trompe lui aussi s'il croit que chaque député élu, que ce soit au provincial ou au fédéral, est agent libre, s'il croit les députés libres d'adopter une attitude pro-syndicale à l'égard d'une mesure législative ou à la suite de la décision d'un ministre.

Cette théorie ne tient pas debout. Les députés, à titre individuel, ne votent pas selon leur inclination personnelle, et j'ajou-

terai, encore moins selon leur conscience. Ils votent selon les directives de leur parti.

C'est donc en vain que des groupes qui représentent des intérêts particuliers exercent des pressions sur des députés particuliers. Les groupes intermédiaires, comme l'Association des manufacturiers canadiens ou le mouvement syndical, doivent choisir, parmi les partis politiques existants, celui qui poursuivra le plus vraisemblablement les objectifs souhaités. Pour l'Association des manufacturiers canadiens, il paraîtrait ridicule que certains de ses membres appuient le Nouveau Parti Démocratique. Il est également ridicule que des syndicalistes appuient les partis financés par la grande entreprise, soient les libéraux et les conservateurs, il est ridicule aussi d'en attendre des avantages.

Il se peut, comme le dit le professeur Lemieux, qu'un grand nombre de syndicalistes votent pour les libéraux, les conservateurs ou le crédit social, mais cela ne rend pas la chose moins ridicule.

Le professeur Lemieux semble croire que l'action politique est une question d'option. Les syndicats peuvent recourir à l'action politique partisane; mais cela n'exclut pas d'autres formes d'action, par exemple des mémoires, des communiqués aux journaux, des critiques publiques, ou même le boycottage ou d'autres formes de pressions économiques. Cela n'exclut pas non plus l'éducation. L'éducation est un aspect particulier du programme d'action politique du Congrès du travail du Canada et je suis convaincu qu'il se fait plus d'éducation politique dans le mouvement ouvrier que dans tout autre au Canada.

Il y a aussi cette impression fautive selon laquelle, en appuyant un parti pro-syndical, les syndicats s'exposent à la colère et à l'opposition des autres partis qui, alors, par dépit adoptent des lois anti-syndicales. C'est vrai qu'ils ont une dent contre nous. Les gouvernements ne manquent pas de nous le dire chaque fois que nous leurs présentons un mémoire. Mais je ne crois pas qu'on puisse me convaincre qu'ils n'adopteraient pas de lois anti-syndi-

cales si nous cessions d'appuyer le NPD. La plupart des mauvaises lois ont été adoptées avant que les syndicats se mêlent d'action politique. C'était, j'ose le rappeler au professeur Lemieux, lorsque les libéraux et les conservateurs obtenaient tous les votes des travailleurs et non pas seulement une partie de leurs votes.

Et puisque je parle de l'appui de l'électorat, je crois qu'un très fort pourcentage des travailleurs qui, jadis, votaient pour les libéraux et les conservateurs ne le font plus. Nous savons que, de plus en plus, des membres du NPD sont élus dans les circonscriptions où les travailleurs sont en majorité.

Toutefois, nous nous rendons compte également que les syndiqués ne représentent que 33% des effectifs ouvriers au Canada, et même une proportion encore plus faible de l'électorat. Un parti qui ne serait appuyé que par les syndicats ne pourrait jamais prendre le pouvoir. C'est pourquoi le CTC n'a pas essayé d'édifier un parti purement travailliste, mais s'est joint à d'autres citoyens progressistes pour fonder le Nouveau Parti Démocratique. Nous comprenons également que, parce que ce n'est pas un parti uniquement travailliste, il se peut qu'un gouvernement néo-démocrate ne soit pas disposé à tout faire ce que nous voudrions. Mais nous sommes certains d'une chose: il n'est pas soutenu par les banques et les brasseries et les entreprises minières pour lutter contre nous. Et je vous ferai remarquer que, si le Congrès du travail du Canada exhorte ses affiliés à appuyer le NPD, il les laisse entièrement libres de le faire et ne s'affilie pas lui-même afin de pouvoir le critiquer librement si jamais ça devenait nécessaire.

Monsieur Diefenbaker avait une fois demandé publiquement aux syndicats de réduire leurs exigences en matière de salaires, tout comme les libéraux fédéraux nous demandent présentement de le faire. Lors d'une réunion, on avait demandé à monsieur Dodge s'il était d'accord et il a répondu « non ». On lui a alors demandé qu'elle serait la position du CTC si un parti néo-démocrate prenait le pouvoir et faisait semblable demande. Monsieur Dodge a répondu que nous l'étudierions sérieusement, car nous savions qu'un gouvernement néo-démocrate ne ferait pas cette demande dans l'intérêt seulehent des banquiers et des manufacturiers.

Nous sommes en faveur de l'action politique partisane. Les députés ne façonnent pas les politiques au Canada comme les représentants le font aux États-Unis. Les politiques sont tracées par les partis selon les exigences des plus puissants parmi ceux qui les appuient.

Bien que la CSN nous ait critiqué pour nos rapports syndicaux internationaux, il est curieux de constater que c'est la CSN qui suit la politique syndicale américaine d'action non partisane conçue par Samuel Gompers il y a 75 ans. Nous avons rejeté cette attitude car elle est vide de sens et ne cadre pas avec la réalité et les structures politiques du Canada.

Il a été question ici, hier, des rivalités syndicales. Laissez-moi vous dire bien clairement que le Congrès du travail du Canada croît à l'unité, principe de base du syndicalisme.

Mais cette unité ne pourra se faire que lorsque tous les groupes seront véritablement de bonne foi. Elle sera difficile à faire tant et aussi longtemps que l'un d'eux s'abstiendra de tout engagement politique dans le but évident de cultiver certaines amitiés ou « entrées » qui se sont déjà traduites par l'embrigadement genre « cadeau » de 2 ou 3 dizaines de milliers de travailleurs ou qui se traduiront peut-être par la destruction, par le patronage politique, de principes qui ont toujours favorisé l'unité des travailleurs.

LE SYNDICALISME, LA SOCIÉTÉ NOUVELLE ET LA PAUVRETÉ

9

par

L'HONORABLE MAURICE LAMONTAGNE
Sénat du Canada

La société nouvelle qui s'édifie sous nos yeux possède, à mon avis, plusieurs caractéristiques dont nous ne sommes pas encore suffisamment conscients. Et pourtant, la prise de conscience de ces traits nouveaux est essentielle, au point de départ de notre action, car elle seule peut nous permettre de bien définir les vrais problèmes de notre époque et d'envisager les meilleures solutions qu'ils exigent. Autrement nous risquons fort d'être entraînés sur une voie d'évitement, ce qui serait désastreux pour notre avenir même immédiat.

On doit d'abord convenir que notre pays est en voie de devenir une société d'abondance. Je me hâte d'ajouter qu'il ne faut pas confondre l'abondance avec le bonheur ni avec l'absence de besoins. En effet, le proverbe nous dit que l'argent ne fait pas le bonheur et l'expérience nous enseigne que les besoins se multiplient, jusqu'à une certaine limite tout au moins, à mesure que les revenus augmentent. On peut dire qu'une société est affluente quand l'homme moyen choisit de travailler moins plutôt que de gagner davantage, quand il est protégé contre les principaux risques sociaux, quand il a facilement accès à l'éducation et qu'il consacre une part décroissante de son revenu aux nécessités de la vie. Si on accepte cette définition, on peut alors affirmer que le Canada est parvenu au seuil de l'abondance.

L'accroissement rapide de notre aisance collective est un phénomène relativement récent. Au cours des 70 premières années de la Confédération, le produit national brut, en dollars constants par tête d'habitant, n'a augmenté que de 530 dollars. Par contre, pendant les 30 dernières années, il s'est accru de 1310 dollars. Le progrès récent a donc été remarquable et il s'est accompli malgré une diminution des heures de travail d'environ 30 pour cent.

La société nouvelle est aussi post-industrielle. En 1870, la contribution de nos industries primaires à notre produit national brut atteignait presque 50 pour cent. C'était l'ère pré-industrielle. Aujourd'hui, elle dépasse à peine 10 pour cent. Par ailleurs, la part fournie par nos industries secondaires s'élevait à 36 pour cent en 1950. Ce devait être son maximum et l'apogée de notre période industrielle. Enfin, aujourd'hui, l'apport du secteur des services atteint près de 60 pour cent. C'est pourquoi on peut affirmer que le Canada est parvenu au stade post-industriel de son évolution.

Notre société nouvelle est également une société urbaine. Ici encore, notre évolution a été radicale. En 1870, 80 pour cent de notre population était rurale mais cette proportion n'était plus que de 50 pour cent en 1920. Par contre en 1960, 70 pour cent de notre population était urbaine et bientôt, ce même 70 pour cent vivra dans les dix plus grandes villes du pays. Nous sommes donc l'une des nations du monde où l'urbanisation a fait le plus de progrès récemment.

De plus, la société nouvelle, chez-nous, est nord-américaine. En 1900, l'économie canadienne était encore intimement liée à celle de la Grande-Bretagne qui constituait le pricipal débouché pour nos produits et notre grande source d'approvisionnement en capitaux. A cette époque, plus de 85 pour cent du capital étranger investi au Canada provenait de l'Angleterre. Notre ère industrielle a été marquée par notre intégration à l'économie américaine. En 1965, 70 pour

cent de notre commerce extérieur, comprenant à la fois nos exportations et nos importations, se faisait avec les États-Unis. Plus de 75 pour cent du capital étranger investi au Canada était d'origine américaine, comme d'ailleurs nos connaissances techniques et notre progrès technologique. Cette dépendance des États-Unis est pour nous à la fois la source de notre abondance et de notre frustration. Nous pouvons regretter cette situation mais nous nous devons surtout d'en tenir compte. Il s'agit là d'un fait indéniable et, à mon avis, inéluctable, du moins dans un avenir prévisible.

La société nouvelle, et c'est là probablement sa caractéristique la plus distincte et la plus fondamentale, est une société soumise au changement perpétuel et radical. Ce trait important de la société nouvelle exige de plus amples explications. Nous voyons poindre actuellement une troisième grande révolution technologique. Nous arrivons à l'âge atomique, à l'âge de l'espace et, ce qui est peut-être encore plus important pour nous, à l'ère de la cybernétique, qu'on peut définir comme étant l'application conjointe de l'automation et des ordinateurs. La cybernétique va transformer nos méthodes de production et même la pratique de professions aussi anciennes que la médecine et le droit.

Depuis l'avènement des engins à vapeur, l'homme a sans cesse amélioré les machines qui sont devenues les merveilleux prolongements de son corps. Aujourd'hui, nous possédons des appareils capables de reproduire les mouvements les plus compliqués du corps humain et ils les accomplissent plus rapidement et souvent mieux que lui. Chose plus stupéfiante encore, nous inventons présentement des cerveaux électroniques qui deviennent de surprenants prolongements de notre propre cerveau. Ces machines sont capables d'apprendre, de juger et même de corriger leurs erreurs; elles peuvent penser avec autant d'originalité qu'un homme d'intelligence moyenne. Les machines se chargeront de plus en plus non seulement du travail phy-

sique mais aussi du travail intellectuel que l'homme accomplit présentement. Les enfants qui naissent aujourd'hui vivront dans un monde « cybernatisé » lorsqu'ils parviendront sur le marché du travail.

Même si le progrès scientifique devrait s'arrêter maintenant, les découvertes déjà faites auraient des conséquences d'une vaste portée sur nous et sur notre société. Mais ce qu'il y a de plus troublant, c'est que le progrès scientifique et technologique s'accélérera à un rythme beaucoup plus rapide à l'avenir qu'il ne l'a fait durant les derniers vingt-cinq ans. Il existe présentement environ 1,500,000 chercheurs dans le monde. Ils constituent plus de 90 pour cent de tous les savants qui ont existé depuis le début de l'humanité. Les États-Unis dépensent à eux seuls environ vingt-cinq milliards par année pour la recherche et ses applications. Le progrès scientifique et les découvertes ont cessé d'être des évènements rares et fortuits. Ils constituent maintenant un processus régulier dont le rythme est déterminé surtout par l'argent consacré à la recherche. C'est donc dire que pour la première fois dans l'histoire, l'humanité entre dans une ère de révolution scientifique permanente, qui conduira fatalement à une révolution technologique et industrielle également permanente.

Ainsi, ce qu'il y a de terrifiant pour le monde de demain, c'est que nous ignorons où s'arrêtera le processus de création engendré par les apprentis-sorciers que nous sommes. La Bible nous rapporte que Dieu créa l'homme à son image et à sa ressemblance. C'est à cause de cela sans doute que l'homme à son tour est en voie de créer la machine à son image et à sa ressemblance. Il avait d'abord fabriqué des engins qui étaient des extensions de son corps. Avec les machines à penser, il parvient en quelque sorte à insuffler une âme à sa créature. Et celle-ci même si l'oeuvre de création est encore bien loin d'être terminée, est déjà dans plusieurs cas plus puissante et

plus parfaite que son créateur. C'est ainsi que le *Deus ex machina* prend un sens nouveau et inattendu.

L'humanité se trouve donc projetée en orbite par ses propres réalisations scientifiques et elle sera soumise au mouvement perpétuel peut-être indéfiniment. Le monde, surtout le nôtre, est condamné à changer radicalement, rapidement et constamment. Mais alors, comment pourrons-nous relever le défi de la révolution permanente? Telle est, à mon avis, la question fondamentale qui se pose à la société nouvelle. Jusqu'à présent, à cause même de la lenteur de notre évolution, nous pouvions laisser le passé déterminer le présent. L'abbé Groulx a pu dire: notre maître, le passé. Mais aujourd'hui, le passé est dépassé. Dorénavant, notre maître, c'est l'avenir. L'heure de la prospective est arrivée. A compter de maintenant, c'est à l'avenir qu'il faudra demander de déterminer le présent. Autrement, nous serons de plus en plus en retard, nous tenterons vainement de résoudre des problèmes qui ne seront plus là et nous serons peut-être détruits par l'inéluctable changement que nous n'aurons pas su organiser et subordonner aux fins de l'homme.

Au cours des derniers vingt-cinq ans surtout, la transformation de notre société a été tellement radicale que nous avons de la difficulté à la percevoir. Et pourtant, il faudrait déjà commencer à nous adapter à l'évolution encore plus rapide et plus globale que nous subirons pendant le prochain quart de siècle. Voilà le grand défi de notre époque.

Une analyse plus poussée des caractéristiques de la société nouvelle nous permettrait de dégager les nouveaux et difficiles problèmes qu'elle suscite. Cette étude montrerait aussi comment d'anciens problèmes acquièrent de nouvelles dimensions et une plus haute priorité dans notre monde de demain. Je me bornerai à n'en souligner que l'un d'entre eux dont l'urgence devient plus immédiate et plus rigoureuse: celui de la pauvreté.

Dans notre société nouvelle, le problème de la pauvreté devient moins général mais plus aigü, plus complexe et plus urgent. A l'époque de la pénurie, qui n'est pas d'ailleurs si loin de nous, c'était l'ensemble de notre population qui était pauvre. L'homme moyen consacrait de longues heures à un travail pénible; il parvenait à peine à se procurer les nécessités de la vie et il avait peu de loisirs. En somme, c'était l'économie elle-même qui souffrait de sous-développement et la pauvreté était d'autant plus acceptable qu'elle correspondait en général à la condition humaine.

Dans la société d'abondance, le pauvre a conscience d'appartenir à une minorité. L'affluence s'est rapprochée de lui par la télévision et l'homme moyen, son voisin, est devenu plus aisé. C'est pourquoi le miséreux est plus conscient de sa condition qu'auparavant; aussi il ne peut plus l'accepter avec son ancien fatalisme. Il a l'impression d'être sur une voie d'évitement alors que les autres sont sur la route de l'aisance. Il est évident que la révolte des noirs aux États-Unis est une conséquence directe de l'avènement de l'abondance.

Cette impression qu'a le pauvre d'être mis de côté s'accentue à cause de la pénible situation de sa famille. En général, il a plusieurs enfants; il vit dans un quartier de taudis et il ne peut se procurer le confort moderne. Il est tellement absorbé par ses problèmes quotidiens et par la crainte de ne pouvoir se procurer demain les nécessités de l'existence qu'il se soucie peu de l'avenir et de l'instruction de ses enfants. Il espère seulement les voir travailler le plus tôt possible. C'est pourquoi la famille pauvre, surtout dans les villes, est enfermée dans un cercle vicieux et devient plus désemparée qu'autrefois.

Par ailleurs, la nouvelle révolution scientifique et technologique confère de nouvelles dimensions au paupérisme. Il est clair que l'inégalité des chances ou, si l'on veut, l'inégalité sociale constitue toujours même au sein de la société nouvelle, une cause majeure de

pauvreté. Mais il y a aussi les inégalités naturelles qui sont une source de misère de plus en plus importante. En fait, il faut bien le reconnaître, les hommes ne naissent pas tous égaux. Dans l'ancien temps, les infirmes, physiques ou mentaux, ne survivaient pas longtemps, dans bien des cas; aujourd'hui, vu les progrès de la médecine, la plupart d'entre eux parviennent à une longévité normale. Autrefois, les moins doués pouvaient trouver un emploi utile; maintenant, avec la mécanisation et l'automation, les travaux peu compliqués, même sur la ferme, se font de plus en plus rares. Jadis, il était facile de s'adapter à un milieu relativement simple et statique. De nos jours, un nombre croissant d'individus sont incapables de s'ajuster au rythme endiablé de la vie moderne. Ainsi, au moment où la société nouvelle tend progressivement à atténuer les inégalités sociales, elle accentue les inégalités naturelles des individus.

Les sources et les dimensions de la pauvreté chez-nous sont bien connues. Nous savons aussi que ce n'est pas seulement en rendant notre société encore plus affluente que nous résoudrons le problème du paupérisme. Dans notre monde nouveau, le pauvre est d'abord un mésadapté. Laissé à lui-même, il est condamné à demeurer sur la voie d'évitement et à vivre en marge de la société d'abondance. Ainsi, à mesure que l'aisance collective augmente, sa misère relative s'accentue.

Ce fossé grandissant entre l'abondance et la misère devient intolérable dans notre société nouvelle. Au Canada, heureusement pour les plus nantis, la pauvreté n'a pas de couleur. Autrement, nous vivrions les mêmes heures tragiques que connaissent les États-Unis. Elle n'a même pas de voix ni de porte-parole, car au Québec, par exemple, les préoccupations de nos élites sont bien loin des problèmes du peuple. Cette pauvreté anonyme et silencieuse n'en est pas moins le témoignage vivant de l'insouciance et de l'égoisme de notre société d'abondance.

La pauvreté, au siècle de l'affluence, a un autre visage encore plus gigantesque et plus terrifiant: c'est celui que l'on retrouve dans le tiers-monde. Ici, notre pauvreté est marginale; elle est le résidu d'une croissance rapide à l'ère post-industrielle. Là-bas, elle est massive et elle date de l'époque pré-industrielle. En effet, la plupart des pays du tiers-monde ont dépassé le stade de l'économie traditionnelle et féodale. Leur période pré-industrielle montre un progrès global certain au niveau économique et social, mais le résultat le plus manifeste de cette amélioration pour le moment, c'est l'explosion de population. D'où un revenu réel décroissant par tête d'habitant et le problème de la faim.

La seule solution à long terme des problèmes du tiers-monde, c'est de parvenir le plus tôt possible au stade du décollage ou du take-off, pour ensuite arriver à l'époque industrielle. Mais les économies sous-développées ne réussiront pas d'elles-mêmes à décoller rapidement, même si elles empruntent le modèle du socialisme dictatorial; elles n'ont pas les capitaux ni les connaissances techniques nécessaires. Elles devront donc, à cette fin, recevoir une aide extérieure massive et bien adaptée à leurs besoins. Dans l'immédiat, toutefois, le principal défi des pays attardés, c'est celui de la faim. Pour le relever, il faut accroître la production alimentaire et arrêter la folie démographique. Comme le disait récemment le Président du Pakistan: il faut plus de production et moins de reproduction.

En elle-même, la misère criante des pays sous-développés constitue sans doute l'échec le plus manifeste de l'humanité. Quand on la compare à l'abondance des pays industrialisés, elle devient une menace de plus en plus imminente pour la survie même de l'homme. On a calculé que l'écart de richesse dans le monde était de 8 à 1 vers 1800; en 1966, il atteignait environ 60 à 1. Il sera bientôt de 100 à 1, si nous n'intervenons pas assez vite et assez généreusement.

A l'époque où cet écart était relativement faible et où les communications étaient mauvaises, les pays pauvres acceptaient leur sort comme inéluctable. Aujourd'hui, ils apprennent à faire des comparaisons et leur misère ne leur apparaît plus comme inévitable. L'ancien fatalisme disparaît. C'est le sentiment collectif de révolte qui le remplacera, comme on peut déjà le constater dans certains pays. Il est d'ailleurs la principale source qui alimente l'anti-américanisme dans le tiers-monde. De ce point de vue, les prochaines décennies seront vraiment décisives. Tant que la Chine n'aura pas traversé la période virulente de sa révolution et qu'elle pourra s'allier à un tiers-monde affamé, la survie de l'humanité et la protection de notre abondance ne seront pas assurées.

Ainsi, au sein de la société nouvelle, il faut certes tenter de rendre l'homme aisé plus heureux mais il faut surtout aider le misérieux à devenir plus affluent. La grande bataille que la société d'abondance a à livrer c'est la lutte contre la pauvreté, tant au niveau domestique que sur le plan international. Autrement, elle ne sera pas une « société juste » et, à cet âge de la révolte, elle atteindra vite le point de rupture. Le paradoxe de la misère au sein de l'abondance est aussi une condamnation, s'il n'est pas relevé comme un défi. Il ne s'agit donc plus, comme dans le passé, de donner un sens à la pauvreté; il faut surtout, dorénavant, donner un sens à la richesse et elle n'en aura qu'en étant aussi au service des pauvres.

La pauvreté, chez-nous et dans le tiers-monde, voilà la grande priorité de la société nouvelle. C'est une question de justice élémentaire et de survie collective. Et pourtant, on dirait qu'elle n'a jamais reçu si peu d'attention généreuse, si peu de véritable compréhension. Le pauvre devient ainsi l'oublié de la société nouvelle qui veut de plus en plus s'axer sur elle-même.

Une plus grande aisance, une meilleure instruction et le changement plus rapide nous font perdre l'attachement aux valeurs tra-

ditionnelles. Avec l'abondance, nous avons l'impression d'être moins heureux que lorsque nous étions pauvres parce que nos besoins individuels et collectifs se multiplient à un rythme plus rapide. Et par le truchement de nos puissants groupements professionnels, nous sommes mieux en mesure d'obliger la société à le satisfaire.

Dans la société d'abondance, chacun tente d'obtenir davantage. Ceux qui doivent faire face à la concurrence, comme les agriculteurs et les pêcheurs, recherchent des marchés plus stables et de plus forts subsides des gouvernements. Les grandes entreprises utilisent leur position de monopole pour exiger des prix plus élevés. Les puissantes centrales syndicales n'hésitent pas à recourir à la grève pour obtenir des contrats de travail plus avantageux. Les consommateurs veulent un plus grand nombre de services gratuits et protestent contre la hausse des prix et des taux d'intérêt. Les contribuables se plaignent du fardeau croissant des impôts. Ainsi, la société d'abondance, toujours plus frustrée et plus exigeante, tend à oublier qu'il y a encore des pauvres parmi nous.

Quant à nos élites et aux institutions qu'elles dirigent, leurs préoccupations sont ailleurs. Au niveau politique, elles s'intéressent au bouleversement des cadres; elles discutent de constitution, de statut particulier, de séparatisme. Libreville prend plus d'importance que nos bidonvilles. Sur le plan religieux, le renouveau semble s'inspirer surtout des réformes que les protestants avaient faites bien longtemps avant nous. Le Cardinal Léger, en voulant se faire l'apôtre des pauvres, a cru devoir s'exiler loin de nous.

On dirait que même le syndicalisme perd sa conscience sociale. Les syndicats sont nés à l'époque de la pénurie et sont devenus immédiatement les porte-voix de l'homme moyen, manoeuvre ou homme de métier des grandes usines, qui était le plus facile à recruter. Mais alors, le syndicalisme se faisait aussi le porte-parole de la pauvreté

puisque l'homme moyen vivait également dans la misère. C'était sans doute sa période héroique; c'était peut-être aussi la belle époque.

Aujourd'hui, au sein de la société nouvelle, le syndicalisme continue à jouer son rôle traditionnel et à défendre l'homme moyen. Plus récemment, il s'est tourné aussi vers les nouvelles élites afin de les aider à s'unir et à s'organiser. Cette fonction traditionnelle et cette tendance nouvelle sont certes parfaitement justifiables. Ces groupements ont toujours besoin d'être défendus et protégés afin d'obtenir leur juste part de la richesse collective.

Mais la défense de l'homme moyen devenu plus affluent, a cessé de s'identifier à la lutte contre la pauvreté. Et c'est ainsi que le syndicalisme, parce qu'il est resté à ses objectifs traditionnels, s'est métamorphosé sans souvent s'en rendre compte. Certains chefs syndicaux se hâtent de rejoindre les élites. Certains syndicats utilisent avec autant d'appétit que plusieurs entreprises leurs pouvoirs monopolistiques; ils acceptent de participer au mouvement d'irresponsabilité collective d'une société en révolte et ils empêchent à leur profit l'avènement d'un système de juste distribution.

On dirait que ces syndicats sont devenus des compagnies à responsabilité limitée. Ils désirent certes accroître le nombre de leurs membres et à cette fin, ils se livrent à de dures batailles intersyndicales. Ils exigent la plus grande sécurité syndicale, non pas pour mieux défendre les travailleurs contre le patron mais pour mieux se protéger eux-mêmes contre une concurrence éventuelle. Ainsi, même s'ils tentent d'obtenir le maximum de salaire pour leurs membres, ils n'en deviennent pas moins des agents du conservatisme social.

Cette tendance, heureusement, est loin d'être généralisée. Il n'en reste pas moins cependant que le syndicalisme, en général, a cessé d'être à l'avant-garde dans la guerre contre la pauvreté. Cette

critique est valable à la fois sur le plan domestique et au niveau international. Chez-nous, peu de pauvres sont membres des syndicats. Leur misère ne constitue ni un grief ni un sujet de négociation collective. Elle fait même rarement l'objet des revendications annuelles des grandes centrales syndicales auprès des gouvernements.

Sur le plan international, on se souvient encore du cri de Marx lancé en 1848: « Prolétaires de tous les pays, unissez-vous . . .! » Mais cet appel est maintenant bien lointain. La solidarité internationale des travailleurs dans la pauvreté est disparue. Sur le plan des rapports de force économiques, comme le soulignait récemment le Président Senghor, la classe ouvrière de l'Occident est dans une position « d'exploiteur » quand elle améliore son niveau de vie au détriment du tiers-monde. La lutte des classes se transforme ainsi en une lutte entre pays riches et pauvres.

On doit reconnaître, en définitive, que le syndicalisme, comme nos autres institutions d'ailleurs, n'est pas encore parvenu à s'ajuster à la société nouvelle. Et s'il n'effectue pas cette adaptation, il restera, dans un certain sens, fidèle à ses objectifs initiaux, mais il perdra son dynamisme social et son esprit de justice révolutionnaire. Il ne sera plus que l'instrument de l'homme moyen et de certaines élites, leur permettant d'accroître leur aisance souvent au détriment des plus pauvres.

En somme, le syndicalisme doit tendre de nouveau à incarner la pauvreté, mais cette fois au sein d'une société d'abondance qui rend le pauvre encore plus miséreux. Et pour y arriver, il faudra qu'il change ses méthodes et ses conceptions traditionnelles. On ne peut pas syndicaliser la misère. Il faudra donc qu'il apprenne à se battre auprès des gouvernements aussi ardemment pour les autres que pour ses propres membres. Il faudra également qu'il s'entraîne à donner, sans pour cela cesser de demander sa juste part.

Dans notre société, au niveau public, la lutte à la pauvreté doit s'engager sur quatre fronts principaux. D'abord, il nous faut une mesure généreuse de revenu annuel garanti. C'est là une condition indispensable, même si elle est difficile à remplir. Ensuite, nous devons entreprendre la rénovation urbaine et construire des logements à loyer modique. De plus, il faut renforcer l'économie de nos régions défavorisées. Enfin, nous devons cycler ceux qui ne l'ont jamais été, c'est-à-dire leur donner par des méthodes qui leur sont appropriées l'instruction qu'ils n'ont pas reçue.

Mais il ne s'agit pas uniquement de réclamer la mise à exécution d'un tel programme. Il exigera pour être efficace de fortes dépenses; nous devrons aussi en même temps créer la société des loisirs pour l'homme moyen et redoubler notre effort scientifique afin de protéger notre affluence. Par ailleurs, nous nous rendons compte que la taxation a des limites que nous approchons. Il faudra bien faire des économies substantielles quelque part. A mon avis, nous devrions regarder en particulier du côté de la sécurité sociale. Jusqu'ici, nous avons cherché à protéger tout le monde contre les principaux risques collectifs. Cette méthode était sans doute justifiée lorsque la grande majorité de notre population était pauvre. Il en est autrement aujourd'hui. Mais alors, les classes moyennes accepteront-elles de recevoir moins de bénéfices sociaux afin de permettre aux pauvres d'en recevoir davantage. Le syndicalisme, qui fut l'instigateur des mesures traditionnelles de sécurité sociale, est-il prêt à modifier ses positions afin d'aider plus généreusement les miséreux?

Au niveau international, la valeur de notre aide extérieure atteint près d'un pour cent de notre produit national. C'est encore bien peu étant donné les besoins immenses du tiers-monde. Nous entreprenons présentement la revision de notre participation militaire aux alliances internationales en vue de réduire nos dépenses à cette fin. Ce serait bien égoiste par ailleurs, dans la conjoncture internationale

actuelle, que ces économies servent à accroître notre propre affluence. Mais alors, le syndicalisme acceptera-t-il qu'elles soient utilisées pour aider davantage les pays sous-développés?

Ces quelques constatations montrent que la lutte à la pauvreté, pour le syndicalisme, ne peut pas se limiter à de simples et faciles revendications. Elle comporte aussi des sacrifices même quand il s'agit de l'intervention gouvernementale. D'ailleurs, il ne faudrait pas s'imaginer que l'action des gouvernements, même massive, pourra à elle seule gagner la guerre contre le paupérisme. Le secteur privé, c'est-à-dire les organisations bénévoles, les entreprises et les syndicats doivent aussi faire leur part. C'est ici surtout que le syndicalisme doit apprendre à donner.

Pourquoi, par exemple, les grandes centrales syndicales n'établiraient-elles pas un fonds commun d'aide à la pauvreté. Ce fonds, à ses débuts, pourrait être assez modeste et servir surtout à financer un programme de recherches sur le rôle concret que devrait jouer le syndicalisme comme tel dans la lutte à la pauvreté, tant au Canada que dans le tiers-monde. Une telle recherche, j'en suis persuadé, parviendrait à dresser une liste de projets réalistes que pourrait ensuite entreprendre le mouvement ouvrier.

Dans l'avenir immédiat, il est peu probable et peut-être indésirable que l'unité syndicale se fasse en fonction des objectifs traditionnels du syndicalisme. Une saine émulation peut favoriser le syndiqué à condition que soit évité le double écueil de l'irresponsabilité et du maraudage. Par ailleurs, il existe des objectifs nouveaux que doit se donner le syndicalisme s'il veut vraiment s'adapter à la société de demain et qui seraient mal servis par la concurrence entre centrales syndicales. Ces buts exigent, au contraire, l'action conjointe de l'ensemble du mouvement ouvrier. La lutte à la pauvreté est précisément l'un de ces rôles nouveaux. L'action syndicale dans ce domaine risque

d'être marginale, éparpillée et inefficace, si elle n'est pas d'abord unifiée.

Au cours des derniers vingt-cinq ans, le syndicalisme a fait accomplir aux syndiqués de notables progrès. On dirait, toutefois, qu'il a laissé les pauvres en cours de route. Il doit maintenant aller les retrouver s'il veut accomplir toute sa mission au sein de la société nouvelle. C'est même la nouvelle tâche la plus urgente qu'il lui faut entreprendre. Ce serait vraiment merveilleux si nos centrales syndicales, tout en restant distinctes pour servir leurs objectifs traditionnels, s'unissaient pour mieux combattre le paupérisme et établissaient à cette fin un fonds commun de recherche et d'assistance. Une contribution annuelle d'un dollar par syndiqué rapporterait déjà plusieurs millions et pourrait au cours des années faire un bien immense. Le syndicalisme serait alors beaucoup mieux placé pour exiger que nos autres institutions, et surtout nos gouvernements, déclarent aussi la guerre à la pauvreté.

Les pauvres sont seuls au sein de la société nouvelle. Il appartient d'abord au syndicalisme de venir combler cette solitude. Dans le monde de demain, il n'a pas de mission plus généreuse et plus noble.

BILAN ET HORIZONS

Le plus mauvais service que les intellectuels pourraient rendre aux organisations syndicales serait d'agir en thuriféraires inconditionnels. C'est pourquoi, dans le prolongement des travaux de ce congrès, nous n'avons pas hésité à formuler à l'égard du syndicalisme canadien des critiques que certains jugeront déplacées, mais dont nous entendons conserver l'entière responsabilité, et qui nous paraissent d'autant plus indispensables qu'elles devraient favoriser un débat sur les orientations actuelles du mouvement syndical.

L'acquis

A première vue, qu'il s'agisse du taux de syndicalisation et de la représentativité des organisations syndicales canadiennes, de leur stabilité et des résultats de l'action revendicative, le bilan apparaît comme largement positif.

Certains observateurs, tenant compte des contraintes existantes et notamment des contraintes d'ordre juridiques, estiment, peut-être au terme d'un jugement trop rapide, que le taux de syndicalisation est relativement assez élevé pour l'ensemble du Canada. Par contre aucun argument ne permet de mettre en doute la représentativité du mouvement syndical canadien.

Dans l'ensemble, les organisations syndicales canadiennes sont stables et acceptées.

Ni les rivalités intersyndicales, ni les conflits qui parfois divisent certains états majors syndicaux n'ont, semble-t-il, entraîné une diminution des effectifs syndiqués, ni un affaiblissement de la force de pression et de la combativité des syndicats.

Au Canada, les syndicats « jaunes », les « unions de boutique », ne représentent aujourd'hui qu'un phénomène très marginal. Les syndicats sont, dans l'ensemble, effectivement acceptés et reconnus par le patronat comme autant d'interlocuteurs valables avec lesquels

il s'agit d'entretenir des relations conformes à celles qu'impose ou préconise notre conception des relations industrielles. La négociation collective est une pratique inscrite dans la réalité quotidienne, une dimension essentielle du fonctionnement et du développement de notre société industrielle.

Malgré les oppositions de principe que formulent les représentants d'un certain patronat « conservateur et traditionnaliste » et certains dirigeants syndicaux qui contestent le système de relations industrielles existant au nom de l'anticapitalisme, les réformes effectivement mises en oeuvre et acceptées de part et d'autre, visent plus à en améliorer le fonctionnement, qu'à en remettre en cause les principes constitutifs et, notamment, le strict partage des pouvoirs et des responsabilités qu'il implique entre l'employeur et le syndicat.

Dans l'ensemble, les résultats de l'action revendicative sont appréciables. Ils s'inscrivent dans le cadre général de la croissance continue de l'économie canadienne, qui, depuis la fin de la seconde guerre mondiale, n'a été entrecoupée que par quelques périodes de ralentissement, mais qui n'ont jamais, du moins jusqu'ici, revêtu une ampleur dramatique.

Néanmoins, d'importantes disparités subsistent entre les régions, les secteurs et les branches de l'activité économique sur lesquelles l'action syndicale n'a guère d'emprise; elles correspondent, grosso modo, aux disparités affectant la productivité et la situation des entreprises sur le marché.

Comme nous y invite monsieur Léo Roback, il ne faudrait pas non plus sous-estimer « les effets d'entraînement » qu'exerce l'action syndicale sur le niveau des rémunérations et les conditions de travail des non-syndiqués.

La représentativité et la stabilité des organisations syndicales, les résultats positifs de l'action revendicative expliquent, et justifient selon eux, la confiance que la plupart des chefs ouvriers et des syndiqués témoignent à l'égard d'orientations, de structures et de méthodes d'action qui ont largement fait leurs preuves. Certes

cette confiance, qui souvent se distingue mal de la bonne conscience, n'exclut ni les interrogations, ni les projets de réforme engageant l'avenir, mais leur réalisation tarde puisque rien, dans l'immédiat, ne semble imposer une redéfinition et une réorientation fondamentales du mouvement syndical canadien. Celui-ci serait-il, en quelque sorte, prisonnier de ses succès antérieurs et actuels?

Les difficultés

Les difficultés auxquelles est actuellement confronté le mouvement syndical canadien peuvent être, pour la commodité de l'exposé, regroupées sous trois rubriques principales, selon qu'elles concernent ses structures, son idéologie ou sa stratégie.

Les structures

Dans sa communication au congrès le professeur Stuart Jamieson a formulé deux remarques d'un grand intérêt concernant les structures du mouvement syndical canadien : la première revient à souligner le décalage croissant qui existe entre les structures syndicales fondées sur le métier, l'établissement ou l'entreprise et le degré croissant de concentration des structures et du pouvoir de décision économiques; la seconde concerne les effets de dépendance qu'entraîne, au Canada, l'existence et l'influence des unions dites « internationales ».

a) Dans le premier cas, la fragmentation de ses structures voue le mouvement syndical à une sorte de guerilla permanente conduite établissement par établissement, entreprise par entreprise, et dont les résultats effectifs demeurent subordonnés à la « capacité de payer de l'entreprise ».

Cette situation pourrait également, dans un avenir relativement proche, se solder par un affaiblissement graduel mais sensible du pouvoir de négociation des syndicats, même lorsqu'ils poursuivent des objectifs conformes à leurs revendications traditionnelles en matière de salaires, de conditions de travail et d'emploi. En effet, les conséquences d'une grève - la grève demeure l'arme ultime des

syndicats - au niveau de l'établissement, voire même de l'entreprise, peuvent être sensiblement atténuées, dans le premier cas, par l'accroissement de la production d'établissements similaires et, dans le second cas, par l'existence de stocks importants ou de produits équivalents disponibles sur le marché. A première vue, le pouvoir de négociation des syndicats semble élevé lorsqu'ils sont implantés dans des entreprises dont la paralysie compromettrait l'activité de larges secteurs de l'économie; mais dans ce cas, cependant, le recours à la grève se révèle délicat, tant il est vrai que les gouvernements et surtout l'opinion publique sont de moins en moins enclins, serait-ce au nom du respect du droit de grève, à accepter les graves perturbations qu'entraînerait la suspension de l'activité de ces entreprises.

Cette fragmentation des structures syndicales contribue également à privilégier la conscience du groupe fondé sur le métier l'établissement ou l'entreprise au détriment d'une prise de conscience collective exprimant une solidarité plus vaste, perçue en termes d'appartenance à une classe sociale, ou dans une perspective moins radicale, fondée sur le salariat. Cette conscience du groupe, conjugée aux effets le plus souvent bénéfiques de l'action revendicative, tend à freiner le développement de luttes d'une portée plus générale dont l'enjeu serait une réforme d'ensemble de la société que certains dirigeants et militants syndicalistes réclament avec d'autant plus d'insistance qu'elles devraient, du moins théoriquement, permettre de réconcilier les particularismes des groupes en présence.

b) Dans le second cas, l'argumentation du professeur Jamieson apparaît convaincante, lorsqu'il soutient que la présence et l'influence des unions internationales tendent à compromettre la détermination d'objectifs et d'une stratégie de l'action syndicale spécifique au Canada.

Il reste, cependant, à expliquer l'emprise que les unions internationales exercent sur un grand nombre de syndiqués canadiens. Certes, l'on peut, en premier lieu, invoquer le rôle des « appareils » syndicaux et le contrôle qu'ils exercent sur les adhérents; toutefois, aucun indice probant ne permet d'affirmer que, dans l'ensemble,

les unions internationales se distinguent de leurs homologues canadiennes par un degré moindre de démocratie interne. Par ailleurs, si les dirigeants et les militants syndicaux insistent volontiers sur les divergences d'orientation qui opposent effectivement certaines organisations syndicales canadiennes et les unions internationales, il resterait à démontrer dans quelle mesure ces options influencent le choix des syndiqués notamment lors des changements d'allégeance syndicale, qui, à première vue, pourraient s'expliquer par l'insatisfaction que ces derniers éprouvent quant aux services qu'ils reçoivent de leurs syndicats.

Ces remarques débouchent sur une interrogation plus fondamentale dont l'enjeu serait une définition des attitudes, des aspirations, des attentes des syndiqués canadiens. Il resterait, également, à préciser en quoi les syndiqués canadiens se rapprochent ou se distinguent des syndiqués américains.

L'idéologie

L'on a souvent proclamé et même souhaité la fin des idéologies, qui n'en représentent pas moins un ensemble de fonctions nécessaires pour l'action collective.

L'idéologie confère à l'action syndicale sa signification, comme refus d'une situation vécue et d'un ordre social donné, comme projet collectif débouchant sur la volonté de construire une société meilleure et comme affirmation de valeurs engageant à la fois la définition de cette société projetée et les modalités de l'action collective, c'est-à-dire les objectifs et la stratégie.

Le refus du « syndicalisme d'affaire » à l'américaine, que partagent, en principe, la plupart des organisations syndicales canadiennes, débouche, au-delà des nuances parfois considérables pouvant exister entre les différentes organisations, sur une idéologie s'articulant autour de deux dimensions principales, soit : La poursuite de l'action revendicative au niveau des unités de négociation et la réalisation de réformes d'ensemble engageant la construction d'une société nouvelle en recourant à une stratégie réformiste.

a) La première dimension, l'action revendicative et les objectifs qui s'y rattachent - amélioration des salaires et des conditions de travail, stabilité de l'emploi - peut être considérée comme représentative de la dimension « traditionnelle » de l'idéologie et de l'action syndicales, qu'il s'agisse du Canada ou de l'ensemble des pays occidentaux. Cette dimension demeure, en effet, une constante en deça des options divergentes engageant, à long terme, la définition de la société à bâtir et surtout l'adoption d'une stratégie répondant à cette fin.

Cette première dimension de l'idéologie syndicale s'articule, à son tour, autour de deux pôles constitutifs, d'une part, la contestation des rapports socio-économiques nés du travail industriel et, d'autre part, la lutte contre la misère et la pauvreté, relatives, lorsqu'il s'agit de société industrielles développées.

Dans le premier cas, la contestation des rapports socio-économiques nés du travail industriel constitue l'objectif et l'enjeu privilégiés de l'action syndicale sur les lieux mêmes du travail. Cette contestation s'appuie sur l'affirmation d'un ensemble de valeurs, telles la dignité du travail, l'autonomie professionnelle et, moins fréquemment en Amérique du nord, l'affirmation d'un droit de contrôle du travailleur sur le produit de son travail.

Dans le second cas, la lutte contre la misère et la pauvreté est essentiellement « acquisitive » et demeure l'expression d'une « volonté de mieux vivre », du désir de participer davantage à la société de consommation. Cette attitude, comme les attentes et les revendications qu'elle nourrit, ne seraient en définitive que l'expression des aspirations d'une catégorie de consommateurs sous privilégiés [1].

---

1 « Elles (il s'agit des revendications de salaire générales et indifférenciées) expriment de moins en moins l'intérêt de classe des travailleurs en tant que tels, et de plus en plus l'intérêt d'une couche de consommateurs sous privilégiés. Elles n'offrent à l'ensemble des travailleurs salariés d'autre perspective que celle d'un développement de la consommation individuelle » André GORZ, *Stratégie ouvrière et néocapitalisme*, Edition du Seuil, Paris, 1964, 174 pages (p. 29).

Cette première dimension de l'idéologie syndicale aboutit non pas à une contestation globale et sans appel du capitalisme, comme pourrait le laisser croire au Canada, le radicalisme de divers écrits syndicaux, mais à une contestation limitée de certains de ses aspects. Elle n'est pas non plus exempte d'une certaine contradiction que soulignait récemment en ces termes un militant de la Confédération des syndicats nationaux :

> « Comment ne pas voir la contradiction évidente entre l'attitude du militant syndical, qui, dans sa structure coopérative (l'organisation syndicale) combat avec ardeur son patron et l'attitude qu'il prend lorsqu'il retourne chez lui consommer tous les bienfaits de la société de consommation de masse dans la passivité et la servilité » [2].

b) La seconde dimension de l'idéologie syndicale se veut plus actuelle et plus novatrice; elle débouche sur une définition de la société à bâtir. Elle s'exprime actuellement dans une succession de thèmes plus ou moins intégrés, que la plupart des conférenciers et des commentateurs ont évoqués au cours de ce congrès, qu'il s'agisse d'une politique sociale plus égalitaire, de la correction des disparités régionales, de la planification démocratique de l'économie ou, dans une perspective plus synthétique, de la démocratisation des grandes décisions économiques et sociales, ce qui impliquerait, notamment, la participation des organisations syndicales à leur élaboration sinon à leur mise en oeuvre.

Ces orientations relativement nouvelles se veulent à la fois « progressistes », puisqu'elles impliquent une critique et un refus certes nuancés, mais non moins évidents des structures et du fonctionnement du capitalisme moderne et positives, dans la mesure où les organisations syndicales entendent dépasser le stade de la stricte contestation et assortir chaque critique d'une alternative constructive, définissant, ainsi et par étapes, les lignes de force d'une société nouvelle, qui ne serait pas l'expression d'un rêve éthéré mais un modèle « opératoire », un ensemble d'objectifs précis pour l'action. A la localisation spontanée des activités

2 Gilles PLANTE « L'option de la CSN: la seule qui permette de dépasser la contradiction de l'action syndicale dans un milieu capitaliste ». Confédération des syndicats nationaux, *Le travail du permanent*, vol. IV, no 19, 7 juin 1968.

économiques, les syndicats opposent une réorganisation volontaire de l'espace économique; au jeu spontané des mécanismes entraînant une répartition fort inégalitaire des revenus, ils opposent une socialisation et un contrôle partiels mais néanmoins effectifs des mêmes mécanismes afin de corriger les disparités les plus marquantes; à la confiscation croissante du pouvoir de décision par les « managers » des grandes entreprises et les technocrates de l'appareil étatique, les syndicats opposent la démocratisation du pouvoir de décision dans le domaine économique et sociale notamment.

Ce renouveau et cette réorientation de l'idéologie syndicale, que confirment les prises de positions officielles de bien des dirigeants syndicaux et les décisions de congrès d'un grand nombre d'organisations syndicales et qu'un historien serait fort probablement tenté d'interpréter sinon comme un retour aux sources, du moins comme un renouveau des thèmes socialistes originaires, ce renouveau, cette réorientation s'expliquent, semble-t-il, par une prise de conscience de plus en plus nette des limites de l'action revendicative au niveau de l'établissement ou de l'entreprise; ils représentent également un effort d'auto-adaptation du mouvement syndical confronté à l'émergence d'une société nouvelle.

c) Cette brève allusion aux composantes actuelles et à l'évolution récente de l'idéologie syndicale soulève immédiatement plusieurs questions d'envergure : c'est ainsi qu'il conviendrait de s'interroger sur la cohérence interne de l'idéologie syndicale, notamment sur le degré de compatibilité ou encore de complémentarité existant entre ses deux dimensions constitutives que nous avons qualifiées schématiquement de « traditionnelle » et de « novatrice »; sur la portée et la validité de l'analyse de la société industrielle et de son devenir qui soustendent et motivent cette réorientation au moins partielle de l'idéologie syndicale; ou encore sur la portée pratique des mesures, des politiques et des changements structurels que préconisent et revendiquent parfois avec virulence les organisations syndicales les plus dynamiques.

Pourtant quel que puisse être l'intérêt de ces questions et celui des discussions qu'elles pourraient soulever, il ne faudrait pas

perdre de vue que l'idéologie, en tant que projet collectif engageant une définition de l'avenir, ne vaut que dans la mesure où existe une stratégie propre à assurer la réalisation effective des réformes envisagées. Or il semble qu'il existe un décalage croissant entre ces orientations nouvelles et la stratégie mise en oeuvre. En d'autres termes, en l'absence d'une stratégie efficace l'action du mouvement syndical canadien risque de s'enliser dans les revendications courantes, correspondant à la dimension et aux objectifs « traditionnels » de l'idéologie syndicale, tandis que les réformes d'ensemble demeurent l'object de revendications purement verbales dont la réalisation est reportée de jour en jour.

La stratégie

La stratégie engage le « comment » de l'action, c'est-à-dire la détermination des moyens et des modalités de l'action susceptibles de permettre d'atteindre des objectifs donnés.

L'adoption d'une stratégie ne saurait résulter d'un calcul purement théorique et repose sur la prise en considération d'au moins trois séries de données, voire de contraintes, soit : les structures de l'organisation, les valeurs affirmées et reconnues collectivement et surtout le rapport des forces en présence, dont l'un des éléments majeurs reste la stratégie de l'adversaire principal. Toute stratégie doit, de surcroît, cela va de soi, être ordonnée aux objectifs poursuivis.

Dans la pratique, le mouvement syndical canadien et notamment les organisations syndicales les plus « progressistes » adoptent non pas une stratégie mais deux stratégies non intégrées et qui correspondent à la distinction, il est vrai fort sommaire, que nous avons établie entre la dimension « traditionnelle » et la dimension « novatrice » de l'idéologie syndicale.

a) Lorsqu'elle est au service de l'action revendicative au niveau de l'établissement ou de l'entreprise, la stratégie syndicale se fonde sur le pouvoir de marchandage du syndicat agissant comme agent contrôlant la force de travail que représentent les

syndiqués; son action se déroule le plus souvent conformément aux exigences de la légalité, c'est-à-dire dans le respect des valeurs et des règles sanctionnées par la législation du travail en vigueur.

Pour tenter d'apprécier, ne serait-ce que superficiellement, les résultats de la stratégie syndicale au niveau de l'entreprise, il convient de rappeler la distinction établie précédemment entre les deux grandes catégories d'objectifs que poursuit le mouvement syndical à ce niveau, soit d'une part la contestation souvent implicite du pouvoir patronal et son corrélat la dépendance du salarié et, d'autre part, l'amélioration des conditions de travail des syndiqués.

Dans le premier cas, l'action syndicale n'a pas semble-t-il entamé la réalité fondamentale du pouvoir patronal dans l'entreprise et ce, quels que soient ses détenteurs. La direction de l'entreprise demeure exclusivement responsable des investissements, des prix, de l'organisation du travail, de l'exercice des fonctions économiques essentielles; tandis que le syndicat n'exerce sur ces décisions qu'une influence très indirecte par le biais notamment d'une pression sur les coûts de production. Cependant, malgré cette limitation évidente, le mouvement syndical est parvenu à contenir l'autorité patronale lorsqu'elle s'exerce dans le champ de ce qui est matière à négociation collective, c'est-à-dire la détermination des salaires, et dans une moindre mesure l'emploi et l'affectation des travailleurs. En effet, dans ces domaines, le mouvement syndical exerce un véritable pouvoir de surveillance et de contrôle sur l'application de la convention collective, notamment par le biais de la procédure de règlement des griefs.

Dans le second cas, il s'agit de l'amélioration des conditions de travail des syndiqués, les résultats sont appréciables; ils dépendent d'abord de la capacité de payer de l'entreprise, ensuite de la pression exercée par le syndicat, qui est elle-même fonction de la solidarité de ses membres et de l'habileté tactique de ses dirigeants.

Il reste à expliquer l'échec du mouvement syndical dans son effort pour « démocratiser » l'entreprise, pour préserver l'autonomie

professionnelle du travailleur, ou encore pour acquérir ne serait-ce qu'un droit de regard effectif sur la gestion de l'entreprise, au moins par l'accès à une information pertinente.

Une première explication ferait appel à la contre-stratégie qu'oppose la direction de l'entreprise à la stratégie du syndicat. Cette contre-stratégie s'articule autour de deux séries d'initiatives : la première tend à opposer au sentiment de dépendance qu'implique nécessairement le travail industriel en régime capitaliste - et fort probablement dans toute société industrielle - le sentiment d'appartenance à l'entreprise, celui d'une oeuvre et d'un intérêt commun transcendant les rapports d'autorité, donc de dépendance [3].

La direction d'une entreprise « progressive » utilisera pour ce faire la gamme variée des nombreuses ressources de la psychologie et de la sociologie modernes. Ces disciplines sont enseignées dans

---

3 Cette question se situe au coeur même de toute problématique ouverte sur le problème du pouvoir et sur la condition salariale. Il semble - et ce ne sont là que quelques idées fort sommaires - que dans l'entreprise, la dépendance du salarié non dirigeant existe et existera toujours au niveau de l'exécution quel que soit le régime économique existant, qu'il y ait ou non participation à l'élaboration des décisions essentielles. En d'autres termes, la participation aux décisions porterait plus sur l'élaboration de ces dernières que sur leur exécution. Dans cette même perspective et compte tenu de cette première remarque, la participation à l'élaboration des décisions demeure dans l'entreprise une exigence insatisfaite en économie capitaliste comme en économie socialiste. En économie capitaliste, les décisions économiques essentielles relèvent de plus en plus de la direction de l'entreprise, le conseil d'administration exerçant une sorte de contrôle général et participant de moins en moins à l'élaboration des politiques comme projets précis engageant l'avenir immédiat et à moyen terme de l'entreprise. Dès lors les travailleurs ne participent pas, à l'élaboration de ces politiques. Le recours aux techniques de la sociologie et de la psychologie sociale permet de les faire participer non pas à l'élaboration mais à la compréhension des décisions prises. En économie socialiste, le pouvoir de décision se situe moins au niveau de l'entreprise qu'au niveau du plan où se prennent les décisions économiques fondamentales y compris celles engageant l'avenir des entreprises. En définitive le pouvoir de décision économique est exercé par l'Etat, c'est-à-dire par le parti qui, dit-on, représente les ouvriers et les paysans. Dès lors le problème de la participation à l'élaboration des décisions se pose en des termes fort différents mais demeure entier, sur ce point la franchise des Yougoslaves et de Tchécoslovaques est particulièrement révélatrice. Ceci nous engage à distinguer entre les niveaux de participation (entreprise, région, Etat) les moments ou s'exerce la participation (élaboration, prise de décision, exécution) et les modalités de la participation dont il n'a pas été question dans cette note (information, consultation, codécision).

les universités comme un ensemble de connaissances et de techniques neutres. Mais lorsqu'elles sont employées par une organisation ou un groupe détenteurs d'un certain pouvoir, elles peuvent alors se transformer en autant d'instruments de manipulation et d'encadrement.

Une seconde série d'initiatives, fréquemment utilisées par les directions d'entreprises en bonne santé économique, revient à opposer aux éventuelles « revendications de pouvoir » du syndicat, l'octroi d'avantages sensibles dans le domaine des salaires ou des conditions de travail.

Ceci nous conduit à esquisser une seconde explication que nous considérons, pour l'instant, comme une simple hypothèse : elle consisterait à considérer la contradiction entre contestation du pouvoir et volonté de participer aux « bienfaits de la société de consommation » comme ressentie avec plus d'acuité par les militants que par les adhérents, qui dans la pratique seraient portés à la trancher dès le départ au profit du second thème.

Si cette hypothèse se révélait fondée, elle signifierait que les attentes des syndiqués se formuleraient en termes d'accès à un niveau de consommation élargi plutôt qu'en termes de refus d'une situation de dépendance. En d'autres termes, au niveau des adhérents l'appartenance au syndicat aurait moins une signification contestatoire, qu' « acquisitive », elle serait surtout et d'abord l'expression d'une volonté de « mieux vivre ». Quoiqu'il en soit, la vérification de cette hypothèse exigerait une analyse de la conscience syndicale et de ses composantes suffisamment nuancée pour permettre de souligner les distorsions susceptibles d'exister entre adhérents, militants et dirigeants [4].

4 Si la conscience syndicale est d'abord refus d'une situation vécue, adhésion à un projet et à une volonté d'action collective, elle s'affine, s'enrichit et se modifie dans et par l'action. L'action militante est plus qu'un simple engagement, qu'une simple fidélité aux valeurs et aux projets collectifs, elle est prise de responsabilité, participation à la conduite de l'action, appréciation d'un rapport de forces, définition d'une stratégie; c'est pourquoi la conscience syndicale des militants n'est pas le simple reflet amplifié de celles des adhérents.

b) La réalisation des réformes d'ensemble et des orientations nouvelles que préconise le mouvement syndical canadien, dans le domaine économique et social notamment, passe nécessairement par la médiation d'une action d'ordre politique, puisqu'elles appellent une intervention plus directe et plus différenciée de l'Etat et qu'elles impliquent une démocratisation des processus décisionnels. C'est dire, qu'à ce niveau, les méthodes d'action et la stratégie « tradionnelles » du mouvement syndical sont inopérantes et qu'elles doivent être nécessairement reconsidérées. La plupart des militants et des dirigeants en sont conscients tant il est évident - l'expérience le démontre quotidiennement - que la négociation entreprise par entreprise ne peut déboucher ni sur une correction des disparités de salaires, ni sur la mise en place d'une politique sociale intégrée, ni, à fortiori, sur la « démocratisation » de centres de décision qui se situent au-delà de l'entreprise.

Par ailleurs, l'action politique a toujours représenté pour les organisations syndicales un véritable défi qu'elles entendent relever au Canada en combinant, selon des modalités diverses, trois options :

Une *première option* conduit l'organisation syndicale à se contenter d'agir comme un groupe de pression parmi d'autres et à refuser toute alliance durable et à fortiori toute affiliation avec un parti politique. Dans cette optique, l'action politique du mouvement syndical est essentiellement « conjoncturelle » et généralement centrée sur la poursuite d'objectifs d'une ampleur relativement restreinte : elle vise à la fois l'opinion publique et les divers niveaux de gouvernement et tend, pour l'essentiel, à faire connaître les positions et les exigences syndicales et à obtenir divers avantages reliés le plus souvent à la dimension économico-professionnelle de l'action syndicale.

C'est en fait une stratégie de « l'extériorité » et du refus par le mouvement syndical de toute responsabilité politique effective. C'est la stratégie des déclarations publiques, des mémoires respectueux, des entretiens confidentiels. Elle ne débouche sur aucun

projet politique d'envergure, elle ne pose pas le problème du pouvoir politique et de son exercice.

Une *seconde option* met l'accent sur l'éducation politique des syndiqués et sur l'affirmation par l'organisation syndicale de visées politiques globales, réellement réformistes et qui lui sont propres.

Les syndiqués sont invités à s'engager politiquement mais à titre individuel, à militer au sein de partis ou d'organisations politiques de leur choix; il appartient à l'organisation syndicale de s'assurer que les orientations et l'action de ces derniers n'aillent pas à l'encontre de leurs options comme syndiqués.

Pour sa part, l'organisation syndicale, comme telle, refuse toute forme d'allégeance à un parti ou à une formation politique quels qu'ils soient, mais entend prendre position sur toute question d'ordre politique lorsqu'elle l'estime nécessaire, qu'il s'agisse de critiquer ou de dénoncer le gouvernement, d'opposer à ses projets des contre projets, de proposer un ensemble de réformes engageant le long terme. C'est la stratégie des comités politiques et de l'autonomie politique du mouvement syndical.

Historiquement, cette autonomie s'est traduite par un relatif isolement politique du mouvement syndical. Elle n'aurait à vrai dire de sens, que si le mouvement syndical pouvait espérer accéder lui-même, par ses propres moyens à l'exercice et au contrôle du pouvoir politique, le conserver et l'exercer sans l'appui d'une formation politique. Cette stratégie, par ailleurs, n'est pas exempte d'une certaine contradiction. L'on voit mal, du moins dans l'immédiat, comment concilier la spontanéité de l'engagement politique des adhérents à la base, la fragmentation des expériences et des initiatives qu'elle peut entraîner et la nécessité pour l'organisation syndicale de disposer d'une force de pression bien structurée et disciplinée, ce qui constitue assurément une des conditions nécessaires de l'aboutissement de ses visées politiques. Cette option se prête également au radicalisme verbal, elle favorise l'adoption d'orientations originales tout en évitant un engagement effectif de l'organisation comme telle. Afin de résoudre les problèmes quoti-

diens reliés à l'action économico-professionnelle l'on n'hésitera pas, le cas échéant, à recourir aux méthodes et aux techniques d'action mentionnée à propos de la première option.

Enfin, une *troisième option,* la plus logique dans une démocratie de type parlementaire et dans un contexte non-révolutionnaire, repose sur l'établissement d'une nette distinction entre les responsabilités et les fonctions des organisations syndicales et celles des partis politiques. Si l'organisation syndicale n'envisage pas d'accéder directement à l'exercice du pouvoir politique, elle subordonne la réalisation de ses objectifs dans ce domaine à l'exercice du pouvoir par un « parti ouvrier » ou « favorable aux ouvriers » avec lequel elle entretient et entretiendrait des relations étroites et suivies. C'est, dans ses grandes lignes, la solution travailliste.

Le mouvement syndical invite donc les syndiqués à tout espérer des victoires électorales et parlementaires d'un parti qu'il soutient effectivement. Mais tant que ce parti demeure dans l'opposition et fort minoritaire, le mouvement syndical risque fort être dans le domaine politique condamné à l'attentisme, aux revendications immédiates. Dans ces circonstances, le hiatus, voire le divorce, existant entre l'action syndicale quotidienne et les visées réformistes et globales que nourrit le mouvement syndical risquent fort de s'accentuer.

Quoiqu'il en soit, lorsque l'on considère non plus la stratégie, mais les résultats de l'action politique du mouvement syndical ceux-ci apparaissent comme fort ambigus.

Si l'on s'attache aux effets des politiques gouvernementales touchant la condition économique et sociale des syndiqués et des travailleurs, on les jugera peut être insuffisants mais néanmoins positifs. Il est évident que le développement, fût-il modeste, des politiques sociales et des politiques de main-d'oeuvre représentent un acquis. Cependant, il demeure difficile d'imputer cet acquis aux seules pressions syndicales; l'action d'autres organisations, la rentabilité électorale des mesures envisagées, le renouveau des programmes des partis politiques au pouvoir et décriés par les syndicalistes peuvent être tout aussi déterminants.

Par contre l'échec de la stratégie et de l'action politique du mouvement syndical est évident si l'on considère qu'elles n'ont ni entraîné une répartition plus démocratique du pouvoir de décision économique, ni brisé la puissance des groupes industriels et financiers, ni la collusion qui existe entre les grandes entreprises et l'Etat.

Le passage du capitalisme au néocapitalisme ne s'est pas soldé par plus de démocratie économique ni au niveau de l'entreprise, ni au niveau de l'Etat et les visées réformistes que nourrit le mouvement syndical en cette matière ont été tenues en échec. Mais simultanément, l'accroissement de la production et son corrélat, l'accès à un niveau de consommation élargi, joints aux effets d'une politique sociale visant à corriger les disparités les plus flagrantes sans toutefois les supprimer ont entraîné un affaiblissement du mouvement de contestation.

L'explication de cet échec relatif des visées réformistes du mouvement syndical n'est pas simple :

– Il est évident que la fragmentation des structures syndicales se prête mal aux actions d'ensemble, non seulement parce qu'elle limite l'influence des organismes centraux, fédérations et confédérations, mais surtout parce qu'elle privilégie, ainsi que nous l'avons indiqué, la conscience du groupe au détriment de l'affirmation d'une solidarité élargie.

– Cependant, cette première explication est insuffisante, notamment dans la mesure où elle laisse dans l'ombre une question fondamentale qui est celle du comportement politique des salariés.

L'attentisme politique de certaines organisations syndicales, et notamment leur refus de prendre clairement position en période électorale, pourraient fort bien être l'expression de la prudence de dirigeants fort peu enclins à encourir le risque d'un désavoeu que pourraient éventuellement leur infliger les syndiqués s'ils venaient à ne pas respecter les consignes diffusées en de telles occasions.

– C'est en tout cas ce qui semble se passer lorsque d'autres organisations syndicales appellent leurs adhérents à soutenir ouvertement un parti politique lors d'élections tant provinciales que fédérales. La vérification de ces hypothèses requérerait une analyse aussi rigoureuse que possible de la répartition du vote des syndiqués entre les différentes formations politiques en lice [5]. Sur ce point il est intéressant de prendre connaissance du sondage Gallup sur le vote des syndiqués lors des élections fédérales de 1968, sondage publié par *La Presse* du 13 juillet 1968 sous le titre « Gains notoires des libéraux chez les syndiqués » [6].

---

5 La perspective fonctionnelle et juridique dans laquelle nous abordons le plus souvent l'étude de l'institution syndicale, conduit trop souvent à perdre de vue le syndiqué. Le syndicat n'est après tout qu'une organization parmi d'autres, à laquelle appartient le travailleur syndiqué. Celui-ci participe à d'autres organizations, d'autres associations, d'autres groupes et reste à ce titre soumis à leurs influences qui souvent sont aussi déterminantes que celle du syndicat.

6 L'analyse du rapport Gallup (reconnu précis) sur le comportement de l'électorat lors du dernier scrutin fédéral démontre que, par rapport à l'élection précédente, en 1963, les libéraux ont enregistré des gains un peu plus considérables que le NPD dans le secteur des syndiqués, soit une augmentation de 8 p.c. pour les premiers et de 7 p.c. pour les seconds. Ces rapports appréciables provenaient des rangs conservateurs et créditistes.

Chez les électeurs syndiqués ce sont, primordialement, les ouvriers spécialisés et non spécialisés qui ont le plus massivement accordé leur appui, d'abord au parti de Pierre Elliot Trudeau, puis à celui de Tommy Douglas. Chose étonnante, ce dernier parti a presque doublé sa récolte de votes dans le milieu agricole, le pourcentage passant de 8 p.c., en 1963, à 15 p.c., cette année. Dans ce même milieu les conservateurs ont connu un recul : 45 p.c. au lieu de 49 p.c. du total aux élections précédentes.

Vote syndical — Vote non syndical

Voici un tableau comparatif de la répartition des suffrages dans ces deux catégories :

	Syndiqués		*Non-syndiqués*	
	1963	1968	1963	1968
Libéraux	38%	46%	43%	47%
Conservateurs	21	28	11	14
NPD	21	28	11	14
Créditistes et autres	13	5	12	7
	100%	100%	100%	100%

– Mais au-delà de ces considérations relevant de la sociologie politique, c'est par une étude de la conscience syndicale qu'il conviendrait d'éclairer ces questions. Engluée dans des situations vécues et dominée par des préoccupations immédiates, la conscience syndicale ne débouche pas d'emblée sur une perception de la nécessité de réformes d'ensemble et encore moins sur celle des conditions politiques de leur réalisation surtout en l'absence de traditions et d'une culture ouvrières fortement structurées. Là encore, la médiation de l'action militante, voir l'exercice de responsabilités plus larges que celles qu'implique la conduite de l'action revendicative quotidienne dans l'entreprise, constitue autant de facteurs déterminants d'un élargissement de la conscience syndicale.

Cet échec pour le moins relatif du syndicalisme dans ses visées réformistes place à son tour les militants et les dirigeants syndicaux devant un choix difficile :

– Une première solution serait de renoncer, avec beaucoup de mauvaise conscience, à toute visée réformiste pour adopter une attitude proche de celle du syndicalisme d'affaire américain et conforme, dans ces grandes lignes, à cette déclaration de George Meany, président de la FAT-CIO :

> « Nous avons foi dans le système capitaliste et nous sommes membres de la société capitaliste. Nous sommes dévoués à la sauvegarde de ce système qui récompense les travailleurs et dans lequel les directeurs ont également de si grands

---

Votes d'après l'emploi, la profession

Légers progrès des conservateurs, toujours par rapport à 1963, dans la catégorie des directeurs, administrateurs, etc . . . Gains des libéraux et du NPD dans toutes les catégories.

	Directeurs, administrateurs		*Employés de bureau*		*Ouvriers*		*Travailleurs agricoles*	
	1963	*– 1968*	*1963*	*– 1968*	*1963*	*–1968*	*1963*	*– 1968*
Libéraux	49%	51%	52%	55%	38%	46%	33%	36%
Conservateurs	30	34	27	28	29	24	49	45
NPD	9	11	12	13	17	23	8	15
Créditistes et autres	12	4	9	4	16	7	10	4

intérêts. Ceux qui prennent le risque d'investir leur capital doivent aussi être récompensés . . . Nous ne sommes pas satisfaits non, mais nous ne sommes pas prêts d'échanger notre système contre un autre »[7].

– Une seconde solution, considérant le choix précédent comme l'expression d'une démission, voir d'une trahison des appareils syndicaux, conduit au radicalisme; l'on multiplie les critiques à l'égard du système économique et politique, l'on formule des revendications plus intransigeantes et plus ambitieuses. Mais en l'absence d'une nouvelle stratégie qui reste à définir et qui concilierait l'action revendicative et le souci d'une transformation globale de la société, ces tentatives de réorientation de la stratégie syndicale constitueraient elles aussi un faux-fuyant.

Ceci permet de mieux situer l'enjeu et la nature du défi que rencontre l'action syndicale dans le contexte actuel; ils résident dans la capacité des organisations syndicales de mobiliser leurs adhérents non seulement autour de revendications immédiates et acquisitives, mais pour entreprendre et réaliser par étapes les réformes d'ensemble sans lesquelles le capitalisme, fut-il moderne, restera le capitalisme.

Crise du mouvement syndical ou crise de la « classe » ouvrière?

Quiconque remet en cause le mythe du « rôle historique du prolétariat » ou, dans un langage moins radical, son sous-produit le caractère progressiste de l'institution et de l'action syndicale, s'expose à être considéré comme un fieffé réactionnaire. Pourtant la plupart des difficultés que rencontre actuellement le mouvement syndical et que les conférenciers ont soulignées dans leurs communications au congrès constituent moins les causes que les manifestations plus profondes d'une crise de l'institution syndicale.

Si celle-ci continue à remplir sur les lieux mêmes du travail un ensemble de fonctions qui sont nécessaires et qui le resteront,

7 Confédération des syndicats nationaux, *Le travail du permanent*, vol. IV, no 9, op. cit.

il semble que l'échec relatif de ses visées réformistes engageant une transformation globale de la société puisse s'expliquer par l'attitude et le comportement des syndiqués. Tout en contestant les rapports de production nés du travail, tout en poursuivant l'action revendicative, les syndiqués se sont lentement intégrés à la société de consommation, comme consommateurs et comme citoyens.

Cette intégration à laquelle ne participent pas divers groupes sociaux, chômeurs chroniques, pauvres, petits agriculteurs, mais trop désorganisés pour représenter une force déterminante sur l'échiquier politique, s'est soldée par de nouvelles aliénations et, par là même, limite considérablement le potentiel « contestatoire » de l'aide progressiste du mouvement syndical et des partis politiques socialisants en tant qu'instruments de transformation de la société globale.

Cette note, certes pessimiste ne signifie pas que le combat syndical et les valeurs qui l'animent aient perdu leur sens profond, mais l'invite à repenser dans une perspective renouvelée et les objectifs et la stratégie de l'action syndicale. L'essentiel, et ceci concerne aussi bien les universitaires que les syndicalistes, n'est-il pas d'abandonner les schémas hérités de l'époque industrielle pour aborder de front le défi de l'ère post-industrielle?

ANNEXE I

LE SYNDICALISME AU CANADA

Gérard DION

Dans son organisation, sa structure et son action, le mouvement syndical canadien reflète assez parfaitement toutes les ambiguïtés géographiques constitutionnelles, sociales et économiques de l'État canadien.

Le Canada est un pays vaste, peu populeux pour son territoire. La population est irrégulièrement dispersée selon les régions avec une très grande concentration dans l'Ontario et le Québec. 90% des 20 millions d'habitants vivent à l'intérieur de 50 milles de la frontière américaine qui s'étend de l'Atlantique au Pacifique. Près de 30% de la population totale du pays est de langue française et habite pour une bonne part dans la province de Québec. Les Canadiens français ont une culture et des traditions différentes des Canadiens d'expression anglaise et, en raison de la constitution fédérative du pays, dans le Québec, ils peuvent conduire leurs affaires avec beaucoup d'autonomie.

Le Canada est composé de dix provinces et la juridiction du travail relève de ces entités politiques, alors que le gouvernement d'Ottawa n'a juridiction que sur environ 10% de la main-d'oeuvre.

La concentration des ressources naturelles et de l'industrie dans certaines régions de même que les coûts de transport et des communications accroissent la tendance de chacune des régions à se développer indépendamment l'une de l'autre.

La Colombie britannique est séparée du reste du pays par les montagnes Rocheuses et est voisine des marchés américains.

Revue française des affaires sociales no 3 (1967).

Elle est riche en ressources naturelles (mines, bois), ses industries ont une haute productivité et les salaires sont élevés.

Les Prairies, constituées des provinces du Manitoba, Saskatchewan et Alberta tirent leur richesse de la production du blé. En Alberta, cependant, il y a des puits d'huile. Cette région est dépendante totalement du marché international.

Le Québec et l'Ontario forment la partie la plus populeuse et la plus riche du Canada. En plus de ressources naturelles abondantes, c'est le centre de l'industrie manufacturièère canadienne.

La région de l'Atlantique, composée de quatre provinces, est peu populeuse et possède le plus bas niveau économique du pays. Elle est peu industrialisée et les mines de charbon s'en vont déclinant.

Comme force sociale vraiment importante, le syndicalisme est assez récent. Il est vrai que nous avons eu des unités syndicales au Canada depuis plus d'un siècle. Mais parce que le syndicalisme est nécessairement lié au développement de l'industrialisation, qu'il la suit de pas à pas, on peut dire que c'est surtout depuis la seconde grande guerre mondiale qu'il a pris un essor considérable. Pensons seulement qu'en 1939, les effectifs syndicaux canadiens étaient même quelque peu inférieurs à ceux de l'année 1919 (1919: 378.000; 1939: 359.000).

Les groupements syndicaux

Le mouvement syndical canadien est constitué d'unités locales qui, pour la plupart, sont rattachées à deux grandes centrales: le Congrès du travail du Canada (C.T.C.) et la Confédération des syndicats nationaux (C.S.N.). En effet, ces deux centrales, en 1967, groupaient ensemble 85.8% des effectifs syndicaux alors que 11.7% des travailleurs syndiqués appartenaient à d'autres unions non affiliées et seulement 2.5% à des unités locales indépendantes.

Le Congrès du travail du Canada

Le Congrès du travail du Canada, issu, en 1956, de la fusion du Congrès des métiers et du travail du Canada et du Congrès canadien du travail, est de beaucoup le groupement le plus important. A lui seul, en 1967, il englobait près de 75.5% de tous les travailleurs syndiqués canadiens.

Il est formé d'unités locales rattachées soit à des unions internationales ou à des unions nationales, mais ces dernières sont beaucoup moins nombreuses (20 unions nationales et 93 unions internationales). Toutes ces unions internationales, sauf trois, sont aux États-Unis affiliées à l'A.F.L.-C.I.O. En 1967, les unions internationales englobaient 78% du total des effectifs du C.T.C. et les unions nationales y compris les syndicats locaux à chartre directe, 22%.

Dans chacune des dix provinces du Canada, il existe une fédération affiliée au C.T.C. qui s'occupe des intérêts des travailleurs à ce niveau. Cependant, l'affiliation aux fédérations provinciales pour les unités locales appartenant à des unions internationales, bien que fortement encouragée, reste facultative. Il en est de même aussi pour l'affiliation aux Conseils du travail que l'on rencontre dans chaque ville. Comme plusieurs unités locales se prévalent de ce privilège, ceci n'est pas sans causer des problèmes de représentation syndicale au niveau provincial. La plupart des grandes unions internationales, enfin, possèdent au Canada un ou plusieurs districts pour s'occuper des affaires canadiennes.

La Confédération des syndicats nationaux.

La Confédération des syndicats nationaux, bien qu'elle soit considérée comme une centrale syndicale canadienne, recrute ses adhérents surtout dans la province de Québec et la presque totalité de ses membres sont d'expression française. Fondée en 1921, elle s'appelait jusqu'en 1960, la Confédération des travailleurs catholiques du Canada. Depuis bien longtemps avant cette date, elle avait perdu dans les faits son caractère confessionnel; mais il reste que l'on retrouve chez elle une homogénéité culturelle qui, s'ajou-

tant à une organisation structurelle plus centralisée, lui donne un pouvoir de représentation beaucoup plus considérable que ne lui permettrait le nombre de ses adhérents. Aussi, bien qu'officiellement la C.S.N. se proclame une centrale nationale par opposition aux unions internationales et qu'elle soit ouverte à tous les travailleurs, lorsqu'elle se présente devant le gouvernement d'Ottawa pour y faire des représentations, elle peut prétendre être le porte-parole des travailleurs canadiens français.

L'organisation de la C.S.N. est beaucoup plus centralisée que celle du C.T.C.: elle possède un fonds de grève commun pour tous ses adhérents. Selon les données du Ministère du travail du Canada, elle est formée, au début de 1967, de 859 unités syndicales dont la plupart sont affiliées à ses 16 fédérations. Ses effectifs se chiffraient alors à 197,787 membres.

Autres groupes.

Quelques unions internationales indépendantes possèdent au Canada un certain nombre de membres, comme l'International Brotherhood of Teamsters, les United Electrical Workers, etc. Ensemble ces unions groupent plus de 122.000 membres. Dans le Québec, les professeurs de l'enseignement public sont groupés en une organisation particulière, la Corporation des enseignants du Québec, qui possède 60.000 membres. Enfin, on rencontre certaines unions affiliées à l'A.F.L.-C.I.O. aux États-Unis qui ne sont pas affiliées au C.T.C. Mais c'est quantité négligeable.

Le mouvement syndical canadien possède cette caractéristique tout à fait spéciale dans l'univers, à savoir que 7 travailleurs sur 10 sont membres d'une union internationale dont la direction est en dehors du pays, et, en l'espèce, aux États-Unis.

Les effectifs syndicaux

En janvier 1967, les effectifs syndicaux canadiens s'élevaient à 1.921.000 membres. Et ceci constituait 32.3% des travailleurs salariés non agricoles et 26.1% de tous les travailleurs salariés.

Depuis dix ans, le pourcentage des travailleurs syndiqués par rapport aux travailleurs salariés non agricoles a quelque peu diminué, car en 1956, il était de 33% (voir tableau I). C'est donc dire que dans l'ensemble l'un des objectifs poursuivis lors de la fusion des deux centrales, l'expansion du mouvement syndical n'a pas été atteint, car l'on n'a pas réussi à syndiquer les nouveaux venus sur le marché du travail.

Le tableau III indique le mouvement de la main-d'oeuvre et le taux de syndicalisation dans différentes industries depuis dix ans. Les secteurs où les accroissements dans l'emploi ont fait le plus de progrès sont les services, la finance et l'assurance, le commerce et la fabrication. Si l'on considère le taux de syndicalisation dans chacun de ces secteurs, il est remarquable de constater que c'est dans les secteurs où la main-d'oeuvre décroît que des gains sont faits (mines, industrie forestière), alors que le pourcentage de syndiqués diminue dans les autres où l'emploi global a connu une hausse sensible: construction, fabrication, services, avec une seule exception, les utilités publiques.

Quand on examine le taux de croissance des effectifs des deux centrales syndicales, on constate qu'il est à peu près le même à chaque année depuis dix ans et que chacune des deux centrales, sauf pour la C.S.N. depuis les deux dernières années, maintient à peu près le même pourcentage de membres par rapport à l'ensemble des travailleurs syndiqués canadiens (voir tableau II).

Syndicats canadiens et syndicats américains.

Ainsi que nous l'avons vu, le mouvement syndical canadien est dans une situation unique au monde: 7 travailleurs syndiqués sur 10 appartiennent à des syndicats dont la direction est aux États-Unis; 92 unions internationales ont des membres au Canada. Idéalement, on ne peut pas dire que ce soit là une situation normale. Dans un pays libre, une institution aussi importante que le syndicalisme devrait être entièrement autonome: c'est ce que soutiennent ceux qui connaissent mal le genre de liens institutionnels qui rattachent les groupements canadiens aux unions américaines et qui ignorent le degré d'autonomie dont l'action syndicale canadienne jouit dans la pratique. Aussi, dans l'opinion publique, on

voit rebondir de temps à autre des pressions pour que les syndicats canadiens soient uniquement canadiens. De plus, dans le Québec où existe une centrale concurrente purement canadienne, il arrive que la concurrence syndicale se fasse autour de cette question.

Les travailleurs canadiens, membres des unions internationales, ont dans leur ensemble toujours apporté la même réponse: ils sont restés fidèles aux unions internationales. Mais la question n'est pas pour cela résolue.

Au niveau des centrales, le C.T.C. est complètement autonome de l'A.F.L.-C.I.O., quoiqu'en certains cas ses possibilités d'action soient diminuées. En bien des circonstances, les deux groupements ont affiché des orientations et des politiques différentes, principalement en matière de politique nationale et internationale.

Les unités locales canadiennes affiliées à des unions internationales ont aussi, en général, au sein de leur constitution une autonomie assez grande dans la détermination de leurs politiques de négociation collective. Les grandes unions ont des districts canadiens qui s'occupent de l'élaborer. Malgré l'absence de règle constitutionnelle et malgré la faible proportion des effectifs canadiens dans la plupart des grandes unions, elles ont des représentants canadiens au sein du Conseil exécutif; et leur influence dépend de leur personnalité. Le choix des représentants se fait selon une grande diversité de méthode. Mais s'il n'est pas rare que ceux-ci soient choisis sur le plan régional ou local avec l'assentiment du Conseil exécutif, c'est plutôt celui-ci qui en a l'initiative. Aujourd'hui, la plupart sont des résidents canadiens. En ce qui concerne la fonction de recherche, en dehors des grandes unions qui peuvent se permettre la mise sur pied d'un département canadien, on a recours à ce qui se fait aux États-Unis. Lorsqu'il est question de déclaration de grève, comme le fonds de grève est administré par le Conseil exécutif des unions internationales, les unités canadiennes doivent se soumettre à son approbation.

En dehors des questions de sentiments et de prestige, l'existence des unions internationales au Canada pose des problèmes

quasi-insolubles dans les cas de conflits de juridiction entre deux unions en territoire canadien. Parfois ces conflits ont lieu entre deux unions internationales, parfois entre une union internationale et une union nationale canadienne. On sait que c'est un des rôles principaux de l'A.F.L.-C.I.O., comme du C.T.C., de protéger la juridiction des unions et de régler les conflits juridictionnels, et que l'autorité des centrales est purement morale. En ces dernières années se sont présentés des cas qui ont mis en opposition le C.T.C. à l'A.F.L., au sujet de problèmes purement canadiens.

On connaît bien l'affaire des marins. La Seafarer's International Union of North America, affiliée au C.T.C. et à l'A.F.L.-C.I.O. a été l'objet d'une enquête gouvernementale et ses dirigeants ont été condamné pour violence et racketeerisme. Elle a été expulsée du C.T.C. et une union canadienne a été fondée par le C.T.C. L'A.F.L.-C.I.O. a refusé de collaborer avec le C.T.C. pour cette opération de nettoyage et a soutenu les éléments indésirables de l'Union internationale. L'Union internationale des marins est encore sous tutelle gouvernementale au Canada.

Sans qu'il soit question de racketeerisme, un problème semblable s'est posé entre l'Union des artistes et l'Actor's Equity Association (A.F.L.-C.I.O.). Enfin, la présence et l'action au Canada de deux départements de l'A.F.L.-C.I.O., le Building and Construction Trade Department et le Maritime Trade Department, n'est pas sans créer au C.T.C. des problèmes qu'il faudra un jour résoudre. Comme l'explique John Crispo, « In practice both the B.C.T.D. and the M.T.D. and their local councils in Canada have been used as bases of defience for some of their affiliates when they were at loggerheases with the C.L.C. As a result, the existence of such bodies has further diminished the already reduced efficacy of suspending or expelling unions from the C.L.C. for failing to abide its policies. By way of illustration it is only necessary to point out that when the Teamster Union and the International Union of Operating Engineers were expelled from the Congress they remained in good standing with most local building and construction trades councils. Even more significant is the fact these local building and construction trades councils sometimes ally themselves with their parent trade department in the A.F.L.-C.I.O. in a none too subtle attemp

to force the C.L.C. to adopt policies in keeping with the interest of the buiding and construction trades unions individually or collectively » (1).

L'action syndicale.

Les syndicats canadiens, comme les syndicats américains, ont fait de la négociation collective leur principal champ d'action. Au Canada, la négociation collective est fortement marquée par une grande décentralisation. C'est le régime de conventions collectives particulières à chaque établissement qui prévaut et la législation du travail qui existe présentement, avec l'accréditation pour chaque unité de négociation, encourage cette tendance.

Parfois, l'on verra aussi des négociations groupant plusieurs établissements d'une même compagnie, mais elles sont généralement limitées à une ville ou à une région géographique. C'est ce genre de négociation que l'on retrouve dans quelques industries: chemins de fer, automobile, salaisons, pouvoirs électriques, téléphone et radiodiffusion. Quant aux négociations intéressant plusieurs employeurs, elles sont limitées géographiquement à une localité ou à une région et se rencontrent dans des industries très compétitives comme l'imprimerie, le vêtement, la chaussure, le commerce de détail, le meuble et le transport.

Bien que les négociations avec les associations patronales soient restreintes, le même résultat peut être obtenu grâce au phénomène des réseaux d'imitation. Peu d'études ont été faites, mais il semble évident que ces réseaux existent dans l'industrie manufacturière, les mines, l'industrie forestière. Ces réseaux sont cependant régionaux, à cause de la concentration régionale des industries. Les seules exceptions sont dans les salaisons et dans l'industrie de boîtes métalliques où l'on essaie d'imiter ce qui se fait aux États-Unis. Malgré l'autonomie locale dans la négociation collective, les politiques, les stratégies d'action sont grandement influencées par ce qui se fait aux États-Unis. En bien des cas, dans

(1) *Dominance or Independance? The problem of Canadian Autonomy in Labour-Management Relations.* Sixteenth Annual Conference, Industrial Relations Centre McGill University, Montreal, 1965, p. 84.

l'industrie manufacturière, — acier, automobile, boîte de conserve, — les unités locales canadiennes des unions internationales adoptent avec peu de changements les programmes de négociation établis aux États-Unis. Cela ne provient pas d'une imposition de la part des dirigeants américains, mais simplement parce qu'il est normal qu'au Canada on recherche les mêmes avantages et les mêmes standards de conditions de travail. La similitude entre ces mêmes industries, quand ce n'est pas la même compagnie, encouge le développement de ce type de négociation. Et cela est vrai, non seulement chez les unités locales canadiennes affiliées aux unions internationales, mais encore chez les unions purement canadiennes.

Le poids de l'économie américaine sur celle du Canada, la proximité des deux pays, s'ajoutant aux désirs des travailleurs canadiens de bénéficier du même standard de vie que les travailleurs américains, ne peuvent empêcher cette tendance d'être de plus en plus grande. À la suite de l'accord canado-américain dans l'industrie de l'automobile, Walther Reuther a fermement averti les fabricants d'automobiles qu'ils auraient à uniformiser les salaires et les conditions de travail des deux côtés de la frontière.

Comme l'action syndicale dans le domaine de la négociation collective se fait par les unions elles-mêmes qui agissent indépendamment les unes des autres, que les diverses régions du Canada forment plus ou moins des marchés isolés, et, enfin, que le Gouvernement du Canada possède peu de juridiction dans le domaine du travail, il est impossible, au Canada, de rencontrer une politique à travers tout le pays, en ce qui regarde les salaires et les conditions de travail. Il n'y a pas de doute que cette forte décentralisation devra être atténuée, mais comment y parvenir avec deux centrales syndicales en concurrence, avec la grande autonomie des unions au sein du C.T.C., et avec la constitution fédérative du Canada?

Les centrales syndicales et la politique.

Les positions politiques des deux centrales syndicales sont sensiblement les mêmes sur les problèmes généraux du rôle de l'État dans la vie économique, sur la sécurité sociale et sur la

politique internationale. Il reste cependant que face à une question aussi importante que celle de l'équilibre des pouvoirs entre le gouvernement du Canada et ceux des provinces, la C.S.N. prend partie en faveur de l'autonomie provinciale alors que le C.T.C. supporte des thèses visant à la consolidation et à la concentration des pouvoirs entre les mains du gouvernement fédéral. Cela se comprend quand on considère que la grande centrale canadienne recrute ses membres dans tout le pays alors que la C.S.N. est une centrale surtout québécoise. D'ailleurs, il faut dire ici que la Fédération des travailleurs du Québec affiliée au C.T.C. adopte les mêmes positions que la C.S.N. avec qui elle a présenté un mémoire conjoint au gouvernement du Québec en avril 1966 (1). Mais elle ne peut les faire prévaloir au sein de sa centrale.

L'action politique elle-même est un sujet de divergence entre le C.T.C. et la C.S.N.

Avant la fusion des deux groupements qui ont donné naissance au C.T.C., le Congrès des métiers et du travail du Canada (A.F.L.) suivait la tradition américaine et se refusait à faire de l'action politique directe partisane, alors que le Congrès canadien du travail appuyait le parti C.C.F. Pour éviter des heurts, à la réunion de fusion en 1956, il ne fut pas question d'action politique. Mais au congrès suivant, en 1958, le C.T.C. a décidé d'encourager fortement ses groupements affiliés à appuyer le N.P.D. Parce qu'il comprend des réunions qui doivent rester à l'écart de toute activité politique, le C.T.C. lui-même se borne à coopérer dans diverses commissions du N.P.D. et à faire de l'éducation politique sans affiliation formelle. Au 30 décembre 1965, 596 syndicats locaux représentant 20.057 membres étaient ainsi affiliés au N.P.D. et la plupart venaient d'Ontario (2).

Quant à la C.S.N., si elle laisse à ses corps affiliés la liberté de soutenir un parti politique, jusqu'ici elle s'est toujours refusée

---

(1) *Mémoire de la Confédération des syndicats nationaux, de la Fédération des travailleurs du Québec et de l'Union catholique des cultivateurs soumis au Comité de la Constitution de l'Assemblée législative du Québec. Avril 1966.* (Texte français et anglais, 22 pages).

(2) *Le Travailleur Canadien*, mai 1966, p. 57.

à s'engager dans l'action politique directe. La raison principale de cette attitude est que d'après des sondages effectués auprès de ses membres, ceux-ci ne veulent pas que leur centrale s'engage dans cette voie. Ce qui n'empêche pas la C.S.N. d'apporter une attention très grande à l'éducation politique. Au cours de la campagne électorale du Québec en 1966, la C.S.N. et la F.T.Q. n'ont pas donné de directives à leurs membres et même se sont dissociées de tous les partis politiques, y compris les candidats portant la banière de l'aile québécoise du N.P.D.

Dans l'ensemble, il faut dire que jusqu'ici l'action politique du C.T.C. en faveur du N.P.D. n'a pas donné de résultats extraordinaires, mais on espère qu'avec le temps elle portera des fruits plus tangibles.

TABLEAU I

Variation dans les effectifs syndicaux canadiens
1956-1967

Année	CANADA			
	Effectifs	Variation sur l'année précédente		Travailleurs non agricoles en emploi rémunéré
		Nombre	%	
				%
1956.....	1.342.000	84.000	6,2	33,0
1957.....	1.376.000	34.000	2,5	31,9
1958.....	1.444.000	68.000	4,8	34,0
1959.....	1.449.000	5.000	0,3	33,1
1960.....	1.449.000	–	–	32,0
1961.....	1.437.000	– 12.000	— 0,8	31.1
1962.....	1.413.000	– 24.000	— 1,6	30,0
1963.....	1.439.000	26.000	1,8	29,7
1964.....	1.483.000	44.000	3,0	29,4
1965.....	1.589.000	96.000	6,4	29,7
1966.....	1.736.000	147.000	9,3	30.7
1967.....	1.921.000	185.000	10,7	32.3

SOURCE: *Organisations de travailleurs au Canada.* Ministère du Travail, Canada, Ottawa. Rapports annuels 1956-1967.

TABLEAU II

Effectifs du C.T.C. et de la C.S.N. — 1956-1967

Année	C.T.C.			C.S.N.		
	Effectifs	Changement sur l'année précédente	Travailleurs syndiqués canadiens	Effectifs	Changement sur l'année précédente	Travailleurs syndiqués canadiens
			%			%
1956.....	1.030.000	—	76,8	101.000	—	7,5
1957.....	1.070.129	40.127	77,8	99.372	— 1.628	7,2
1958.....	1.444.120	73.991	79,9	104.225	4.883	7,3
1959.....	1.153.756	9.636	77,9	97.092	— 7.163	6,97
1960.....	1.122.831	- 30.925 (1)	76,5	101.942	4.650	7,0
1961.....	1.070.837	- 51.994 (1)	74,5	98.457	— 3.485	6,8
1962.....	1.049.145	- 21.692 (1)	74,2	102.186	3.729	7,2
1963.....	1.079.909	30.764	75,0	110.577	8.391	7,6
1964.....	1.106.000	26.111	74,6	121.540	10.963	8,2
1965.....	1.181.000	75.000	74,3	150.040	28.500	9,4
1966.....	1.282.000	101.000	74,0	188.000	37.960	11,0
1967.....	1.450.619	168.619	75,5	197.787	9.787	10.3

(1) Cette diminution est attribuable à l'expulsion de certaines unions comme les Teamsters, les Marins, etc.

SOURCE: *Organisations de Travailleurs au Canada*, Ministère du Travail du Canada, Ottawa. Rapports annuels 1956-1967.

TABLEAU III

Évolution de l'emploi et des effectifs syndicaux dans les industries canadiennes

1956-1965

Industrie	Pourcentage des travailleurs syndiqués				Pourcentage des changements dans l'emploi
	Tous les travailleurs		Travailleurs dans l'industrie		
	1956	1965	1956	1965	1955-1964
Industrie forestière	4,0	2,8	42,5	55,0	− 28,1
Mines	4,0	3,6	51,0	65,4	− 20,9
Industrie manufacturière	42,0	42,5	40,5	33,2	+ 23,5
Construction	10,0	10,7	46,0	38,0	+ 20,7
Transport et communication	21,0	18,6	64,0	65,8	+ 11,4
Services publics	2,0	2,6	41,0	53,7	+ 24,2
Services personnels	13,0	14,1	19,0	12,7	+ 64,6
Commerce	2,1	3,0	4,0	5,1	+ 26,3
Finance-assurance	(1)	—	—	—	+ 48,3
TOTAL	98,1	97,9	33,0	29,7	22,6

(1) Moins de 1%.

SOURCES: *Les conditions de vie et de travail au Canada*, Division de l'économique et de la recherche, Ministère du Travail, Ottawa.

Organisations de travailleurs au Canada, Ministère du Travail du Canada, Ottawa. Rapports annuels 1956-1965.

ANNEXE II

LA CONCURRENCE SYNDICALE DANS LE QUÉBEC

Gérard DION

Introduction

Il y a pluralisme syndical lorsque, dans un même pays, dans une même région, dans une même industrie ou un même établissement, deux ou plusieurs syndicats appartenant à des centrales différentes groupent des travailleurs qui pourraient tout aussi bien faire partie de l'un ou de l'autre syndicat. Le pluralisme syndical suppose l'existence d'institutions distinctes possédant une certaine autonomie les unes vis-à-vis des autres. De plus, il se place au plan de l'existence des institutions et non à celui de leur action, alors que la concurrence et les rivalités syndicales se situent au plan de l'action.

Comme dans le Québec, il reste encore un nombre considérable de travailleurs qui ne sont pas syndiqués, on peut dire que la concurrence est une conséquence normale du pluralisme. Les syndicats se font concurrence lorsqu'ils essaient d'organiser simultanément les mêmes travailleurs au même moment. Cette concurrence prend une forme aiguë et alors donne lieu à de la rivalité lorsqu'un syndicat, pendant la période prescrite par la loi permettant à un groupement de changer d'allégeance, essaie de déloger un autre syndicat qui possède déjà une certification syndicale.

Cette étude a pour objet d'essayer d'évaluer l'extension de la concurrence syndicale dans le Québec tant sous sa forme simple que sous sa forme aiguë. Nous sommes parti de l'hypothèse qu'en relevant les votes de certification syndicale décrétés par la Commission des relations du travail, il est possible de déceler jusqu'à un certain point le degré et l'extension de la concurrence. Nous

---

Relations industrielles, Vol. 22, no 1, 1967, pp. 74-84.

croyons que l'analyse des votes de certification peut nous donner une indication valable sans toutefois être parfaite.

En effet, on peut affirmer d'une façon générale que les cas de concurrence syndicale aboutissent presque toujours à un recours devant la Commission des relations du travail pour déterminer quel syndicat représente la majorité des travailleurs dans une unités de négociation. D'ailleurs, en dehors de l'industrie du bâtiment où les syndicats ne se prévalent pas toujours d'une certification pour des raisons particulières à cette industrie, les syndicats prennent cette précaution tant pour se protéger contre l'arbitraire de l'employeur que contre un syndicat rival. De plus, quand un syndicat est déjà installé dans un établissement et qu'il détient un certificat de reconnaissance, il n'a pas la tendance à laisser le champ libre à un rival, même si une partie de ses membres a décidé de changer d'adhésion. Il se trouve alors avec ce rival devant la Commission des relations du travail pour protéger ses droits acquis, lors même que ceux-ci n'ont plus de fondement.

Notre étude ne nous donne cependant pas une image parfaite de la concurrence syndicale dans le Québec, car elle concerne uniquement les unités syndicales qui relèvent de la juridiction provinciale. On sait qu'environ dix pour cent des travailleurs sont soumis à la juridiction fédérale: employés des chemins de fer, des ports nationaux, du téléphone, des compagnies de la Couronne, du gouvernement fédéral, de Radio-Canada, etc. Ensuite dans un certain nombre de cas que nous n'avons pas pu inventorier, il arrive que le caractère représentatif de l'un des syndicats en présence soit tellement évident que la CRT lui accorde une accréditation sans qu'il soit nécessaire de recourir à un vote.

Enfin, cette étude serait beaucoup plus complète si nous avions eu entre les mains pour 1964-1965 le nombre de travailleurs impliqués dans chacun des votes de certification et le résultat détaillé des votes de façon à savoir quelle unité syndicale a réussi à obtenir la majorité.

Malgré ces limitations, elle possède quand même une certaine valeur indicative qui n'est pas négligeable.

Nous avons classé les syndicats en quatre catégories, selon leur appartenance (ou non appartenance) à une centrale syndicale ou, dans un cas, à un groupement organisé en marge des centrales: a) les syndicats affiliés à la Confédération des syndicats nationaux (CSN); b) les syndicats affiliés au Congrès du travail du Canada; c) les syndicats affiliés au District 50 des United Mines Workers; d) et, enfin, bien que sans liens entre eux, les syndicats indépendants (IND).

L'année 1964-65

Pendant la période du 1er avril 1964 au 31 mars 1965, la Commission des relations du travail a décrété soixante-dix neuf (79) votes dont cinquante-six se rapportent à des cas où les travailleurs ont été appelés à faire un choix entre deux syndicats ou plus. Rares sont cependant les cas où trois syndicats, en même temps, cherchaient une accréditation pour représenter les mêmes travailleurs. L'étude de ces 56 votes décrétés par la CRT nous a donné le Tableau I qui est assez éloquent par lui-même.

A la lecture du Tableau l'on constate un phénomène qui peut, à première vue, sembler assez surprenant. En certaines circonstances, deux groupements affiliés à une même centrale se font de la concurrence pour organiser les mêmes travailleurs et même l'un essaie de déloger un autre déjà certifié. C'est évidemment exceptionnel, mais on le rencontre tant à la CSN qu'au CTC, quoique plus souvent chez ce dernier.

Comme il est normal en raison de leur puissance respective, le CTC et la CSN sont les deux groupements qui sont le plus en concurrence. Dans près d'un cinquième des votes de représentation syndicale les deux centrales syndicales se sont trouvées ensemble cherchant à obtenir le support de travailleurs qui n'appartenaient jusque là à aucun syndicat. Et dans un autre cas, il y avait même un syndicat affilié à la CSN et un syndicat affilié au CTC cherchant à déloger un syndicat affilié au CTC.

Ce sont les unités syndicales affiliées au CTC qui sont le plus souvent la cible d'attaque de la part d'un groupement rival.

Dans les 37 cas où un syndicat certifié s'est vu contester sa représentativité, 20 concernaient une unité syndicale affiliée au CTC, alors que la CSN ne l'était que 6 fois. Par ailleurs, les groupements affiliés au CTC ont surtout été attaqués par ceux de la CSN, soit 13 fois sur 20; et ils n'ont rendu la pareille que 2 fois. En fait, leur action s'est beaucoup plus portée contre les groupements indépendants (5 fois), ceux du District 50 (4 fois) et même contre des groupements appartenant à la même centrale (3 fois).

Dans les treize cas où des syndicats affiliés à la CSN ont essayé de déloger un syndicat affilié au CTC, sept unions internationales ou nationales sont impliquées, et il n'y a pas lieu de déceler une tendance particulière marquée. Cependant, on doit noter que la Fraternité canadienne des cheminots et que l'Union internationale des employés de services d'édifices ont été concernées chacune trois fois. Des quatre cas où des syndicats affiliés au CTC ont essayé de déloger un groupement appartenant au District 50, ce fut par Union internationale des commis de détail.

Enfin, du côté du CTC, les unions qui ont été les plus actives dans la concurrence syndicale, soit pour organiser en même temps qu'un autre syndicat ou pour chercher à en déloger un autre furent la Fraternité canadienne des cheminots et les Métallurgistes unis d'Amérique. A la CSN, ce furent les syndicats du transport et les syndicats dans les hôpitaux. L'agressivité pour déloger un syndicat qui possédait un certificat pour représenter un groupe de travailleurs est presque aussi grande au CTC (14 fois) qu'à la CSN (17 fois).

Il ressort de cette étude que près des deux tiers des contestations pour la certification des syndicats devant la Commission des relations du travail pendant l'année 1964-1965 ont trait à des questions de concurrence syndicale. Les deux grandes centrales y ont été mêlées à peu près au même degré. Alors que le CTC a porté son action surtout contre les syndicats indépendants et les unions du District 50, la CSN s'est tournée contre le CTC.

L'année 1965-1966

L'image que l'on peut avoir de la concurrence syndicale à partir des votes décrétés par la CRT du Québec durant la période

du 1er avril 1965 au 31 mars 1966 est très différente de celle de celle de l'année précédente. (Voir Tableau II) En voici les principales caractéristiques.

a) Tout d'abord le nombre de votes impliquant la concurrence syndicale a diminué de 56 à 29.

b) L'action de la CSN vis-à-vis des syndicats affiliés au CTC soit en organisant simultanément, soit en essayant de les déloger est considérablement réduite. En effet, les deux centrales ont été en concurrence dans l'organisation seulement trois fois en 1965-1966 alors qu'elles l'avaient été onze fois l'année précédente. De plus, on ne relève aucun cas où la CRT a décrété un vote de changement d'allégeance provoqué par la CSN contre un syndicat du CTC alors qu'en 1964-1965 il y en eut treize.

c) Quant à l'action des deux centrales contre les syndicats indépendants, elle s'est maintenue en 1965-1966. Compte tenu du nombre total de votes décrétés chaque année, on peut cependant constater en 1965-1966 un effort plus grand pour déloger des unions indépendantes. En effet, sur les 56 votes de 1964-1965, ils entraient dans cette catégorie et en 1965-1966 sur 29 votes on en trouvait encore 10. L'une et l'autre des deux centrales organisaient simultanément avec un groupement indépendant 9 et 3 fois.

d) Le syndicat (CSN ou CTC) qui tente de déloger un syndicat déjà installé réussit généralement alors qu'une union indépendante manque son coup.

e) On retrouve encore au cours de 1965-1966 des cas de concurrence syndicale entre des syndicats affiliés à une même centrale.

f) L'ampleur de l'unité de négociation n'a pas de signification dans le nombre de votes décrétés. Celui-ci se répartit de la façon suivante:

Votes	*Unité de négociation*
5	- 25
7	26-100
7	101-500
4	501 et plus

g) L'étude de la distribution professionnelle des votes pour les deux années concernées nous amène aux constatations suivantes (Voir Tableau III). Par ordre de fréquence, c'est d'abord dans l'industrie manufacturière que la concurrence a été de beaucoup la plus prononcée (27). Viennent ensuite les services (18). Le transport (13) et la construction (12) sont à peu près égaux. Enfin arrivent au dernier rang le commerce de détail (4) et les mines (4). Si l'on compare l'année 1965-1966 avec la précédente, nous savons déjà que d'une façon générale, la concurrence a diminué, mais c'est surtout dans l'industrie de la construction qu'il y a eu une baisse considérable. Les services d'abord et les transports ensuite ont continué d'être un champ privilégié de concurrence avec l'industrie manufacturière.

h) Si l'on considère la localisation géographique de la concurrence, on constate que celle-ci s'est manifestée dans toutes les régions de la province et naturellement davantage dans les régions économiques les plus importantes avec cependant une plus grande ampleur dans celle de Trois-Rivières. (Voir Tableau IV).

Observations supplémentaires

Les rivalités syndicales ne jouent pas un rôle aussi important qu'on serait porté à le croire dans le mouvement des effectifs syndicaux d'un groupement à un autre.

D'après l'étude des votes d'accréditation pour l'année 1965-1966, l'ensemble des unités de négociations impliquées ne comprenait que 6,179 travailleurs dont 667 dans le cas d'organisation simultanée et 5,512 dans celui d'une action pour déloger un syndicat en place.

Par ailleurs, si on se réfère à d'autres sources provenant des centrales syndicales elles-mêmes, qui comprennent même les cas de rivalité qui n'ont pas donné lieu à un vote décrété par la CRT au cours de la période envisagée dans cette étude (1 avril 1964 — 31 mars 1966), la CSN aurait réussi à arracher seulement 8,452 membres au CTC. Evidemment on ne tient pas compte ici des tentatives qui n'ont pas eu de succès.

Si l'on compare ces chiffres avec le nombre total de travailleurs syndiqués du Québec lequel s'établit à environ 609,471, le pourcentage n'est pas considérable.

Enfin, la concurrence et les rivalités syndicales qui font souvent la manchette des journaux ne nous donnent pas une image réelle de la progression des centrales syndicales. Un simple regard sur le nombre des accréditations accordées par la CRT et celui des conventions collectives déposées au Ministère du Travail avec le nombre de travailleurs concernés nous oblige aux constatations suivantes.

En 1965-1966, les accréditations accordées à la CSN s'élevaient à 347 (34.6%) pour 10,545 (27%) travailleurs; au CTC, elles étaient de 342 (34.1%) pour 19,464 (50.3%) travailleurs; les autres groupements reçurent 312 (31.3%) accréditations pour 8,600 (22.7%) travailleurs. (Tableau V)

Quant aux conventions collectives, en 1965, la CSN en déposait 629 couvrant 66,470 travailleurs; le CTC 771 pour 71,122 travailleurs et les autres groupements 827 pour 21,845 travailleurs.

Conclusion

Nous avons voulu dans cette étude présenter une image de la concurrence syndicale au Québec et des rivalités entre les syndicats. Elle est loin d'être parfaite. Elle ne nous permet pas d'établir les causes pour lesquelles il y a rivalité ni celles pour lesquelles les travailleurs décident de changer d'allégeance: agressivité, surenchère, prestige d'un groupement, mécontentement, désaffection vis-à-vis d'un autre.

Nous ne voulons pas porter un jugement de valeur sur ce phénomène de concurrence. En soi elle est bonne jusqu'à un certain point quand elle stimule la vitalité et la démocratie syndicale. Cependant quand on considère les ressources humaines et financières qui sont dépensées pour essayer de déloger un syndicat déjà installé et la maigreur des résultats d'ensemble, on peut se demander si celles-ci ne pourraient pas être utilisées d'une meilleure façon pour syndicaliser les travailleurs qui restent encore en marge du mouvement syndical.

TABLEAU I

La concurrence syndicale dans le Québec à partir des 56 votes décrétés par la Commission des relations du travail, du 1 avril 1964 au 31 mars 1965.

	CTC	*CSN*	*Dist. 50*	*IND*	*Total*
CSN					
1. Organise simultanément avec	11	—	—	4	15
2. Essaie de déloger un syndicat de	13	2	1	1	17
3. Est attaquée par un syndicat de	2	1	3	—	6
CTC					
1. Organise simultanément avec	1	11	1	4	17
2. Essaie de déloger un syndicat de	3	2	4	5	14
3. Est attaqué par un syndicat de	3	13	3	1	20
District 50					
1. Organise simultanément avec	1	—	—	—	1
2. Essaie de déloger un syndicat de	3	3	—	—	6
3. Est attaqué par un syndicat de	4	1	—	—	5
IND					
1. Organise simultanément avec	4	1	—	—	5
2. Essaie de déloger un syndicat de	1	1	—	—	2
3. Est attaqué par un syndicat de	5	1	—	—	6
CTC-CSN					
2. Essaient de déloger un syndicat de	1	—	—	—	1

Synthèse

Syndicat affilié à :..	*CTC*	*CSN*	*Dist. 50*	*IND*
1. Organise simultanément avec un autre	17	15	1	5
2. Essaie de déloger un autre	14	17	6	2
3. Est attaqué par un autre	20	6	5	6
Impliqué dans des cas de concurrence	51	38	12	13

TABLEAU II

La concurrence syndicale dans le Québec à partir des 29 votes décrétés par la Commission des relations du travail, du 1er avril au 31 mars 1966.

	CTC	*CSN*	*IND*	*Total*
1. Organise simultanément avec	4	—	—	4
CSN				
1. Organise simultanément avec	4	—	—	4
2. Essaie de déloger un syndicat de	—	3	2	5
3. Est attaquée par un syndicat de	1	3	—	4
CTC				
1. Organise simultanément avec	—	4	3	7
2. Essaie de déloger un syndicat de	2	1	4	7
3. Est attaqué par un syndicat de	2	—	3	5
IND				
1. Organise simultanément avec	3	—	1	4
2. Essaie de déloger un syndicat de	3	—	—	3
3. Est attaqué par un syndicat de	4	2	—	6

Synthèse

Syndicat affilié à :	*CTC*	*CSN*	*IND*
1. Organise simultanément avec un autre	7	4	4
2. Essaie de déloger un autre	7	5	3
3. Est attaqué par un autre	5	4	6
Impliqué dans des cas de concurrence	19	13	13

TABLEAU III

Distribution professionnelle des votes de concurrence syndicale au Québec, 1964-1965; 1965-1966.

	Organisation simultanée							*Action pour déloger*							
	CSN-CTC	*CSN-IND*	*CSN-CSN*	*CTC-IND*	*CTC-CTC*	*IND-IND*	*TOTAL*	*CSN-CTC*	*CSN-IND*	*CSN-CSN*	*CTC-IND*	*CTC-CTC*	*IND-IND*	*TOTAL*	*Grand total*
Construction															
1964-65	5			2	1		8	1			2			3	11
1965-66	1						1								1
Fabrication															
1964-65	1			2			3	5	3		7			15	18
1965-66	3			1			4				5			5	9
Commerce de détail															
1964-65				1			1				2			2	3
1965-66						1	1								1
Transport															
1964-65	4						4	4			1			5	9
1965-66				1		1	2				1	1		2	4
Mines															
1964-65															
1965-66				1			1	1			2			3	4
Services															
1964-65	1						1	4			4		2	10	11
1965-66									2	3	2			7	7

TABLEAU IV

Localisation géographique de la concurrence syndicale au Québec à partir des votes décrétés par la Commission des relations du travail, 1965-1966.

Régions	*Organisation simultanée*						*Action pour déloger*					
	CSN-CTC	*CSN-IND*	*CSN-CSN*	*CTC-IND*	*CTC-CTC*	*IND-IND*	*CSN-CTC*	*CSN-IND*	*CSN-CSN*	*CTC-IND*	*CTC-CTC*	*TOTAUX*
Montréal	2					**2**	1			6		11
Québec				1						2		3
Trois-Rivières				1					3	1	2	7
Lac-St-Jean								2				2
Côte-Nord												—
Bas-du-Fleuve											1	1
Gaspésie										1		1
Abitibi	1					1						2

TABLEAU V

Accréditations accordées par la CRTQ selon les groupements syndicaux 1er avril 1965 — 31 mars 1966.

	CSN		*CTC*		*IND.*		*Total*	
	Accr.	*Travailleurs*	*Accr.*	*Travailleurs*	*Accr.*	*Travailleurs*	*Nombre*	*Travailleurs*
Nombre	347	10,545	342	19,464	312	8,600	1,001	38,669
Pourcentage	34.6%	27.0%	34.1%	50.3%	31.3%	22.7%	100	100

TABLEAU VI

Conventions collectives déposées au 31 mars 1963-64-65. Ministère du Travail du Québec

	1963		*1964*		*1965*	
	Nombre	*Employés*	*Nombre*	*Employés*	*Nombre*	*Employés*
CSN	444	49,164	501	59,125	629	66,470
CTC	515	67,820	684	68,616	771	71,122
Autres	637	33,824	617	41,351	827	21,845

Source : *Rapport général du Ministère du Travail*, Québec, 1963-1964-1965.

Collection

CONGRÈS DES RELATIONS INDUSTRIELLES

Les relations industrielles dans le Québec (1er congrès 1946)

L'évolution des relations industrielles au Canada, GÉRARD TREMRLAY — L'apprentissage, LÉONCE GIRARD — Fatigue industrielle et productivité, Dr LUCIEN BROUHA — Conciliation, arbitrage et tribunaux du travail. Me LOUIS-PHILIPPE PIGEON — Les relations industrielles dans l'État moderne, JEFF RENS.

Convention collective — Sécurité syndicale (2ème congrès 1947)

Convention collective — Préparation et technique préliminaire, J. O'CONNELL-MAHER — Du règlement des griefs sous le régime de la convention collective. Me DONAT QUIMPER — Des vices généraux des conventions collectives, Me PHILIPPE ROUSSEAU — Clauses de sécurité syndicale — Définitions — Aspect moral, GÉRARD DION — La sécurité syndicale et l'employeur, ARTHUR DROLET — La sécurité syndicale et le syndicat, GÉRARD PICARD — Le travail, Mgr JOSEPH GUÉRIN.

Formes de collaboration patronale-ouvrière (3ème congrès 1948)

La convention collective, Me PAUL LEBEL — La formation professionnelle, GABRIEL ROUSSEAU — Les comités d'entreprises, RAYMOND GÉRIN — La sécurité du travail, la médecine et l'hygiène industrielle, Dr WILFRID LEBLOND — Théologie du travail, GEORGES-H. LÉVESQUE, o.p. épuisé

Techniques des relations de travail (4ème congrès 1949)

Technique de la conciliation et de l'arbitrage, Me LOUIS-PHILIPPE PIGEON — Technique d'organisation patronale, LOUIS BILODEAU — Structure du mouvement ouvrier et organisation syndicale, JEAN MARCHAND — Aspect patronal de la négociation de la convention collective, HECTOR CIMON — Aspect ouvrier de la négociation de la convention collective, REMI DUQUETTE — Application de la convention collective et administration du personnel, L.-A. LYONS — Aspect ouvrier de l'application de la convention collective, RENÉ GOSSELIN — Le salariat est-il nécessaire ? ESDRAS MINVILLE.

Structure des salaires (5ème congrès 1950)

Les éléments de contrôle de la rémunération du travail au sein de l'entreprise, WALTER DELANEY — Techniques de rémunération du travail: salaire au temps ou à la pièce, L.-G. DAIGNEAULT — Techniques de rémunération du travail: salaire avec primes au rendement, RENÉ BRETON — Critères sociaux et moraux de la détermination du salaire, GÉRARD PICARD — Études des variations des salaires entre unités d'une même industrie, MARCEL E. FRANCQ — Étude des variations des salaires entre industries différentes, sur le plan local,

régional et national, EUGÈNE FORSEY — Le processus de fixation des salaires, MAURICE LAMONTAGNE — Notre critique du communisme est-elle bien fondée ? CHARLES DE KONINCK — Le communisme et les chrétiens, GEORGES-H. LÉVESQUE, *o.p.*

Sécurité de la famille ouvrière (6ème congrès 1951)

Position du problème et principes de solution, MAURICE TREMBLAY — Le plein emploi, élément fondamental de la sécurité de la famille ouvrière, RENÉ TREMBLAY — La retraite des travailleurs, Me JEAN LESAGE — Le risque de maladie au point de vue social, Me RENÉ PARÉ — La sécurité de la famille ouvrière par la prévention sociale de la maladie, Dr JEAN GRÉGOIRE — Les accidents du travail et les maladies professionnelles, CLÉMENT BROWN — La sécurité familiale par la propriété, RODOLPHE LAPLANTE — Vers la stabilité de la famille ouvrière, GONZALVE POULIN, o.f.m. — Un mouvement des familles, GEORGES-HENRI LÉVESQUE, o.p.

Salaires et prix (7ème congrès 1952)

L'inflation: nature, causes et espèces, ROGER DEHEM — Effets de l'inflation sur les salaires, les prix et les profits, EMILE GOSSELIN — Fixation des salaires d'après le coût de la vie, JEAN-PAUL FERLAND — La position des unions ouvrières vis-à-vis l'inflation et leur programme d'action. T. TAGGART SMYTH — Salaires variant avec la productivité, GÉRARD DION — Arbitrage volontaire des prix et des salaires, GÉRARD PICARD — Contrôle étatique des prix et des salaires, RENÉ TREMBLAY.

Problèmes humains du travail (8ème congrès 1953)

La structure sociale de l'entreprise, EMILE GOSSELIN — L'autorité dans l'entreprise, ROGER CHARTIER — Le syndicat dans l'entreprise, MARC LAPOINTE — La direction du personnel et ses responsabilités, T.P. DALTON — Rationalisation du travail et facteur humain, CAMILLE BARBEAU — L'aspect physiologique du travail, BERTRAND BELLEMARE — Adaptation du travailleur dans l'entreprise, LOUIS-PHILIPPE BRIZARD — Les relations humaines dans l'industrie, NOËL MAILLOUX, o.p.

Le règlement des conflits de droit (9ème congrès 1954)

Nature et source des conflits de droit individuel ou collectifs, Me MARIE-LOUIS BEAULIEU — La juridiction des commissions administratives, Me JACQUES PERREAULT — Les juridictions civiles, pénales et criminelles sur certains conflits de droits, Me THÉODORE LESPÉRANCE — Les conflits de droit qui naissent de l'interprétation ou de l'application des conventions collectives. Procédure interne ou contractuelle, Me JEAN-H. GAGNÉ — Les rôles futurs de l'arbitrage statuaire et de l'arbitrage conventionnel, Me LOUIS-PHILIPPE PIGEON — Les tribunaux du travail, Me EMILE COLAS — Tendances du droit anglo-américain dans le règlement des conflits de droits, H. D. WOODS — Le règlement des conflits de travail, YVES URBAIN.

Problèmes d'autorité au sein de l'entreprise (10ème congrès 1955)

Évolution dans les structures d'autorité, JACQUES ST-LAURENT — Évolution du champ de négociation de la convention collective, GASTON CHOQUETTE — Évolution de la fonction *personnel* et du service de relations industrielles, J.-J. GAGNON — Rôle et responsabilité du contremaître dans l'entreprise, R.-R. GRONDIN — Rôle et responsabilité du délégué d'atelier dans le syndicat, RENÉ GOSSELIN — Contacts et conflits entre contremaître et délégué d'atelier, F.D. BARRET — Crise d'autorité, Mgr ALPHONSE-MARIE PARENT, P.D., V.G.

La stabilité de l'emploi (11ème congrès 1956)

Prospérité économique et paradoxe de l'emploi, CHARLES LEMELIN — Le chômage structurel et frictionel, JEAN-MARIE MARTIN, JACQUES ST-LAURENT — Implications sociologiques de l'instabilité de l'emploi, FERNAND DUMONT — L'expérience canadienne: L'État, PIERRE HARVEY — L'expérience canadienne: Le secteur privé de l'entreprise, EUGÈNE FORSEY, R.-B. MACPHERSON, W.-M. BERRY — Aspect normatif de la stabilité de l'emploi, MAURICE TREMBLAY.

Changements économiques et transformations syndicales (12ème congrès 1957)

Interdépendance entre l'économie, le social et les structures syndicales, EMILE GOSSELIN — Structures économiques et transformations syndicales, HARRY C. EASTMAN — Transformations sociales et transformations syndicales, GUY ROCHER — Tendances vers l'uniformité des règles juridiques, Me L.-P. PIGEON — Le régionalisme syndical est-il désuet ? ÉMILE GOSSELIN, ROGER PROVOST, RENÉ BÉLANGER, PHILIPPE VAILLANCOURT, RAYMOND PARENT, GÉRARD DION — Syndicalisme et culture, GÉRARD DION.

Le règlement des conflits d'intérêt en relations du travail dans la province de Québec (13ème congrès 1958)

Exposé des régimes contemporains dans la province de Québec, JEAN-RÉAL CARDIN — Exposé des régimes contemporains dans d'autres états, GILLES BEAUSOLEIL — Équivoques du régime québécois, ROGER CHARTIER — Corrections à apporter au régime québécois, GUILLAUME GEOFFRION et GÉRARD PICARD — Le règlement des conflits collectifs de travail dans les services publics et dans les entreprises d'intérêt général, RENÉ M. MANKIEWICZ — Corrections à apporter au régime québécois. GUY MERRILL-DESAUNIERS — Les remèdes proposés — Proposed remedies, H.D. WOODS — L'intervention de l'État dans le règlement des conflits d'intérêts, ADOLF STURMTHAL.

Bénéfices sociaux et initiatives privées (14ème congrès 1959)

Perspectives liminaires, GÉRARD DION — La notion de bénéfices marginaux, JACQUES ST-LAURENT — Bénéfices sociaux et entreprise, JEAN-MARIE MARTIN Attitudes patronales, T.-H. ROBINSON — Conséquences pour le travailleur, ROLAND PARENTEAU — Attitudes syndicales, EUGÈNE FORSEY — Conséquences économiques et sociales, MONTEATH DOUGLAS — La propriété dans la société nord-américaine, EDWARD DUFF.

Droits de gérance et changements technologiques (15ème congrès 1960)

Présentation, EMILE GOSSELIN — Nature et importance des changements technologiques, JEAN-PAUL DESCHÊNES — Propriété, responsabilité et droits de gérance, ROGER CHARTIER — Changements technologiques et négociations collcetives, JEAN-RÉAL CARDIN — Arbitrabilité des griefs et changements technologiques, JEAN-JACQUES GAGNON — Négociabilité et arbitrabilité des changements technologiques, MARIUS BERGERON — Négociation et arbitrage dans le domaine des changements technologiques, MARCEL PEPIN, W. GORDON DONNELLY, YVAN LEGAULT, JEAN SIROIS — Le syndicalisme ouvrier face aux changements technologiques, LEWIS A. COSER.

Les tribunaux du travail (16ème congrès 1961)

Un peu d'histoire, GÉRARD DION — Nature et raisons d'être des tribunaux du travail. EMILE GOSSELIN — Expériences étrangères, RENÉ H. MANKIEWICZ — Juridiction des tribunaux du travail, GÉRARD PICARD — Composition et règles de procédure des tribunaux du travail, ANDRÉ DESGAGNÉ — La place des tribunaux dans l'ensemble de l'organisation judiciaire, MARC LAPOINTE — Le particularisme et l'esprit propre du droit du travail, JEAN-RÉAL CARDIN — Discussion-synthèse, JEAN GIROUARD, BENOIT YACCARINI, JEAN-PAUL GEOFFROY, Me MARIE-LOUIS BEAULIEU, JEAN-MARIE BUREAU, YVAN LEGAULT — Annexes: projet de loi des tribunaux du travail, Me MARIE-LOUIS BEAULIEU.

La fonction de conseil dans le processus de décision et de contrôle (17ème congrès 1962)

Position du problème, EMILE GOSSELIN — Structure classique de l'organisation, JEAN-PAUL DESCHÊNES — La fonction de conseil dans le secteur de l'entreprise privée, GASTON FOURNIER — La fonction de conseil dans le secteur du syndicalisme, MARCEL PEPIN — La fonction de conseil dans le secteur du syndicalisme, EUGÈNE FORSEY — La fonction de conseil dans le secteur de l'État, PAUL PELLETIER — Conséquences du rôle du spécialiste sur les décisions et sur le contrôle, W. A. HUNTER — Un nouveau concept intégrant les notions de fonctions hiérarchiques (line) et de fonction de conseil (staff), ROGER CHARTIER — La fonction de conseil dans la société moderne, ROGER GRÉGOIRE.

Socialisation et Relations industrielles (18ème congrès 1963)

La socialisation: caractère et signification, GÉRARD DION — L'entreprise privée face à la socialisation, RAYMOND GÉRIN — Le syndicalisme en contexte socialisé: fonctions et responsabilités nouvelles, LOUIS-MARIE TREMBLAY — Le rôle de l'État en relations du travail: essai de réévaluation, JEAN-RÉAL CARDIN — L'État-employeur et la fonction publique, S.J. FRANKEL — Discussion (ALBERT GINGRAS, YVON CHARTRAND, MICHEL HARRISSON) — La négociation collective dans les secteurs privés subventionnés par l'État. Point de vue patronal, PAUL DESROCHERS — Point de vue syndical, JACQUES ARCHAMBAULT — Discussion — (GILLES GAUDREAULT, LÉOPOLD GARANT, J.-R. GAUTHIER) — Planification, entreprise privée et syndicalisme libre — PAUL NORMANDEAU.

Politiques de salaires: exigences nouvelles (19ème congrès 1964)

Conditions et implications d'une politique de salaires, JACQUES ST-LAURENT — Politiques de salaires: Expériences étrangères, GILLES BEAUSOLEIL — Évaluation de la réglementation gouvernementale des salaires au Québec: le salaire minimum, GÉRARD MARION — Évaluation de la réglementation gouvernementale des salaires au Québec: les décrets, GÉRARD HÉBERT — Les programmes gouvernementaux, l'emploi et les salaires, PIERRE HARVEY — Les politiques de salaires dans les secteurs étatisés, socialisés et privés. Représentants patronaux, ANDRÉ DEOM, ROGER CHARTIER — Représentants syndicaux, ROBERT SAUVÉ, ANDRÉ THIBAUDEAU — Après vingt ans, GÉRARD DION.

Le Code du travail du Québec (20ème congrès 1965)

La genèse du présent Code du travail, GÉRARD HÉBERT — Le droit d'association, son extension, ses limites, J. R. CARDIN — La Commission des relations de travail. ANDRÉ ROY — La Commission des relations de travail et l'accréditation syndicale, GÉRARD VAILLANCOURT — Le nouveau Code du travail et la convention collective, FERNAND MORIN — La procédure de négociation et le recours à la grève ou au lockout, MARIUS BERGERON — Le règlement pacifique des conflits, ROBERT AUCLAIR — Points de vue sur le Nouveau Code du travail, Services privés, ROGER THIBAUDEAU, LOUIS LABERGE, DENIS GERMAIN, JEAN-PIERRE DESPRÉS — Services publics, ANDRÉ DEOM, LAVAL GRONDINES, RAYMOND PARENT, LOUIS-CLAUDE TRUDEL — Le nouveau rôle du Ministère du travail, Hon. CARRIER FOTIN, Code du travail — Bill 55 — Loi de la fonction publique.

Une politique globale de la main-d'oeuvre ? (21ème congrès 1966)

Les objectifs d'une politique de main-d'oeuvre, ANDRÉ RAYNAUD, Nature et contenu d'une politique globale de main-d'oeuvre, ROLAND PARENTEAU, Discussion (JEAN GÉRIN-LAJOIE, FRANÇOIS CLEYN), Mise en oeuvre d'une politique globale de main-d'oeuvre, LAURENT BÉLANGER, Discussion (MARCEL PEPIN, JEAN BRUNELLE), Politique de main-d'oeuvre et négociation collective, PIERRE-PAUL PROULX, Politique fédérale et politique provinciale de main-d'oeuvre, PIERRE F. COTÉ, YVES DUBÉ, MARCEL GUAY, Croissance économique et politique de main-d'oeuvre, LOUIS COUILLARD.

Le travail féminin (22ème congrès 1967)

Évolution de la participation des femmes au monde du travail, JEAN-PIERRE DESPRÉS, La réglementation du travail féminin, RÉJEANNE COLAS, Aspects sociologiques du travail féminin, GÉRALD FORTIN, Aspects économiques de la participation des femmes au marché du travail, JACQUES ST-LAURENT, Le travail féminin — témoignages, KATHLEEN FRANCOEUR, YOLANDE BOISSINOT, LOUISE MARCIL, DOROTHY PERTUISET, CHARLES LEBRUN, JACQUES VILLENEUVE, CLAUDE DUHAMEL, JEAN SIROIS, Participation des femmes aux mouvements syndicaux, YVETTE CHARPENTIER, LUCIE DAGENAIS, La femme dans le monde du travail d'aujourd'hui, PIERRETTE SARTIN.

RELIURE
PRÉFONTAINE
THIÉBAUD

BNQ
000 351 191