Mona-Josée GAGNON

Sociologue-historienne, Université de Montréal

(1994)

Le syndicalisme : *état des lieux et enjeux*

Un document produit en version numérique par Jean-Marie Tremblay, bénévole,
professeur de sociologie au Cégep de Chicoutimi

Courriel: jean-marie_tremblay@uqac.ca

Site web pédagogique : <http://www.uqac.ca/jmt-sociologue/>

Dans le cadre de: "Les classiques des sciences sociales"

Une bibliothèque numérique fondée et dirigée par Jean-Marie Tremblay,
professeur de sociologie au Cégep de Chicoutimi

Site web: <http://classiques.uqac.ca/>

Une collection développée en collaboration avec la Bibliothèque
Paul-Émile-Boulet de l'Université du Québec à Chicoutimi

Site web: <http://bibliotheque.uqac.ca/>

Cette édition électronique a été réalisée par Jean-Marie Tremblay, bénévole, professeur de sociologie au Cégep de Chicoutimi à partir de :

Mona-Josée Gagnon

Le syndicalisme : état des lieux et enjeux.

Québec Institut québécois de recherche sur la culture (IQRC), 1994, 140 pp. Collection: Diagnostic, no 17.

Mona Josée Gagnon enseigne au département de sociologie, Université de Montréal, C.P. 6128, Succ. Centre-ville, Montréal, Québec, Canada, H3C 3J7.

Elle nous a accordé le 24 juin 2003 son autorisation de diffuser électroniquement toutes ses oeuvres.

Courriel : mona-josée.gagnon@umontreal.ca

Polices de caractères utilisée :

Pour le texte: Times New Roman, 14 points.

Pour les citations : Times New Roman, 12 points.

Pour les notes de bas de page : Times New Roman, 12 points.

Édition électronique réalisée avec le traitement de textes Microsoft Word 2004 pour Macintosh.

Mise en page sur papier format
LETTRE (US letter), 8.5'' x 11''

Édition numérique réalisée le 1^{er} avril 2007 à Chicoutimi, Ville de Saguenay, province de Québec, Canada.

Mona-Josée GAGNON

Le syndicalisme: état des lieux et enjeux

Québec Institut québécois de recherche sur la culture (IQRC), 1994, 140 pp.
Collection: Diagnostic, no 17.

Données de catalogage avant publication (Canada)

Mona-Josée Gagnon

Le syndicalisme québécois : état des lieux et enjeux
(Diagnostic ; 17)

Comprend des références bibliographiques

ISBN 2-89224-243-6

1. Syndicalisme - Québec (Province). 2. Syndicats - Québec (Province). - Activité politique. I. Institut québécois de recherche sur la culture. II. Titre. III. Collection.

Conception graphique de la couverture : Deschamps Design

Table des matières

[Note de l'éditeur](#) (quatrième de couverture)

[Présentation](#)

[Liste des sigles couramment utilisés](#)

PREMIÈRE PARTIE : [ÉTAT DES LIEUX](#)

[Chapitre 1.](#) L'encadrement juridique des relations du travail

[Syndicats et organisations syndicales](#)

[La loi](#) : compagne historique des syndicats

[Des modèles d'encadrement juridique variés](#)

[Les grandes étapes des relations du travail](#)

[Des régimes particuliers de relations du travail](#)

[Législation et action syndicale](#)

[Chapitre 2.](#) Syndicalisation et syndiqués

[Les facteurs influençant la syndicalisation](#)

[Les statistiques de syndicalisation](#)

[Grandeurs et misères de la syndicalisation](#)

[Chapitre 3.](#) Les organisations syndicales

[Le pluralisme syndical](#) : une particularité québécoise

[La montée des femmes](#)

[Le paysage syndical](#)

DEUXIÈME PARTIE : [ENJEUX](#)

[Chapitre 4.](#) Syndicalisme et idéologie

[De l'économie à l'idéologie](#)

[Évolutions sociales et abandon de l'utopie](#)

[L'évolution idéologique des centrales québécoises](#)

[Un projet de société à redéfinir](#)

[Chapitre 5.](#) La montée du syndicalisme comme acteur politique

[La constitution d'une sphère politique](#)

[Des modèles changeants de participation à la chose publique](#)

[Le financement public](#) : conséquence d'un rôle accru d'acteur politique

[Le syndicalisme et les groupes populaires](#)

[Chapitre 6.](#) L'action syndicale dans les milieux de travail

[Promouvoir les valeurs démocratiques dans un monde d'inégalités](#)

[Évolution du militantisme syndical](#)

[Le rapprochement patronal-syndical](#) : signes et sens

[Un diagnostic à nuancer](#)

[La réorganisation du travail](#) : promesses et défis

[L'image des relations du travail dans les médias](#)

[Chapitre 7.](#) La spécificité du syndicalisme québécois

[L'utilité des comparaisons](#)

[Une première différence](#) : la pluralité syndicale

[Une deuxième différence](#) : l'action politique

[Une troisième différence](#) : la question nationale

[Les terrains glissants de la recherche](#)

[De l'intangible modèle québécois](#)

[Chapitre 8.](#) Un syndicalisme en crise d'identité

[Un mouvement ou des syndicats](#)

[Un mouvement ou une structure de services](#)

[Une secousse tellurique](#) : la mondialisation des échanges économiques

[Le reflet des inégalités montantes](#)

[Syndicalisme et mouvement social](#)

[Conclusion](#)

[Bibliographie sélective](#)

À tous ceux et celles qui, par leurs expériences syndicales et leurs questionnements, m'ont à leur insu aidée à écrire ce livre.

Texte de présentation

(quatrième de couverture)

[Retour à la table des matières](#)

Le syndicalisme se donne à voir sous des profils souvent contradictoires : acteur institutionnel et néanmoins défenseur des exclus, partenaire des employeurs et néanmoins porteur de revendications. Quelle est sa vraie nature ? Le syndicalisme d'aujourd'hui est-il le successeur du syndicalisme d'antan ou une créature hybride se définissant davantage par la notion de changement ?

Mona-Josée Gagnon connaît bien le sujet, pour l'avoir étudié et enseigné, mais aussi pour avoir fait du syndicalisme le lieu essentiel de sa vie professionnelle depuis plus de vingt ans (au service de la recherche de la FTQ). Après avoir défini le rôle des syndicats et précisé leur fonctionnement, elle propose une analyse originale et ancrée dans les réalités du Québec.

Je suis redevable à Yves Lavoie qui a colligé des données et vérifié des informations. Les insuffisances de l'ouvrage me demeurent bien entendu imputables. Je remercie également Danielle Boudreau qui s'est occupée du traitement du texte.

Entre les rêves et l'histoire

Présentation

[Retour à la table des matières](#)

Le syndicalisme québécois a fait couler beaucoup d'encre, inspiré moult discours et nourri bien des rêves. Il a longtemps été au centre d'une mouvance un peu imprécise dans laquelle on retrouvait les groupes et les individus à la recherche d'une société plus solidaire, plus égalitaire et plus démocratique. Les positions politiques et les contours des organisations qui les incarnent ont évolué, le syndicalisme aussi. Son discours a changé, et les tribunes qui l'accueillent également. Les syndicalistes ne sont plus les rebelles de service, ou plus très souvent.

Cela est juste et pourtant il s'agit d'un diagnostic superficiel. Le syndicalisme est, il est vrai, un acteur politique médiatisé. Mais il est aussi et surtout quelques centaines de milliers de personnes qui, au Québec, l'incarnent au quotidien : un quotidien composite, infiniment plus riche et diversifié que les discours officiels ne le donnent à penser. Un quotidien de questionnements et de débats aussi, dont ces mêmes discours officiels ne peuvent traduire la complexité.

Certains n'hésitent pas à dire que le syndicalisme est en crise et doté d'un avenir incertain. Les bassins de syndicalisation se tarissent et se raréfient au rythme où notre société fabrique l'exclusion. Les syndiqués eux-mêmes ne parviennent qu'avec peine à conserver des avantages qu'ils avaient gagnés, pour certains au fil des générations. Enfin, le syndicalisme court le risque d'être politiquement marginalisé au fur

et à mesure que se démantèlent les protections et acquis sociaux caractéristiques des sociétés industrialisées de l'après-guerre.

Renversons les mots : n'avons-nous pas davantage affaire à un syndicalisme de crise ? Un syndicalisme qui essaie de se tracer un chemin et de maintenir ses solidarités vis-à-vis des employeurs et un État qui semblent eux-mêmes dépourvus de moyens et d'imagination pour faire face à la mondialisation de l'économie. Le syndicalisme s'est toujours défini par rapport à ces deux autres acteurs, et voilà que les uns et l'autre sont eux-mêmes ébranlés, en perte de prise sur leur environnement.

C'est dans ce contexte incertain et mouvant que le syndicalisme est fréquemment invité au changement. Pour plusieurs, changer semble être devenu une norme, une impérieuse obligation. À la bonne heure. Le syndicalisme est un habitué du changement : il a su s'y adapter, et il n'a pas manqué non plus d'en réclamer, souvent en vain. Mais on nous pardonnera d'avoir du changement une conception qui ne ressemble pas aux diktats servis au syndicalisme du type « crois ou meurs ». Le changement doit demeurer une porte ouverte vers des possibles, un appel à l'imagination collective. Et il en faudra beaucoup, n'en doutons pas, pour continuer à ancrer dans la réalité les valeurs qui ont toujours été au fondement du syndicalisme.

Ce livre a pour objectif de poser des jalons dans la réflexion sur le passé et sur le présent, mais surtout sur l'avenir du syndicalisme. Nous procéderons à un état des lieux avant d'identifier les enjeux qui affrontent le syndicalisme dans les différentes facettes de son action. Bien qu'il s'agisse d'un ouvrage consacré au syndicalisme québécois, de nombreuses réflexions relatives à ces enjeux pourraient valoir pour d'autres syndicalismes : problèmes et enjeux n'ont pas toujours de frontières. Plusieurs travaux historiques de qualité (cf. bibliographie) sur le syndicalisme québécois sont déjà disponibles. Le présent ouvrage sera donc avare de chronologies et de dates relatives à l'histoire du syndicalisme, tout en en proposant une lecture très ancrée dans notre identité socio-historique.

Première partie

État des lieux

[Retour à la table des matières](#)

Première partie : état des lieux

Chapitre 1

L'encadrement juridique des relations du travail

Syndicats et organisations syndicales

[Retour à la table des matières](#)

Au début furent des syndicats, regroupements de salariés partageant un même métier... ou un même employeur. Et puis advinrent des organisations ou centrales syndicales, regroupements régionaux ou nationaux de syndicats désireux de partager des solidarités, des expertises, sinon une conception de l'action syndicale. Pour parler du syndicalisme, terme global qui recouvre syndicats et organisations syndicales, il faut donc retourner à la racine, soit aux syndicats.

Du parler à l'étymologie

Nos pratiques langagières, au Québec, jointes aux particularités structurelles des différentes centrales syndicales, compliquent un peu la désignation du phénomène syndical. On parlera donc de syndicat local chez les uns, de section locale chez les autres, pour bien préciser qu'il s'agit du syndicat à l'échelle du milieu de travail.

La plupart ont aussi entendu le terme « unions » pour désigner indifféremment le syndicalisme en général, un syndicat à l'échelle régionale ou un syndicat à l'échelle du milieu de travail.

Il s'agit bien sûr d'une importation de l'anglais (trade unions), répandue d'abord dans les syndicats qui avaient des liens avec des syndicats américains, ensuite par l'usage populaire et par un monologue d'Yvon Deschamps... importation qu'il n'y a pas de raison de perpétuer. Il faut admettre toutefois que unions est un terme plus évocateur, qui a l'avantage de désigner exclusivement des organisations syndicales ouvrières... alors que le mot syndicat, en français, possède une étymologie qui l'habilite à toutes sortes de voisinages : syndicat patronal, syndicat d'initiatives ou syndicat du crime. Ces usages sont répandus plutôt en France ; oublions-les donc pour retourner aux... vrais syndicats. Et justement, puisqu'ils sont à l'origine du syndicalisme, demandons-nous comment on s'y prend pour en mettre sur pied.

La consécration juridique

Passons sur l'évidence : pour que des syndicats viennent au monde ou continuent à exister, il faut que les salariés concernés le souhaitent. On peut décider de ne pas se syndiquer ou décider de se désyndiquer. Dans tous les pays, un encadrement juridique plus ou moins détaillé précise les modalités d'accès à la syndicalisation. Plusieurs modèles d'encadrement juridique coexistent dans le monde occidental. Ces différents modèles et les législations qui les incarnent se sont construits au fil des rapports entre États, patronats et syndicalismes et sont porteurs d'Histoires spécifiques.

C'est depuis la dernière moitié du XIX^e siècle que des législations régulent les rapports entre employeurs et syndicats. Ces derniers ont d'abord réclamé des gouvernements qu'ils leur permettent d'exister et d'organiser des actions collectives. Ensuite, les syndicats ont réclamé des gouvernements qu'ils obligent les employeurs à reconnaître leur représentativité, puis à négocier avec eux les conditions de travail. En effet, la reconnaissance des syndicats par les employeurs nulle part n'est allée de soi. Si les syndicats de métier, aujourd'hui presque disparus, ont souvent réussi à imposer leur force sans le soutien législatif, il

n'en fut pas de même des syndicats regroupant des salariés moins qualifiés et plus facilement interchangeables.

Les cadres juridiques ont pris forme et personnalité définitives au cours des années 1930 et 1940 dans la plupart des pays occidentaux industrialisés. Ils abordent généralement trois grands sujets :

- les modalités de mise sur pied d'un syndicat ;
- les fonctions du syndicat,
- les relations entre employeurs et syndicats, qu'il s'agisse de la paix, de la guerre ou de l'entre-deux.

Les dernières décennies ont marqué l'introduction, dans de nombreuses législations, de dispositions relatives au fonctionnement interne des syndicats : règles démocratiques, obligation de défendre un salarié congédié... Au Québec, une section entière de la loi 101, celle sur la langue du travail, fait partie d'autorité des conventions collectives, ce qui a l'avantage de donner au syndicat le droit de présenter un grief en cas d'infraction à la loi 101.

La loi : compagne historique des syndicats

[Retour à la table des matières](#)

Il peut être étonnant de constater l'importance de la loi dans l'existence, puis dans le fonctionnement des syndicats. Cette importance tient au fait que, sans la loi, les syndicats ne disposent pas d'un rapport de force susceptible d'amener les employeurs à négocier. La loi est donc venue équilibrer quelque peu un rapport inégal.

Des interventions ambiguës

Cela ne fait pas de la loi l'amie des syndicats. Si, dans la plupart des pays, les syndicats ont demandé un encadrement juridique, ils en ont aussi déploré les excès. Ainsi, de nombreux gouvernements ont entravé le libre fonctionnement des syndicats par des intrusions légis-

slatives. Au Québec, c'est en 1977 que notre Code du travail a été additionné de ce genre de dispositions. Il s'agissait, par exemple, d'obliger les syndicats à procéder par voie de scrutin secret en cas de vote de grève, de vote sur une nouvelle convention collective ou d'élection des responsables. Autant de fonctionnements depuis longtemps usuels dans la majorité des syndicats. Les organisations syndicales ont réagi différemment, l'une opposée par principe à ces intrusions, l'autre s'y résignant sans enthousiasme : les dispositions prescrivaient une forme de démocratie élémentaire, et les syndicats réalisaient d'autres gains majeurs au même moment.

Mais la relation entre le syndicalisme et la loi est par définition ambiguë. À partir du moment où le syndicalisme a demandé au législateur de lui donner un coup de pouce, et que celui-ci a accepté, il s'exposa à ce que ce dernier accepte aussi, à l'occasion, d'avantager l'employeur ou encore entreprenne de « faire la morale » aux syndicats et de s'immiscer dans leur fonctionnement. L'État est ainsi devenu un troisième acteur déterminant dans les relations du travail.

Pour nous représenter concrètement ce qu'implique le fait que les relations du travail font l'objet d'encadrement juridique, pensons par exemple à la grève. Avant que les relations patronales-syndicales ne soient encadrées, les travailleurs faisaient la grève, les syndicats l'organisaient. À présent, les travailleurs ou les syndicats exercent leur droit de faire grève, ce qui suppose qu'ils respectent des procédures particulières. On ne peut guère douter qu'il vaut mieux exercer un droit de grève respecté que faire grève au prix d'une répression sanglante. Il demeure que l'encadrement juridique a fait pénétrer l'action des syndicats dans la sphère de l'intervention publique. Pour le meilleur ou pour le pire. Et comme les lois sont des produits de rapports sociaux, il s'imposa très vite que le syndicalisme devait mener une action de nature politique pour obtenir des lois satisfaisantes à l'égard de l'activité qui est sa raison d'exister.

Des modèles d'encadrement juridique variés

[Retour à la table des matières](#)

Si un encadrement juridique des relations du travail existe dans tous les pays, ces encadrements sont toutefois variés. On peut les regrouper en fonction de quelques grandes caractéristiques.

Des équilibres entre plusieurs éléments législatifs

Les encadrements juridiques visent à protéger les droits des salariés face aux employeurs et à faire pénétrer un souffle de démocratie dans les milieux de travail, qui autrement seraient à l'abri de toute intervention publique. Trois grands éléments législatifs composent l'encadrement juridique :

- des lois universelles qui s'appliquent à tous les milieux de travail ou à tous les salariés, selon leur objet ;
- des lois qui mettent en place des structures obligatoires ou facultatives de représentation des salariés dans les milieux de travail ;
- des lois qui définissent le rôle et le fonctionnement des syndicats.

À partir de ces ingrédients de base, présents dans des mesures variables, des encadrements juridiques différents se sont constitués, illustrant autant de choix politiques.

Là où les législations universelles sont nombreuses et généreuses, le syndicalisme jouit d'assises juridiques plus fragiles : c'est le cas en France. Là où d'autres mécanismes de représentation des salariés sont rendus obligatoires, le syndicalisme voit son rôle formel réduit : il peut cependant investir, s'il en a la force, ces autres mécanismes.

Prédominance du modèle nord-américain au Québec

Au Québec, c'est le Code du travail, dont la dernière refonte majeure date de 1964, qui régit les relations patronales-syndicales.¹ L'économie et l'esprit de cette législation la situent dans le cadre du modèle d'encadrement juridique nord-américain. C'est l'ensemble des législations du travail canadiennes qui, à l'époque de la fin de la Deuxième Guerre mondiale, se sont affranchies de l'influence britannique pour s'inspirer du New Deal² américain.

Le modèle nord-américain se caractérise par une reconnaissance très poussée du syndicalisme, seul habilité à représenter les salariés. Par ailleurs, les législations universelles qui protègent les droits des salariés sont notoirement faibles ; par exemple, le droit pour un employeur de licencier des employés ou de modifier leurs horaires de travail est pratiquement sans limite. La syndicalisation est le seul moyen efficace de limiter l'arbitraire patronal.

Au Québec, comme en Amérique du Nord, la régulation des relations du travail ne concerne donc que les employeurs et les syndicats. Dans les entreprises non syndiquées, il n'y a pas de rapports de travail collectifs, mais plutôt une addition de rapports employeur-employé de nature individuelle. Un exemple comparant les situations québécoise et française illustre bien le contraste entre les philosophies politiques qui ont inspiré les encadrements. En France, comme en Italie, le droit de grève est individuel et garanti par la Constitution. Un salarié mécontent peut se lever un matin et informer son employeur qu'il fait

¹ Plus précisément, 90% des salariés québécois tombent sous la compétence du Code du travail du Québec. Les autres 10% se voient régis par les lois fédérales : il s'agit de ceux et celles qui travaillent à l'emploi du gouvernement ou des agences fédérales ou encore dans les secteurs des communications et transports interprovinciaux.

² New Deal : expression intraduisible qui renvoie à un ensemble de législations et politiques sociales et économiques d'inspiration keynésienne, qui ont marqué la présidence du démocrate américain, Franklin Delano Roosevelt (années 1930). Ce fut aussi la confirmation de l'originalité du modèle américain d'encadrement juridique des relations du travail.

grève. C'est bien sûr une hypothèse improbable, car l'efficacité d'une grève dépend notamment du nombre de grévistes. Revenons au Québec, où le droit de grève est collectif et appartient au syndicat. Des non-syndiqués, même à supposer qu'ils tiennent une assemblée et votent en faveur de la grève, n'ont pas le droit de la faire. Et des syndiqués ne peuvent faire grève sans procéder dans le cadre de leurs institutions syndicales : assemblée officielle, avis officiel...

En corollaire, les droits qui sont conférés aux salariés individuels par le Code du travail ne le sont qu'aux salariés... syndiqués ou en voie de l'être. Hors la présence d'un syndicat, les salariés sont donc privés de toute forme de représentation collective face à l'employeur. Et beaucoup de droits, qui pour plusieurs sont assez « naturels », comme celui de ne pas être mis à pied pour raison économique alors qu'on est le plus ancien, ne s'appliquent qu'aux syndiqués. La protection de l'ancienneté, des échelles de salaires connues de tous... autant d'avantages que l'on ne retrouve que dans les conventions collectives négociées par les syndicats.

Les grandes étapes des relations du travail

[Retour à la table des matières](#)

Les grands processus (syndicalisation, négociation, gestion des conflits) qui définissent les relations du travail au Québec sont donc conformes au modèle nord-américain d'encadrement juridique. On peut maintenant regarder d'un peu plus près chacun de ces processus.

La formation d'une unité d'accréditation

Au Québec, on se syndique collectivement, et pourtant une seule personne peut former un syndicat. Vous êtes le seul employé du dépanneur du coin : rien, sauf le bon sens, ne vous empêche de former un syndicat. Mais si vous êtes l'une des 18 employées de bureau d'une maison de courtage, ou l'un des 72 ouvriers d'une entreprise manufacturière, vous devrez pour former un syndicat convaincre 50% plus 1

de vos collègues (vous y compris) qu'il s'agit là d'une bonne idée. Ne cherchez pas à convaincre des cadres ou des employés qui occupent des fonctions stratégiques liées à la direction de se syndiquer : ils n'en ont pas le droit. C'est donc la règle de la majorité qui, au-delà des procédures et formalités administratives, gouverne le droit à la syndicalisation.

C'est un syndicat qui s'occupera de faire signer des cartes d'adhésion - ailleurs que sur les lieux du travail - et déposera la demande au ministère concerné. Cette demande consiste à former un syndicat, mais elle porte un nom plus technique : requête en accréditation. Cela signifie que les salariés demandent de constituer une unité d'accréditation, étape nécessaire à l'obtention de tous les droits syndicaux. Un syndicat qui n'est pas accrédité, donc non reconnu par l'autorité publique, n'en est pas un !

La détermination d'une unité d'accréditation est une question plus complexe qu'il n'y paraît. C'est sans doute l'aspect des relations du travail nord-américaines le moins bien compris à l'étranger. Car après tout, qui décidera que des techniciens feront partie du même syndicat que des cols bleus, et des infirmières d'un syndicat différent de celui des inhalothérapeutes ? La réponse est : personne... et tout le monde à la fois. Les alliances et mésalliances socioprofessionnelles sont affaires de traditions, de culture, d'orientations stratégiques et politiques des groupes et des syndicats... et un peu de décisions judiciaires et de jurisprudence.³ Les traditions changent, la culture aussi... Cela dit, dans le secteur manufacturier, il est plus fréquent que chaque grand groupe occupationnel ait sa propre unité d'accréditation : cols bleus, cols blancs avec ou sans les techniciens et les professionnels. Le secteur hospitalier, par ailleurs, détient le championnat de la fragmentation des unités d'accréditation : on retrouve en moyenne plusieurs dizaines d'accréditations dans les centres hospitaliers. Inutile de dire que

³ Le gouvernement fédéral, par l'intermédiaire de sa Commission des relations ouvrières est, en matière de délimitation des unités d'accréditation, plus interventionniste que ne l'est le Québec. C'est ainsi que facteurs et postiers ont dû se réunir à l'intérieur d'un seul et même syndicat, de même que les employés des compagnies de transport ferroviaire.

le nombre et le découpage des unités d'accréditation ont une influence directe sur l'action syndicale.

La négociation d'une convention collective : un droit

L'unité d'accréditation est une notion juridique qui comporte donc sa part de fantaisie, mais qui fonde néanmoins tous les autres droits syndicaux. Au premier chef, le droit de négocier avec l'employeur une convention collective, qui sera une sorte de contrat prévoyant l'ensemble des conditions de travail des salariés membres de l'unité. À intervalles réguliers, ces conditions seront renégociées ; mais rien n'empêche de rouvrir la convention en cours de route, si employeur et syndicat y consentent. Au fil des décennies, les syndicats ont réussi à introduire de plus en plus de sujets dans les conventions collectives : c'est en effet leur intérêt car, en l'absence de disposition négociée, les droits de la direction s'appliquent avec une souveraineté qu'effleurent à peine les législations dites universelles (Charte des droits et libertés, Loi des normes du travail, etc.).

La procédure de griefs

L'appareillage juridique prévoit aussi de quelle façon patrons et syndicats doivent gérer leurs querelles. En cours d'application de la convention collective, les mésententes relatives à son interprétation ou à une violation présumée de cette dernière doivent être réglées par la procédure de griefs, autre particularité nord-américaine des relations du travail. Cette procédure est utilisée presque exclusivement par les syndicats, car le pouvoir de « violer » la convention collective est par définition... patronal, dans la mesure où c'est l'employeur qui gère et décide. Elle consiste en différentes étapes plus ou moins nombreuses, qui passent par un dépôt de plainte et des tentatives d'en venir à une entente à des paliers hiérarchiques de plus en plus élevés. En cas d'échec, un arbitre entend les parties et rend un jugement. Toute mésentente, tout problème ne peuvent se transformer en griefs : règle générale, la procédure de griefs est réservée aux litiges concernant l'application d'une des clauses de la convention collective.

Le droit de grève : un postulat contestable d'égalité

Peu avant l'échéance de la convention collective, moment qui coïncide avec la négociation de la convention collective suivante, le syndicat a droit de grève et l'employeur droit de lock-out, c'est-à-dire le droit de renvoyer chez eux ses salariés sans leur verser leur salaire. Cette disposition vise à permettre l'exercice du rapport de force au moment le plus stratégique (négociation), ce qui est bien sûr l'envers de l'interdiction en cours de convention collective. Ni grève ni lock-out ne brisent le lien d'emploi au Québec.

Il faut savoir que, jusqu'en 1961, les syndicats avaient droit de grève en tout temps. Les centrales ont, à l'époque de la limitation du droit de grève, beaucoup protesté, mais graduellement l'indignation s'est éteinte. En 1994, le Code du travail a été amendé pour supprimer une disposition limitant à trois années la durée d'une convention collective, contre l'avis des centrales syndicales. Un des objectifs de cet amendement était ⁴ précisément de bannir à long terme tout conflit de travail.

Ce parallélisme entre la grève et le lock-out n'est que l'illustration la plus exacerbée du postulat politico-juridique d'égalité du rapport de force entre les employeurs et les syndicats. Ce postulat d'égalité a été critiqué par plusieurs mais jamais remis en cause par les pouvoirs publics. Il tombe cependant sous le sens que, dans bien des cas, le « pouvoir » des salariés de faire grève en se privant de salaire représente un exercice plus périlleux que ne l'est pour un employeur celui de « lock-outer » ses employés... surtout en période de chômage élevé ou encore au moment précis où les entrepôts débordent. Enfin, le postulat d'égalité n'a jamais empêché les fermetures temporaires ou défi-

⁴ Notre encadrement juridique subordonnant le droit de grève à la venue à échéance de la convention collective, cet amendement (loi 116) a donc pour effet de raréfier théoriquement la possibilité pour un syndicat de recourir à la grève. Bien sûr, rien n'oblige un syndicat à signer une convention collective de six ou dix ans... mais un rapport de force adverse peut l'y contraindre. À noter que le législateur a maintenu à trois années la durée légale maximale d'une première convention collective, présumément pour protéger un syndicat naissant en cas de rapport de force adverse.

nitives d'entreprises non plus que les « grèves » de capital : le non-réinvestissement d'une part des profits dans l'entreprise demeure une terrible prérogative patronale.

Des régimes particuliers de relations du travail

[Retour à la table des matières](#)

Deux grands secteurs d'activité sont dotés de régimes d'encadrement juridique en partie ou totalement spécifiques : le secteur public ainsi que la construction. Ces deux secteurs partagent le privilège d'être dotés d'un encadrement juridique qui mécontente à peu près tout le monde, et que l'on parle continuellement d'améliorer.

Le secteur public

Depuis 1964 dans le cas des employés du secteur parapublic (réseaux d'enseignement, des services sociaux et de santé et municipalités) et depuis 1965 dans le cas des employés directs de l'État, les droits syndicaux, incluant celui de faire grève, sont reconnus. Auparavant, ces salariés n'avaient aucun des droits syndicaux ou partie d'entre eux. Dans les années subséquentes, la négociation dans les secteurs de l'enseignement et des services sociaux et de santé fut centralisée, à la faveur de la centralisation de l'administration publique. En 1972, les organisations syndicales mirent sur pied le premier Front commun. C'est depuis que les négociations dans le secteur public sont devenues un cérémonial qui mobilise une foule d'énergies et de ressources syndicales, gouvernementales... ainsi que l'opinion publique.

L'obtention de droits syndicaux dans les services publics a toujours été soumise à l'application des notions de sécurité publique et de services essentiels. Différents modèles ont été expérimentés, sans succès si ce dernier se mesure à l'absence d'inconvénients subis par le public. Le modèle actuel, formalisé en 1985 et 1986, a aussi fait la preuve de

son inefficacité. La définition des services essentiels par la loi ou par des tiers est toujours litigieuse. Et rien n'empêche l'État d'intervenir par des lois spéciales pour interdire la grève, sous peine de sanctions très lourdes à l'endroit des syndicats et des salariés. En 1989, un mouvement de débrayage illégal des infirmières a quand même été somme toute un succès, tant du point de vue des résultats obtenus que de la sympathie de l'opinion publique. L'encadrement des relations du travail dans le secteur public a donc, pour plusieurs motifs, perdu une grande part de légitimité.

Les syndicats du secteur public québécois estiment que leur droit de grève est à toutes fins pratiques inexistant, et que leur droit de négocier n'est guère en meilleure posture, en raison de la propension gouvernementale récurrente à arrêter par décret les conditions de travail. En réalité, personne n'est satisfait du régime actuel de relations du travail dans le secteur public. On le dit trop rigide, trop centralisé, mais les projets de réforme et les comités d'étude se sont heurtés à une addition d'inerties institutionnelles. Peut-être faudrait-il tout simplement cesser de chercher le cadre juridique « idéal », si l'on estime « idéal » celui qui mettrait la population à l'abri des conflits.

Le secteur de la construction

Alors que le Code du travail s'applique largement aux salariés du secteur public, les relations du travail dans le secteur de la construction ont un encadrement distinct, en raison du fait qu'il s'agit d'une activité économique extrêmement fluide : multiplicité des chantiers et de leur nature, durée variable, précarité corporative, pratiques récurrentes de travail au noir... Les grands chantiers de la fin des années 1960 ayant été l'occasion de luttes pas du tout symboliques entre les syndicats de la CSN et de la FTQ, un encadrement juridique spécial fut institué en 1968. Ce secteur était, jusqu'à récemment, un secteur de syndicalisation obligatoire. Des négociations centralisées entre les associations patronales et syndicales les plus représentatives aboutissaient -ou pas - à une convention collective que le gouvernement imposait par la suite. Il n'y a donc pas, dans ce secteur, de procédure d'accréditation, non plus que de négociation par chantier ou avec les employeurs directs. Il s'agit d'un encadrement juridique original, qui

n'a pas non plus été sans problèmes, le plus connu étant celui du banditisme qui a amené la création d'une commission d'enquête dont les syndicats vivent encore les séquelles sous forme de limites à une action syndicale ailleurs acceptée.⁵ Les dernières modifications (1993) à cet encadrement ont déréglementé le sous-secteur domiciliaire : cela veut dire que la syndicalisation n'y est plus obligatoire et que, sauf pour les métiers qui sont assujettis à des normes de sécurité publique (plomberie et électricité), il n'y a plus de normes salariales. Environ trente mille travailleurs de la construction seraient concernés.

Législation et action syndicale

[Retour à la table des matières](#)

Notre régime de relations du travail est très « juridifié », par comparaison avec d'autres. En principe, les éléments majeurs du scénario sont balisés. Cependant, les relations du travail à l'échelle locale sont beaucoup plus denses, beaucoup moins procédurières qu'on pourrait le penser à la lecture du Code du travail. Cette affirmation vaut autant pour les événements conflictuels que pour les opérations consensuelles. C'est ainsi que salariés et syndicats organisent couramment des moyens de pression « informels », et qu'à l'inverse il est fréquent que parties patronale et syndicale travaillent ensemble à régler un problème.

Ces moyens de pression, qu'ils soient d'origine patronale ou syndicale, peuvent par exemple avoir trait aux heures supplémentaires : les salariés refuseront - si la convention leur en donne le droit - d'en faire, les employeurs n'en offriront plus. Ou encore les salariés appliqueront de façon tatillonne les instructions relatives à leur travail, alors que les employeurs feront appliquer à la lettre des règlements oubliés. L'enca-

⁵ Un exemple de droit syndical disparu est l'accès aux chantiers pour les représentants syndicaux. On peut, pour en savoir davantage, consulter Louis Fournier, 1994 (bibliographie), et FTQ, 1975, Des bons sentiments à la dictature, Mémoire présenté par la FTQ à la Commission parlementaire sur l'industrie de la construction.

drement juridique et la convention collective ne constituent donc qu'un aspect des relations du travail et, plus généralement, des rapports sociaux en milieu de travail. Il est bon de le souligner, car plusieurs analyses superficielles de notre régime de relations du travail amènent à conclure à l'extrême bureaucratisation du syndicalisme. Il ne faut pas opposer, comme le font plusieurs observateurs étrangers, l'action directe à la procédure de griefs. Les syndicats nord-américains se servent de l'un et de l'autre moyen.

*La vie syndicale
une réalité qui résiste à la « juridification »*

L'encadrement juridique ne rend pas compte non plus du fonctionnement interne des syndicats. Dans tous les milieux de travail syndiqués, des responsables syndicaux s'activent à diverses tâches. Là où les groupes sont importants, des responsables sont dégagés, en partie ou entièrement, de leur travail habituel pour se consacrer au syndicat. Règle générale, c'est l'employeur qui maintient le salaire. ⁶

Très souvent, les syndicats peuvent disposer d'un bureau (ou même de plusieurs bureaux) sur les lieux de travail. Il est aussi de règle qu'un ou des tableaux d'affichage soient réservés aux avis syndicaux. Les syndicats fonctionnent, à l'échelle locale, selon des structures différentes : on retrouvera généralement un comité exécutif et des comités thématiques. Là où les groupes sont nombreux, une structure de délégués permet de diffuser la vie syndicale. Des assemblées générales, habituellement mensuelles, réunissent les membres. Ces derniers déboursent une cotisation de l'ordre de deux heures de travail par mois, répartie entre les différents niveaux de la structure syndicale.

Mais il est bien difficile de représenter la vie syndicale d'un syndicat « ordinaire ». Les syndicats varient à cet égard : ils sont plus ou moins dynamiques, et les membres y participent beaucoup, passable-

⁶ En dépit du fait qu'il s'agit là d'un fonctionnement très accepté et depuis longtemps, certains syndicats (notamment les machinistes affiliés à la FTQ) mettent encore des limites au détachement syndical aux frais de l'employeur, y voyant un conflit d'intérêt potentiel.

ment ou à peine. Ce qu'il faut retenir cependant, c'est que le dynamisme et l'orientation d'un syndicat sont directement fonction de ceux de ses membres. Le syndicat le plus mal dirigé gardera toujours la qualité d'avoir un système d'élections démocratiques, chaque membre détenant un droit de vote. Ce qui fait dire à certains qu'il vaut mieux avoir un mauvais syndicat que de ne pas en avoir du tout. On peut rarement changer son patron, mais on peut toujours changer de dirigeants syndicaux.

Particularités législatives du Québec

En dépit du caractère irréductiblement nord-américain de notre code du travail, ce dernier a innové en certaines matières. Les dispositions anti-briseurs de grève, adoptées en 1977, ont ainsi été une première. En vertu de ces dispositions, un employeur ne peut remplacer des grévistes par des salariés de l'extérieur, non plus qu'accepter de laisser travailler un membre non solidaire du syndicat en grève. Il peut toutefois demander à des cadres d'effectuer le travail des grévistes. Ces dispositions sont fréquemment bafouées, si l'on en juge par le nombre de demandes d'enquête syndicales lors de conflits de travail. Et l'on sait que les technologies informatiques rendent très facile le transfert de certaines opérations. Quoi qu'il en soit, plusieurs estiment que la baisse de la violence dans les conflits de travail est attribuable à ces mesures. À l'origine violemment opposé à ces dernières, le patronat s'en est accommodé.

De même le Québec a-t-il innové en matière de retenue syndicale. Les salariés québécois qui font partie d'une unité d'accréditation payent automatiquement une cotisation au syndicat, même s'ils ne sont pas syndiqués ; l'employeur est tenu d'opérer la retenue sur le salaire et d'acheminer les cotisations au syndicat. Avant 1977, c'était généralement le cas par suite de clauses négociées dans les conventions collectives. Ceci est maintenant prévu dans la loi, en vertu du principe que les salariés, membres ou non-membres, profitent tous des conditions de travail négociées par le syndicat. Dans la pratique, cette disposition assure une certaine sécurité financière aux syndicats, et constitue une incitation à devenir membre des syndicats.

Ces dispositions sont loin d'être négligeables dans le quotidien des relations du travail. Elles s'intègrent cependant harmonieusement à l'économie du modèle nord-américain. Par ailleurs, les bonnes idées sont aussi faites pour être imitées : ainsi les salariés ontariens bénéficient-ils depuis 1993 de dispositions anti-briseurs de grèves.

Première partie : état des lieux

Chapitre 2

Syndicalisation et syndiqués

Les facteurs influençant la syndicalisation

[Retour à la table des matières](#)

Les statistiques ont envahi nos vies et il ne ferait pas sérieux de parler de syndicalisme sans lancer quelques pourcentages. C'est entre autres l'objet de ce chapitre. Mais d'abord une mise en garde. Il ne faut pas se fier aveuglément aux statistiques. Ces dernières ont un air d'évidence qui ne doit pas nous tromper, et qui ne trompe pas ceux qui les bâtissent. Ainsi y a-t-il plusieurs façons de calculer la proportion de salariés qui sont syndiqués. Derrière chaque statistique se dissimulent donc des choix méthodologiques, qui dans certains cas peuvent entraîner des incidences sur l'analyse politique. Pour nous compliquer la vie, le Canada et le Québec calculent de façon différente les taux de syndicalisation, et au Québec on a changé de méthode de calcul en 1985 et de nouveau en 1988 : changements anodins qui ont fait monter de 8% puis de 4% en un an le taux de syndicalisation.⁷ La baisse ou la hausse d'un taux de syndicalisation doit donc faire l'objet d'une analyse sérieuse si l'on veut en saisir le sens. Mieux vaut s'attacher aux grandes tendances, telles qu'elles se déploient sur le long terme.

⁷ Centre de recherche et de statistique sur le marché du travail (CRSMT), janvier 1994, Le marché du travail, Gouvernement du Québec.

Une abondante littérature s'est consacrée aux motifs qui poussent les uns et les autres à se syndiquer : elle nous promène de la psychologie à la sociologie et nous amène dans les méandres des stratégies managériales en organisation du travail. Tout le monde a raison et personne n'a tort. Laissons-la de côté pour nous consacrer aux facteurs les plus incontestables de syndicalisation.

L'encadrement juridique

Le premier facteur qui affecte lourdement la possibilité de se syndiquer et donc les taux de syndicalisation est l'encadrement juridique des relations du travail. Les lois peuvent être plus ou moins favorables à la syndicalisation. Un exemple frappant nous en est fourni par le Québec : jusqu'en 1965 les employés de l'État n'avaient pas le droit de se syndiquer. Ceux du secteur parapublic n'en avaient qu'une version tronquée. L'obtention de ce droit a été une rampe de lancement pour les organisations syndicales, a changé le visage du syndicalisme et donné un élan gigantesque au taux de syndicalisation. Les dirigeants de la FTQ de l'époque n'ont d'ailleurs jamais pardonné au gouvernement libéral de Jean Lesage d'avoir donné aux fonctionnaires le droit de s'affilier à une centrale, dans la mesure où elle était politiquement non partisane : c'était là exclure automatiquement la FTQ, qui maintenait encore un appui au Nouveau Parti démocratique.

L'économie du régime d'encadrement juridique a aussi beaucoup d'influence sur le taux de syndicalisation. Souvenons-nous que, pour qu'un syndicat soit accrédité, il faut qu'une majorité soit d'accord. Or, il est d'usage de négocier des clauses en vertu desquelles tous les employés membres des unités d'accréditation sont syndiqués. C'est dire que, théoriquement, il y a des syndiqués qui, parce qu'ils sont minoritaires, sont syndiqués malgré eux. Mais c'est dire aussi que, théoriquement, il y a des non-syndiqués qui, parce qu'ils sont minoritaires, souhaiteraient être syndiqués et ne le sont pas. Voilà la rançon des régimes à syndicalisation collective : ils assurent une certaine sécurité syndicale mais dissimulent le caractère individuel et volontaire de l'adhésion. D'autant plus que la cotisation syndicale est retenue à la source par les systèmes de comptabilité patronaux. Nous voilà bien loin des Français, qui payent directement, selon leurs humeurs et leur budget, une cotisation syndicale... fluctuante.

Une autre législation québécoise, la Loi sur les décrets de convention collective, a aussi aidé les salariés de certains secteurs à se syndiquer. Cette loi, qui date des années 1930 et reflète l'influence de la doctrine sociale de l'Église catholique, permet d'étendre à tous les salariés de certains secteurs/régions les conditions salariales et les horaires négociés par les syndicats et employeurs représentatifs. Cette loi, dont la facture est originale, a favorisé la syndicalisation de salariés de secteurs difficilement syndicables, comme les agents de sécurité qui surveillent les immeubles ou les employés qui assurent l'entretien des immeubles publics. La loi aide aussi à garder vivants des syndicats dans des secteurs comme la confection, où le travail clandestin fait des ravages. Il s'agit d'une loi que les syndicats ontariens nous envient, et qui est continuellement remise en cause par le patronat et le gouvernement.

Le marché du travail

L'évolution du marché du travail a aussi une importance déterminante, et à plusieurs égards. Ainsi les statuts d'emploi se sont beaucoup modifiés ces dernières années et ces modifications rendent la syndicalisation plus difficile ou même impossible. Les emplois à temps partiel au Québec sont passés de 1975 à 1993 d'une proportion de 7% à 15,6%. Or les employés à temps partiel sont souvent moins attachés à leur emploi, source de revenu secondaire ou provisoire, et plus difficilement syndicables. Par ailleurs, il y a une forte tendance dans les entreprises à réduire au minimum la main-d'oeuvre stable et à embaucher du personnel temporaire si nécessaire : les occasionnels n'ont pas toujours de lien d'emploi continu et ne sont donc pas toujours syndicables. Enfin, le travail au noir dans certains secteurs (construction, confection...) est de moins en moins découragé... et l'on ne syndique pas des clandestins ! Que dire enfin de tous ces travailleurs et travailleuses autonomes, qui n'arrivent pas à se dénicher un emploi stable, qui vont de contrat en contrat dans l'insécurité totale et ne sont pas syndicables ? Un ensemble de phénomènes concurrents, résumés par l'expression « précarisation du travail », font donc en sorte qu'une proportion croissante de personnes actives sont moins attirées par la syndicalisation, difficilement syndicables ou même pas du tout syndicables.

Au-delà des statuts d'emploi, le marché du travail s'est restructuré de façon majeure. Contre les prévisions des démographes des années 1960, le secteur tertiaire (services) a gonflé sans interruption ses effectifs, alors que les secteurs secondaire (industrie manufacturière et construction) et primaire (ressources naturelles) se sont contractés. Près des trois quarts des emplois sont maintenant des emplois de services. Or, les entreprises privées du secteur des services tendent à offrir des emplois plus précaires en termes de statuts d'emploi et de continuité (par exemple : reliés aux fluctuations quotidiennes, hebdomadaires ou mensuelles de la demande). Les entreprises y sont plus souvent de petite taille, ce qui, selon les études et les constatations de tous les syndicalistes, rend plus difficile la syndicalisation. Enfin, certains facteurs d'ordre sociologique ont fait en sorte qu'historiquement les salariés des services ont eu une moindre propension à se syndiquer et que les syndicats ont moins fait d'efforts pour les syndiquer. Ainsi, les syndicats dirigés par des hommes ont longtemps hésité à lancer des campagnes de syndicalisation en direction de secteurs féminisés. Les choses sont en train de changer. Toutefois, la population syndiquée actuelle, et surtout les plus âgés, reflètent cette « tradition ». Si bien que l'on dit couramment que la grande industrie manufacturière était un bastion traditionnel de syndicalisation. Et, que l'on y ait pensé ou pas, chacun sait intuitivement que quand on entend qu'un fabricant d'aspirateurs ferme ses portes, cela veut dire des syndiqués en moins... et qu'inversement l'ouverture d'un nouveau MacDonald près de chez vous n'entraînera selon toute vraisemblance aucune addition aux effectifs syndicaux.

Les statistiques de syndicalisation

[Retour à la table des matières](#)

Il faut se méfier des évaluations « comptables » de la force du syndicalisme. D'une part, de nombreux facteurs d'ordre juridique ou institutionnel nuisent aux syndicalismes nationaux ou encore les avangent. D'autre part, la stature politique du syndicalisme n'est pas qu'affaire de nombre : interviennent ici des facteurs d'ordre socio-

historique et politique qui confèrent une spécificité à tous les syndicalismes nationaux. Cela dit, à tout seigneur tout honneur...

Le Québec dans le monde

Au palmarès occidental, le Québec occupe, en matière de syndicalisation, une position plutôt médiane. En 1989, le Québec affichait un taux de 40,2% ⁸ alors qu'en tête de peloton la Suède proclamait 82,5% et que la France fermait honteusement la marche à 12%. ⁹ ¹⁰. En Amérique du Nord, depuis les années 1970, les syndicats canadiens regardent avec inquiétude les syndicats américains s'effondrer littéralement ¹¹, en se demandant si nos frontières sont assez étanches. On attribue aux États-Unis environ 15% de taux de syndicalisation. Ce chiffre dissimule cependant de grandes différences entre les États du nord et du sud, de l'est et de l'ouest. Le nord-est américain, par exemple, n'a pas à rougir de son taux de syndicalisation par rapport à la moyenne canadienne. Par opposition, la Caroline du Sud ou le Nouveau-Mexique affichent des taux de syndicalisation semblables à ceux qu'on trouve dans les pays en développement.

Au sein de l'ensemble canadien (1991), le Québec occupe la seconde place à 40,6%, mais ce rang perd un peu d'éclat quand on sait que la meilleure élève, Terre-Neuve, domine la situation avec un taux de 53,3%. L'Ontario, à qui le Québec a coutume de se comparer en toute chose, n'a que 31,9%. La queue du peloton revient à l'Alberta

⁸ Statistique Canada, 1989, Calura, Catalogue 71-202.

⁹ J. Visser, « Union Organization : Why Countries Differ », dans *Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 9, no 3, automne 1993, pp. 206-226.

¹⁰ Cette phrase à l'allure innocente est le résultat d'un bricolage statistique qu'il faut avouer. Les statistiques internationales utilisées sont réputées être les plus fiables dans ce domaine. Par ailleurs, le taux canadien utilisé dans la comparaison établie par J. Visser est de 1,2% sous le taux canadien officiel (Statistique Canada). Or, pour comparer le Québec aux autres pays, j'ai utilisé le taux québécois calculé par Statistique Canada.

¹¹ Toutefois, on a constaté aux États-Unis en 1993 une légère remontée de la syndicalisation. Il est trop tôt pour dire s'il s'agit d'une embellie éphémère ou d'un renversement de tendance.

(26,4%). ¹² En fait, depuis les années 1960, le Québec a toujours affiché un taux de syndicalisation supérieur à la moyenne canadienne. La syndicalisation du secteur public a fait bondir le taux de syndicalisation : 30,5% en 1961, 41,1% en 1970, 36% en 1980, 44% en 1985 ¹³, 46,9% en 1990. Les chiffres les plus récents sont par ailleurs inquiétants pour les syndicats : de 49,7% en 1992, le taux au Québec serait passé à 46,8% en 1993 ¹⁴. Or, le syndicalisme québécois a toujours, et à juste titre, proclamé avoir mieux traversé que d'autres syndicalismes la crise économique et l'effondrement des secteurs traditionnellement syndiqués : les syndicats québécois ont notamment effectué des percées de syndicalisation assez spectaculaires dans le secteur des services. ¹⁵ On peut se demander si ces réussites ne seraient pas en train de plafonner ou encore devenues incapables de colmater les trous béants laissés par tous les chômeurs ex-syndiqués.

Syndiqués et population active

L'univers des statistiques nous procure quelques données qui permettent de mieux situer la population syndiquée. Nous savons par exemple quel est le taux de syndicalisation ¹⁶ par grand secteur d'activité ¹⁷ :

- secteur primaire : 49,2% en 1993, ce qui est une chute importante (65,1% en 1985) ;

¹² Statistique Canada, op. cit.

¹³ Effet du changement de mode de calcul ! Le Québec a alors adopté la notion de taux de présence syndicale, soit le nombre de salariés assujettis à une convention collective sur le niveau d'emploi, données disponibles au Québec. Le fédéral conservait la notion de taux de syndicalisation, soit le nombre de membres cotisants à des organisations syndicales tel que déclaré par elles-mêmes au fédéral.

¹⁴ CRSMT, Le marché du travail, Gouvernement du Québec, janvier 1986 à janvier 1994.

¹⁵ Sur cette question voir Gregor Murray, 1991 (cf. bibliographie).

¹⁶ Le Québec utilise la notion de taux de présence syndicale, en référence à des particularités méthodologiques.

¹⁷ CRSMT, op. cit.

- secteur secondaire : 60,1% en 1993, ce qui indique une certaine stabilité (59,3% en 1985), mais une chute récente (62,3% en 1992) ;
- secteur tertiaire : 41,7%, ce qui masque des progrès (35,5% en 1985), mais un recul récent (42,8% en 1992).

Si l'on compare maintenant le taux de syndicalisation en fonction de la dichotomie privé/public, les chiffres indiquent sans discussion que le secteur public réussit mieux aux syndicats ¹⁸ :

- secteur public : 73,9% en 1993 (tendance à la baisse) ;
- secteur privé : 34,7% en 1993 (tendance au piétinement).

Il en résulte que les salariés du secteur public sont surreprésentés dans les effectifs syndicaux, en constituant 46% alors qu'ils ne représentent que 28% de la main-d'oeuvre. On sait aussi que les femmes accusent encore une légère sous-syndicalisation par rapport aux hommes. En 1991, à l'échelle québécoise, 35,9% des femmes en droit d'être syndiquées l'étaient, contre un taux masculin de 44,5%. ¹⁹ Les emplois à temps partiel, que les femmes occupent en grand nombre, ne sont syndiqués qu'à 27% (Canada 1989), soit 11% de moins que les emplois à plein temps. ²⁰ Les femmes sont aussi très présentes dans le tertiaire, relativement peu syndiqué.

Il serait intéressant de situer la population syndiquée par rapport à la population « syndicable » eu égard à la catégorie socioprofessionnelle, à l'âge et à la scolarité. Las ! il y a peu à se mettre sous la dent. Des manipulations à partir de statistiques de source canadienne de 1984 ²¹ indiquaient que la population syndiquée tend à être plus âgée que la population « syndicable », les catégories plus âgées affichant un taux supérieur de syndicalisation. Toujours pour l'année 1984 et selon les mêmes sources, les moins scolarisés (huit ans et moins de

¹⁸ Idem.

¹⁹ Statistique Canada, 1991, Calura, 71-202.

²⁰ Idem.

²¹ C. Lipsig-Mummé et R. Roy, 1989, La population syndiquée au Québec, Montréal, Institut de recherches appliquées sur le travail.

scolarité) et à l'autre pôle les plus instruits (diplôme universitaire) étaient les plus syndiqués.

Il n'y a pas de données sur la syndicalisation par catégorie socio-professionnelle. Par ailleurs, on peut sans risque d'erreur faire remonter la syndicalisation de professionnels ou semi-professionnels aux années 1960, enseignants mis à part.²² L'accès à la syndicalisation des employés du secteur public québécois a lourdement influencé ce phénomène et a eu des effets d'entraînement très nets. Les « pionniers » furent les syndicats d'ingénieurs (Ville de Montréal, Hydro-Québec) de journalistes, de réalisateurs (Radio-Canada). A l'heure actuelle, les professionnels salariés sont sans doute fortement syndiqués, car ils sont en grande partie à l'emploi de grandes entreprises des secteurs public et parapublic.

Grandeurs et misères de la syndicalisation

[Retour à la table des matières](#)

Plusieurs études comparatives sur la situation du syndicalisme au Canada et aux États-Unis attribuent en partie la meilleure performance des syndicats canadiens au fait que l'encadrement juridique canadien ainsi que son administration (agences gouvernementales) sont plus favorables. Certaines différences sont en effet incontestables, mais les organisations syndicales québécoises sont loin de considérer que le Québec est terre bénie pour le syndicalisme.

Ainsi, les syndicats québécois dénoncent la perpétuation d'un anti-syndicalisme virulent par plusieurs employeurs, que la loi ne contre pas efficacement : les employeurs accumulent les infractions (exem-

²² La syndicalisation des enseignants a commencé au milieu des années 1930, et ce fut l'oeuvre d'une institutrice de campagne, Laure Gaudreault.

ple : congédiements pour activités syndicales) sans vergogne, préférant payer amendes et dédommagements qu'endurer un syndicat. ²³

Auparavant, les entreprises non syndiquées étaient plutôt les petites entreprises. Mais depuis les années 1970, de nombreuses grandes entreprises ont résisté victorieusement à toutes les campagnes de syndicalisation. On pense aux entreprises de Bromont, à Bell Hélicoptères, à Alcan - La Baie... toutes entreprises qui filtrent énormément les candidatures et pratiquent à de hauts degrés « l'ingénierie sociale » : recrutement et gestion de la main-d'oeuvre font un usage intensif des découvertes de la psychologie... et du contexte économique défavorable. Dans les rangs des syndicats, plusieurs affichent un certain pessimisme quant à la possibilité de hausser significativement le taux de syndicalisation, dans le contexte juridique et économique actuel.

Enfin, la syndicalisation de petits groupes de salariés est très difficile, en raison des relations de proximité avec l'employeur, de la difficulté d'établir un rapport de force. Plus encore, quand un petit groupe est syndiqué, il donne comparativement plus de travail aux syndicats qu'un grand groupe : il faut donner les mêmes services pour beaucoup moins de cotisations syndicales. Cette situation a amené le syndicalisme québécois (la FTQ depuis 1967) à réclamer l'accès à l'accréditation multipatronale. Un tel amendement au Code du travail permettrait de syndiquer dans une même unité les employés de plusieurs petites entreprises de même taille ou vocation ²⁴.

²³ Ce fut le cas de l'entreprise coréenne Hyundai qui utilisa tous les recours judiciaires possibles pour contrer la syndicalisation de ses employés avant de fermer boutique.

²⁴ Il serait cependant erroné de penser que les syndicats ne représentent que des grands groupes. En fait, la taille moyenne des unités d'accréditation a baissé de moitié entre 1968 et 1988 pour un échantillon de syndicats, selon des compilations de G. Murray, 1991.

Première partie : état des lieux

Chapitre 3

Les organisations syndicales

Le pluralisme syndical : une particularité québécoise

[Retour à la table des matières](#)

Les milliers de syndicats accrédités au Québec sont pour la plupart reliés organiquement à d'autres syndicats. Le lien organique le plus fréquent est l'affiliation à une organisation syndicale québécoise multisectorielle, plus communément appelée une centrale syndicale.

Les centrales syndicales

Les centrales syndicales sont, au Québec, au nombre de quatre, et étaient créditées en 1993 des effectifs suivants :

- La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) : 344 683 membres ;
- la Confédération des syndicats nationaux (CSN) : 232 772 membres ;

- la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) : 98 108 membres ;
- la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) : 34 562 membres.

Ces données excluent par ailleurs les syndiqués sous compétence fédérale ainsi que ceux du secteur de la construction. Elles ont donc pour effet de minimiser beaucoup le nombre de membres de la FTQ, largement majoritaire dans ces secteurs : 70 000 à 90 000 membres, pour la seule FTQ, sont en cause. ²⁵

La multiplicité des centrales syndicales en régime juridique de monopole syndical (un seul syndicat accrédité par groupe) est particulière au Québec et s'explique en bonne partie par notre spécificité culturelle et linguistique.

Ce sont des syndicats d'origine américaine qui ont été les premiers à regrouper les salariés québécois au XIXe siècle. Plusieurs syndicats de la FTQ appartiennent d'ailleurs encore à des syndicats à dimension internationale, en pratique nord-américaine. Cette situation est unique en Occident, où les syndicats ont coutume de se plier aux frontières nationales. Les efforts d'organisation des syndicalistes américains sont attribuables au caractère très intégré des économies canadienne et américaine, et aux craintes des syndicats de voir se former au nord une zone de main-d'oeuvre à bon marché. Un mouvement de canadiatisation des structures syndicales a de beaucoup réduit la proportion de syndicats internationaux. Tous ces syndicats ont par ailleurs des structures différentes, mais qui dans la plupart des cas accordent beaucoup d'autonomie aux ensembles régionaux.

²⁵ Ces données proviennent de la revue *Le marché du travail*, une publication gouvernementale québécoise (janvier 1994 : 28), source préférée aux sources des centrales afin d'éliminer les facteurs dûs aux modes différents de comptabilisation des cotisants. Dans le secteur de la construction, les centrales suivantes ont des membres soit, par ordre décroissant, la FTQ, la CSN et la CSD. Quant aux salariés régis par les lois de compétence fédérale, on les retrouve dans une majorité écrasante à la FTQ (fonctionnaires fédéraux, Société canadienne des postes, compagnies aériennes, Bell Canada, activités portuaires et ferroviaires, etc.).

La naissance du syndicalisme catholique au Québec est largement attribuable à un rejet du syndicalisme « étranger », présumément radical sinon communiste. Le poids du clergé québécois a ainsi été très lourd dans la formation des premiers syndicats catholiques, qui devaient former une centrale catholique en 1921, la Confédération des travailleurs catholiques du Canada, devenue depuis la CSN. Aux yeux du clergé, les ouvriers « canadiens-français » devaient appartenir à des syndicats « pure laine »... et catholiques. L'antisindicalisme, à cette époque, s'est ainsi souvent pratiqué en chaire. L'influence du clergé n'a pas été aussi manifeste dans le cas de la CEQ. Toutefois, il tombait sous le sens que des enseignantes et enseignants catholiques professant dans des écoles catholiques devaient appartenir à une organisation catholique... ce que fut la CEQ jusqu'en 1966.

Le cas de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) est tout à fait différent. Il s'agit d'une « Jeune » centrale (1972) née d'un schisme au sein de la CSN. Les motifs officiels de la scission ont trait au caractère jugé trop politisé (entendre : marxiste) du discours de la CSN de l'époque ainsi qu'à un fonctionnement insuffisamment démocratique (d'où le nom de la CSD). Les circonstances dans lesquelles fut formée la CSD ont fait en sorte que cette dernière a été passablement ostracisée par les autres centrales et le demeure encore aujourd'hui. Cet ostracisme, joint à son apolitisme congénital, lui vaut d'être moins présente et médiatisée que les autres centrales... sans compter qu'elle est la plus faible en effectifs.

Les syndicats locaux affiliés à la CSN, à la CEQ et à la CSD n'ont pas d'autre affiliation hors Québec. La FTQ regroupe pour sa part des syndicats locaux qui sont membres de structures syndicales québécoises, canadiennes ou nord-américaines ; c'est chez elle que l'on retrouve les descendants des premiers syndicats du Québec (typographes, cigariers, etc.). La FTQ est elle-même affiliée à la grande centrale canadienne, le Congrès du travail du Canada (CTC), dont elle constitue une des dix fédérations provinciales.

Des centrales aux structures très différentes

Les structures des différentes centrales les distinguent beaucoup l'une de l'autre. Il serait fastidieux de passer en revue chaque dimension. Certains aspects sont d'ailleurs peu importants. Ainsi de la fréquence de la tenue des congrès (un an ou deux ans) ou du nombre d'instances de direction (deux à la FTQ et trois partout ailleurs). Les variations structurelles sont étroitement reliées à l'histoire et aux origines des différentes centrales.

La FTQ fonctionne selon le modèle syndical nord-américain, lui-même proche du modèle syndical britannique ; cette centrale est donc de loin la plus décentralisée, ne recueillant que 2% à 5% des cotisations syndicales des membres des syndicats locaux qui lui sont affiliés. La FTQ offre des services d'appoint à la trentaine de syndicats ²⁶ qui regroupent ses affiliés, mais son importance tient tout autant à ses rôles de représentation politique et de coordination des actions de solidarité. Les services syndicaux reliés au recrutement, à la négociation de la convention collective et à l'administration de cette dernière relèvent des syndicats. Ces derniers possèdent des structures qui les distinguent les uns des autres, héritiers de diverses traditions politiques et sociologiques, qui font de la FTQ un imbroglio aux yeux des observateurs et perdurent sous la forme de vocabulaires ou dénominations étranges. ²⁷ Contrairement aux fédérations professionnelles des autres centrales, qui regroupent des memberships en principe homogènes, les syndicats de la FTQ, souvent au mépris de leur nom, recrutent assez largement. Devant la concentration de l'économie, les phénomènes d'intégration verticale... et la diminution du nombre de syndiqués, les

²⁶ Cette trentaine de syndicats est constituée par une dizaine de moyens ou grands syndicats dans lesquels le membership de la FTQ est très majoritairement concentré. N'est pas inclus dans cette évaluation le secteur de la construction, très fragmenté syndicalement.

²⁷ Le vocabulaire en usage chez certains affiliés de la FTQ évoque les cellules communistes, les loges maçonniques, les syndicats de métier, l'armée ou la marine... selon les souvenirs ou les humeurs. La pratique répandue de désigner les sections locales par des numéros peut donner un frisson orwellien, le temps de penser que c'est après tout une façon de ne pas baptiser un groupe salarié en fonction de l'identité patronale.

syndicats nord-américains ont amorcé un mouvement de fusion. Ce mouvement se poursuit, en parallèle avec un autre de canadianisation des syndicats. À terme, ce double mouvement entraînera une redéfinition du rôle de la FTQ, centrale à laquelle l'affiliation est volontaire, contrairement aux autres centrales québécoises.

Les autres organisations syndicales sont plus centralisées, c'est-à-dire qu'elles offrent davantage de services directs aux syndicats locaux. À titre d'illustration, la moitié des cotisations syndicales « monte » jusqu'à la CSN. À l'exception de la FTQ, chacune des centrales a regroupe ses syndicats locaux en fonction des identités socio-professionnelles ou des secteurs d'activité. Cette procédure rationnelle a entraîné cependant des problèmes d'inégalité de ressources entre les fédérations ou syndicats. Ces inégalités découlent du montant variable des cotisations syndicales, généralement fixées en pourcentage du salaire. Bien entendu, les fédérations regroupant des employés faiblement rémunérés ou qui assument des pertes d'effectifs importantes sont davantage en difficulté que les autres. C'est pourquoi la CEQ et la CSN ont mis sur pied des mécanismes de péréquation qui amènent les fédérations (ou syndicats) mieux nantis à secourir les autres. La CSN est actuellement en débat à ce sujet, car le « niveau » de la péréquation apparaît ne pas suffire aux besoins des fédérations les plus démunies.²⁸

La FTQ n'a pas ce genre de problèmes : ses structures très décentralisées les lui épargnent. Ce n'est pas dire que certains de ses syndicats ne tirent pas mieux que d'autres leur épingle du jeu, en raison de leurs secteurs d'implantation. En pratique, qu'il s'agisse de la CSN, de la FTQ ou de la CSD, les syndicats ou fédérations représentant des travailleurs et travailleuses du secteur privé éprouvent de grandes difficultés à traverser la récession... et une reprise qui ne s'accompagne pas de création d'emplois.

Enfin, les centrales se distinguent selon le découpage et la logique de leurs structures régionales. La FTQ, comme la CSD, tente de cal-

²⁸ Un comité de la CSN, consacré à une révision des structures, est à pied d'oeuvre depuis 1992. Un congrès spécial, auquel seront notamment étudiés les problèmes de péréquation et de structures régionales, est prévu pour 1995.

quer les siennes sur le découpage administratif gouvernemental. La CSN se débat encore avec une structure régionale calquée sur la structure... diocésaine, dernier et lourd héritage concret de ses origines confessionnelles. Quant à la CEQ, ses seules structures régionales sont ses syndicats d'enseignants et d'enseignantes, souvenir de l'hégémonie sans faille que ces derniers ont longtemps exercée sur la centrale.

Cette hégémonie s'est transformée au fil des ans en très solide majorité. La CEQ entend donc se doter de véritables structures régionales, qui représenteraient tous ses effectifs. Cette centrale est également engagée dans un processus qui l'amènera à changer encore une fois de nom, afin de faire droit à la diversification de son membership. Il s'agira en quelque sorte de la terminaison d'un long processus qui aura amené une corporation professionnelle catholique à devenir une centrale syndicale non confessionnelle.

Des memberships différenciés

Les centrales syndicales représentent des catégories socioprofessionnelles variées et plus ou moins homogènes. Seules la FTQ et la CSN représentent virtuellement toutes les catégories socioprofessionnelles de tous les secteurs d'activité. Le membership de la CSD est moins varié et celui de la CEQ encore bien moins.

Quelques données de source gouvernementale permettent de qualifier les effectifs de chaque centrale. Les centrales disposent aussi de données dans quelques cas, la CEQ disposant d'un arsenal statistique infiniment supérieur à celui des autres centrales. ²⁹

Les effectifs de la FTQ sont à l'emploi du secteur public (municipal, québécois ou fédéral) dans une proportion de 35% environ. Ce chiffre conservateur contraste avec le préjugé courant selon lequel la FTQ est une centrale du secteur privé. Par ailleurs, malgré l'absence

²⁹ Ces données sont plus ou moins précises selon les centrales. Il s'agit d'approximations dans les cas de la CSD et de la FTQ. Les chiffres de la CSN et plus encore de la CEQ (qui compile des données socio-démographiques sur ses membres) sont plus précis.

de toute statistique fiable, on peut cependant se hasarder à affirmer que la FTQ regroupe peu de syndicats d'employés professionnels. L'écrasante majorité de son membership est composée d'ouvriers, d'employés de bureau, d'employés généraux dans le secteur des services, de techniciens.

La CSN a des effectifs majoritairement à l'emploi du secteur public (enseignement, municipalités, parapublic...) de compétence québécoise : 64%.³⁰ Cette centrale représente un nombre considérable d'employés professionnels³¹, entre un cinquième et un quart de ses membres. Il faut noter qu'environ le tiers des cotisants de la CSN appartiennent au secteur des services sociaux et de santé. Cette particularité est une clé pour saisir l'évolution de nombreux débats au sein de la CSN ainsi que l'existence de tensions récurrentes entre les affiliés des secteurs privé et public.

La CEQ a été, jusque dans les années 1970, un regroupement de syndicats d'enseignants plutôt qu'une centrale au sens d'organisation syndicale multisectorielle. Ses efforts d'élargissement et d'augmentation de son membership lui ont permis d'effectuer quelques percées du côté d'autres catégories socioprofessionnelles du secteur de l'enseignement, de même que dans les secteurs des communications, des loisirs, de la santé et des services sociaux... mais le portrait général de la CEQ demeure marqué par l'homogénéité. Ainsi les membres oeuvrent-ils à 98%³² dans le secteur public. Les enseignants et ensei-

³⁰ Centre de recherches et de statistiques sur le marché du travail, Le marché du travail, Gouvernement du Québec, janvier 1994.

³¹ Évaluation plus qu'approximative, établie à partir du raisonnement suivant. L'addition des memberships (1994) des fédérations d'enseignants, de professionnels salariés et cadres ainsi que du secteur des technologies médicales, par hypothèse tous professionnels, donne un pourcentage de 11,5%. Considérant que d'autres fédérations de la CSN (comme la Fédération des affaires sociales, la Fédération des employés et employées de services publics et la Fédération nationale des communications) comptent bon nombre ou même une majorité de professionnels, on peut proposer un pourcentage global de 20% de professionnels.

³² CRSMT, op. cit.

gnantes (tous niveaux confondus) comptent pour 77% ³³ des effectifs. On peut en outre estimer qu'au moins 85% des effectifs de cette centrale sont des professionnels. Le membre moyen de la CEQ a 46,1 ans, mais la relève est bien là : les « 44 ans et moins » constituent 45,3% du membership, alors que les « 50 ans et plus » en constituent 26,1%. Le membre moyen de la CEQ a 16,3 ans de scolarité ; la moitié du membership a fréquenté l'université, à en juger par les indices de scolarité. ³⁴

Enfin, les effectifs de la CSD oeuvrent à 84% dans le secteur privé. Ceci, entre autres facteurs, explique le plafonnement des effectifs globaux de cette centrale depuis le début des années 1980 : les pertes sèches de syndiqués ont affecté surtout le secteur privé. Si bien que les espoirs des fondateurs de la CSD, en 1972, se sont révélés trop ambitieux. Lancée en 1972 avec 23 383 membres de syndicats en rupture de ban avec la CSN, la CSD n'a actuellement qu'une dizaine de milliers de membres de plus.

Dans l'ensemble, et si l'on inclut les syndicats indépendants, le syndicalisme québécois est public à 45,7% ³⁵ (1993), proportion assez stable depuis plusieurs années. Le poids du secteur public dans le syndicalisme excède donc le poids des emplois publics dans le marché du travail. C'est là une particularité que partage le syndicalisme québécois avec le syndicalisme canadien (et bien d'autres).

³³ Ce chiffre et les suivants concernant la CEQ proviennent des données de la centrale et sont valables pour mars 1994.

³⁴ Ce dernier chiffre est à recevoir avec réserves en raison d'un taux élevé (29,4%) de données manquantes.

³⁵ CRSMT, op. cit.

La montée des femmes

[Retour à la table des matières](#)

S'il avait été possible de photographier le syndicalisme québécois en 1960, il n'y aurait pas eu beaucoup de femmes sur la photo. Même les femmes de la CEQ, de tout temps majoritaires, ont été généralement représentées par des hommes. La CSN, et plus encore la FTQ, étaient des organisations masculines, de la base au sommet. Les quelques syndicats féminisés étaient sauf exceptions dirigés par des hommes.

La féminisation des effectifs syndicaux

La syndicalisation des services publics (années 1960) et les poussées subséquentes dans les services privés (années 1970 et 1980) ont amené beaucoup de femmes au syndicalisme de même que, dans une moindre mesure, l'embauche de femmes dans des sous-secteurs de l'industrie manufacturière dont elles étaient auparavant exclues. La face du syndicalisme a changé. À l'heure actuelle, la répartition par sexe des effectifs syndicaux est la suivante. La CSD estime à 20% la proportion de femmes parmi ses membres, la FTQ au tiers. Les centrales les plus féminisées sont la CSN (environ 46%) et la CEQ (environ 66%). Le tout pour une proportion très approximative et conservatrice de 41% des femmes dans le membership des centrales québécoises, soit une proportion pratiquement équivalente à leur présence dans la main-d'œuvre. ³⁶

Les femmes sont maintenant présentes dans les instances de direction des centrales de même que dans les postes de responsabilité. La FTQ a pour sa part adopté la méthode des « quotas », les femmes ayant trois postes « réservés » à son Bureau de direction. Plusieurs organisations syndicales (syndicats et centrales) ont été plongés dans

³⁶ En 1993, au Québec, la population en emploi était composée de femmes dans une proportion de 44,8%. Source : CRSMT, op. cit.

les affres de débats sur un changement de nom pour faire droit à la présence féminine. La FTQ a féminisé son nom, la CEQ a neutralisé la grammaire (les enseignants sont devenus l'enseignement), la CSN s'est réjouie d'avoir une appellation déjà au neutre. De nombreux syndicats et autres instances syndicales ont ajouté un féminin à leur nom, et on peut suggérer que ceux qui ne l'ont pas fait profitaient d'une heureuse neutralité grammaticale. La lecture de textes syndicaux officiels suggère fortement que des règles de féminisation très strictes sont uniformément appliquées. Le syndicalisme a dans une grande mesure changé de visage. Mais cela n'a pas été sans grincements de dents.

Émergence d'un féminisme syndical

Dans le courant des années 1970, au sein de chaque centrale furent mis sur pied des comités de condition féminine, animés par des syndicalistes féministes soucieuses de voir la place des femmes, leur point de vue et leurs problématiques mieux reconnus. Rapport sur rapport tombèrent, plus ou moins bien accueillis. Entre-temps, les dirigeants syndicaux avaient compris qu'il pouvait être authentiquement rentable, sur le plan politique, d'afficher une ouverture au féminisme. Mais ils furent par la suite déjoués par le fait que les féministes syndicales s'étaient construites, elles aussi, une base politique. Des changements profonds se sont opérés. Les féministes peuvent maintenant se permettre de diverger entre elles sur les stratégies et sur les analyses, car les femmes constituent une force politique dans chacune des centrales. Elles ne sont pas au pouvoir, mais le pouvoir ne peut plus ne pas en tenir compte.

La montée des femmes dans le syndicalisme répercute la montée du syndicalisme dans la société québécoise, et elle en répercute aussi toutes les contradictions. La fréquentation de l'antichambre du pouvoir peut être porteuse d'avenir, mais aussi d'avatars. Il était plus facile aux féministes de faire front commun lorsqu'elles n'avaient pas accès au pouvoir. Celles qui y accèdent sont généralement incapables de ne se définir qu'en tant que femmes, d'autant moins qu'elles y sont parvenues à la suite d'un cheminement syndical traditionnel et donc ardu. À partir du moment où les centrales syndicales acceptent de véhiculer les revendications féministes, comme la promotion des congés-maternité, la lutte au harcèlement sexuel, le droit à l'équité en em-

ploi... il est plus difficile pour les féministes de contester le pouvoir syndical, qui est largement fondé sur le discours. Reste bien sûr l'épreuve de la concrétisation du discours, difficile à vérifier, et facilement contournable par l'usage de gestes symboliques. Autant de façons d'exprimer que, lorsqu'elles ont atteint un certain niveau d'institutionnalisation, les luttes peuvent plus facilement être détournées de leur objectif. Mais il s'agira alors plus d'un piétinement que d'un recul. Dans le cas de la contestation féministe du syndicalisme, la cause est trop avancée pour ne pas aboutir.

Le paysage syndical

[Retour à la table des matières](#)

Si l'on prend un peu de recul pour évaluer l'ensemble du paysage syndical, comment ce dernier se présente-t-il ? Car après tout, il n'y a pas que les centrales syndicales dans le syndicalisme québécois, et de plus elles sont loin de s'entendre toujours comme larrons en foire.

Le syndicalisme indépendant

Un syndiqué sur quatre au Québec n'est pas membre d'une centrale syndicale. En 1980, un syndiqué sur cinq appartenait à un syndicat non affilié ou indépendant. C'est dire comme la situation a évolué rapidement, et comme le syndicalisme indépendant a le vent dans les voiles. Le syndicalisme indépendant est une réalité composite, en fait généralement regroupement de plusieurs groupes dont le dénominateur commun est l'employeur. Qui se ressemble s'assemble. Les professeurs d'université, les professionnels et professionnelles du gouvernement du Québec, les infirmiers et infirmières, mais aussi les travailleurs de l'aluminium... sont constitués en syndicats indépendants. Les salariés du secteur public constituent le gros des troupes (68%) du syndicalisme indépendant. La grande majorité des syndicats indépendants sont d'ex-désenchantés de la CSN. Cette centrale a ainsi connu, en plus du schisme qui a mené à la création de la CSD, plusieurs défections majeures. Ceci s'explique d'une part par le fait que cette centrale est plus centralisée et, partant, plus cohésive que la FTQ, sa ri-

vale de toujours. D'autre part, la sécession est plus tentante lorsque l'on est fort et potentiellement autosuffisant, ce qui est le cas de plusieurs groupes ex-CSN.

Le syndicalisme québécois est devenu, par son membership, pluriclassiste. Les centrales syndicales arrivent difficilement à trouver un discours qui convienne à tous et à toutes, et cela est d'autant plus difficile qu'une centrale est très hétérogène. Discrètement, comme elles le peuvent, les centrales syndicales gèrent des tensions, essaient de rassembler des différences, de mettre en relief des dénominateurs communs, de concilier les préoccupations des salariés déqualifiés et des professionnels qui craignent tout à coup de le devenir.

Il est évident que certains syndicats indépendants sont plus présents dans la communauté syndicale québécoise que des groupes dûment affiliés, qui vivent repliés sur eux-mêmes. Il demeure que la présence d'une aussi forte proportion de syndicats indépendants est un objet de préoccupation pour les centrales québécoises.

Les relations intercentrales

Les relations intercentrales au Québec ont historiquement oscillé entre l'amour et la haine, avec de longs épisodes de cohabitation forcée. Le régime d'encadrement juridique est au départ d'une foule de problèmes, qui en viennent à occuper une place prépondérante dans tous les débats politiques. Un syndicat local (unité d'accréditation) ne peut être affilié à deux centrales : il doit en choisir une ou encore choisir la solitude. La possibilité de changer d'allégeance ou d'affiliation syndicale revient à toutes les périodes de négociation. On a coutume de désigner de « maraudage » le fait pour une centrale de tenter de gagner à son organisation les affiliés d'une autre. En fait, la possibilité de changer d'allégeance est à certains égards un facteur de démocratie syndicale... et de fourniture de meilleurs services. Mais ce sont là autant de facteurs de friction entre centrales. Frictions amplifiées en période de maraudage dans le secteur public ou dans la construction. Il ne s'agit plus alors de batailles d'affiliation isolées, mais de véritables campagnes qui mettent en branle les états-majors syndicaux et concernent des milliers de membres.

Les relations intercentrales suivent étroitement le jeu des alliances politiques qui se nouent et se dénouent au Québec, sur fond de conjoncture économique. Lorsque les politiques gouvernementales se conjuguent plutôt à droite, on peut parier sur les fronts communs et les actions unitaires des organisations syndicales. Que vienne un gouvernement au programme ou aux prétentions social-démocrates, comme ce fut le cas du gouvernement du Parti québécois en 1976, et voilà que les centrales s'éparpillent dans des stratégies différentes. Indicateur révélateur : les fronts communs des syndiqués du secteur public. La société québécoise a été profondément marquée par les fronts communs intersyndicaux des années 1970, axés sur la revendication d'un salaire minimum de 100 \$/Semaine ou de congés de maternité. Les centrales ont réussi à articuler des demandes communes pendant les années 1980, mais n'ont jamais pu coordonner leurs actions : chacune y est allée de sa stratégie, investissant ses énergies à conserver une cohésion interne minimale. La dernière négociation dans le secteur public (1993) est à cet égard exemplaire. Les centrales se sont à nouveau divisées sur la stratégie, FTQ et CEQ d'un côté, CSN de l'autre, la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) tentant aussi de tirer son épingle du jeu. ³⁷

Épisodiquement, les centrales syndicales déplorent cette situation de rivalités récurrentes et souhaitent un armistice. On rêve même d'unité d'action permanente, voire d'unité organique. Il s'agit d'un vieux fantasme, qui a failli devenir réalité dans les années 1960, mais qui semble à l'heure actuelle renvoyé à la fantasmagorie habituelle de la gauche. Il est difficile de déterminer s'il vaudrait mieux pour le syndicalisme québécois mener des actions unitaires en maintenant des identités autonomes ou se fondre dans une seule organisation. Mais en fait, plus les années passent, plus les identités et les cultures différentes s'approfondissent... tout comme d'ailleurs les rivalités et autres envies de vindicte.

³⁷ Sur le Front commun avorté de 1989, voir NIA. Gagnon, 1990, « Reflections on the Quebec Public Sector Contract Negotiations », dans *Studies in Political Economy*, 31, printemps 1990, pp. 169-179.

Deuxième partie

ENJEUX

[Retour à la table des matières](#)

Deuxième partie : enjeux

Chapitre 4

Syndicalisme et idéologie

De l'économie à l'idéologie

[Retour à la table des matières](#)

Il est largement admis que le rôle premier des syndicats est de défendre les salariés sur le plan économique, celui des conditions de travail au sens large. Pour certains, en voilà bien assez : les syndicats devraient s'en tenir à ce rôle et ne pas avoir d'idées sur l'organisation de la société. Mais cela serait difficile, puisque le seul fait de promouvoir et de favoriser la présence de syndicats dans les entreprises constitue en soi une position idéologique.

Une position idéologique de base partagée

Former un syndicat et même y adhérer constitue un message. C'est en effet affirmer qu'un salarié isolé est en position d'extrême faiblesse face à son employeur et que, pour remédier à cet état de choses, il doit s'allier aux autres afin de constituer un interlocuteur collectif. C'est dire aussi que les salariés ont des intérêts propres à défendre et que, laissés à eux-mêmes, les employeurs ne tiendront pas compte de ces intérêts et même les bafoueraient.

Ces deux postulats constituent en quelque sorte le dénominateur commun idéologique des syndicalismes, des tout débuts à nos jours. De tout temps des syndicats ne sont pas allés au-delà et se sont abstenus d'élaborer davantage sur leur conception de la société. Mais, pour ce qui concerne les organisations syndicales à l'échelle nationale, plusieurs courants idéologiques les ont animées, au Québec et au Canada comme dans tous les autres pays. Ces grands courants sont au nombre de trois. En premier lieu, le courant anarchiste, qui a légué l'idée d'une contre-société égalitaire, et qui a donné naissance à des versions un peu édulcorées comme le coopératisme et l'autogestion. En deuxième lieu, le courant marxiste révolutionnaire, dont l'objectif était de renverser la société capitaliste. En troisième lieu, le courant réformiste, dont l'objectif est d'amender la société capitaliste, d'en modifier les aspects les plus porteurs d'injustices et d'inégalités.

Domination de l'idéologie réformiste

Les courants anarchiste et marxiste révolutionnaire ont largement cédé la place au courant réformiste. Non sans laisser des traces : certaines revendications, certaines sensibilités syndicales s'y rattachent encore. Mais l'écrasement violent et définitif des révoltes syndicales anarchistes (les Soviets, la One Big Union canadienne, les International Workers of the World américains, etc.), l'effondrement des régimes dits communistes, joints à la reconnaissance juridique du syndicalisme ont rendu obsolètes ces deux courants. Le syndicalisme en Occident, au Québec tout autant, est donc aujourd'hui globalement réformiste. Ce dernier courant peut revêtir des habits différents. La doctrine sociale de l'Église, par exemple, qui inspirait le syndicalisme catholique, est réformiste. De même peut-on dire que les éléments majoritaires du syndicalisme américain, qui se donnaient mission de défendre les intérêts spécifiques des travailleurs à l'intérieur de la société capitaliste, étaient réformistes.

Le réformisme consiste justement à préconiser des changements qui sont susceptibles d'être autant d'aménagements dans la société, sans préconiser un bouleversement fondamental. Pour plusieurs aujourd'hui, être réformiste, ...c'est vouloir des réformes, donc vouloir changer quelque chose. Ce n'est pas faux, mais il peut être utile de connaître l'origine de cette notion politique.

Le réformisme est le chemin qu'ont choisi, au début du siècle, les socialistes qui refusaient de prôner la révolution violente. Contre les révolutionnaires qui considéraient que la société capitaliste était structurellement anti-ouvrière et qu'il fallait en jeter à terre les appareils, les réformistes proposaient de la modifier de l'intérieur. Cette position s'est vue objectivement renforcée par l'instauration du suffrage universel qui, de pays en pays, se propageait : c'était là, d'une certaine façon, une possibilité de pouvoir politique qui s'offrait à la classe ouvrière. La boîte de scrutin devenait l'arme première. C'est ce débat qui a divisé le congrès de la IIe Internationale, à Tours, en 1927. L'Internationale incarnait le mouvement socialiste international. Au lendemain de Tours, le socialisme était « cassé en deux », communistes ou révolutionnaires d'un côté, sociaux-démocrates ou réformistes de l'autre. Ce débat était déjà commence dans plusieurs pays, et il se poursuivit ensuite. Mais 1927 demeure une date charnière.

Le courant social-démocrate, qui est né de débats passionnés entre gens qui avaient en commun de vouloir changer la société capitaliste, qui en considéraient répréhensibles et inhumains les grands fondements et mécanismes, est graduellement devenu majoritaire dans les syndicalismes nationaux. Les sociaux-démocrates, là où ils ont été au pouvoir, se sont distingués par une politique déterminée en faveur de l'emploi, un filet extrêmement complet de protection sociale, des services publics accessibles et une fiscalité progressive. Encore aujourd'hui, il se trouve des sociaux-démocrates convaincus que leur méthode, qui passe par la prise du pouvoir de façon démocratique, par l'adoption de législations progressistes et la mise sur pied d'institutions auxquelles est associé le mouvement ouvrier, est appropriée pour renverser ultimement la société capitaliste et ses mécanismes principaux : propriété privée des moyens de production, compétition des travailleurs entre eux pour obtenir un emploi et des conditions de travail décentes... Pour la plupart, cependant, être social-démocrate, c'est entretenir une certaine conception de la société : plus généreuse, plus démocratique, plus égalitaire... sans remettre en cause les fondements du capitalisme. Et c'est cette sensibilité qui anime globalement les syndicalismes à l'heure actuelle, de même que la gauche en général.

Les limites de l'analyse idéologique

Peut-on assumer que ces ensembles de représentations et de valeurs qui constituent les idéologies syndicales permettent d'appréhender avec justesse les syndicalismes, d'en comprendre les stratégies et les comportements ? Oui et non. Oui parce que les organisations syndicales ont été traversées et sont traversées par des débats idéologiques, d'autant plus nécessaires qu'elles s'impliquent dans la « Cité » : les contenus idéologiques représentent donc des références concrètes. Non parce qu'une organisation syndicale qui, à plus forte raison, fonctionne dans un cadre juridique, est par obligation pragmatique et stratégique, répond en somme à d'autres logiques que la logique idéologique. Dans le cas de l'Amérique du Nord, où l'action essentielle des syndicats, soit la relation patronale-syndicale, est très balisée par la loi et les mécanismes administratifs mis en place, l'idéologie a moins d'espace pour s'étendre, moins de prise sur une action syndicale quotidienne qui se déploie essentiellement à l'échelle locale. Il ne faut pas faire l'erreur de traduire mécaniquement en termes idéologiques tous les faits et gestes syndicaux. A fortiori, certaines conjonctures, comme les crises économiques, favorisent le pragmatisme syndical.

C'est pourquoi les positions des centrales peuvent sembler à l'occasion contradictoires, teintées par exemple de corporatisme ou inversement d'un radicalisme apparemment désuet. Les centrales syndicales, comme n'importe quelle organisation politique, ne sont pas à l'abri de la contradiction, du simple fait qu'elles sont traversées par différentes tendances, et animées par plusieurs « producteurs de discours ».

Certains observateurs du syndicalisme estiment parfois que les centrales syndicales québécoises n'ont plus la ferveur idéologique des temps passés, ou même qu'elles n'ont plus d'idéologie. Les centrales ont en fait toujours eu une idéologie et en ont toujours une. Le changement essentiel a trait à la disparition de l'utopie, soit une société rêvée dont chacun sait qu'il faudrait un bouleversement complet pour la faire advenir. Les centrales syndicales sont devenues des interlocuteurs politiques, et elles ont graduellement abandonné les utopies. Elles ont à cœur de véhiculer des revendications réalistes, tant du point de vue du contenu que conformément aux exigences du court terme.

Le réformisme syndical peut d'ailleurs difficilement faire bon ménage avec l'utopie. Peut-être une petite flamme a-t-elle été perdue au cours de cette transformation. Mais à cet égard le syndicalisme québécois ressemble aux autres.

Évolutions sociales et abandon de l'utopie

[Retour à la table des matières](#)

Deux évolutions sociales plus profondes que des événements politiques situés et datés expliquent l'abandon par les syndicalismes des utopies et des projets révolutionnaires. Ces évolutions ont historiquement nourri et renforcé la pensée social-démocrate. Et l'action politique d'inspiration social-démocrate les a aussi favorisées.

L'évolution de la classe ouvrière

La première de ces évolutions concerne la configuration de la société. Le syndicalisme a pris naissance dans des sociétés où les frontières de classes étaient aussi manifestes qu'infranchissables. La classe ouvrière était une population identifiable, la condition ouvrière un destin aussi clair que peu enviable. Les luttes syndicales se sont ainsi longtemps confondues avec les luttes pour l'obtention de droits civiques comme le suffrage universel. Le syndicalisme était, à ses débuts, de façon naturelle et impérieuse, un syndicalisme de classe. Et, tout aussi naturellement, il pouvait se constituer en porte-parole autorisé de la classe ouvrière.

Qu'en est-il aujourd'hui ? La classe ouvrière a pris des contours indéfinissables. L'ouvrier emblématique est devenu minoritaire au sein de la population active, et même au sein du syndicalisme. La société ne répond plus à un principe de structuration bipolaire, bourgeoisie et classe ouvrière, riches et pauvres, bien nés et mal nés. On parle maintenant plus volontiers des « salariés », mélange composite de cols bleus, cols blancs, techniciens, professionnels, employés de l'État

comme du « capital ». Ce sont tous ces gens que représente dorénavant le syndicalisme, tous ces gens qui jouissent par ailleurs de tous les droits civiques pour lesquels il a autrefois combattu. Le syndicalisme défend donc des groupes que l'origine sociale, et partant le revenu, la scolarité, les espoirs de mobilité, l'espérance de vie et tant d'autres choses distinguent. Car la recherche sociologique ne cesse de le démontrer : l'origine sociale, comme le sexe, tracent des destins différents.

Le syndicalisme était autrefois le porte-parole direct des plus mal pris dans notre société. Aujourd'hui, les plus mal pris, les exclus, les sans-emploi, sous-employés, pauvres de tous âges sont loin de faire tous partie des rangs syndicaux. Ils n'ont guère de voix, mais leur existence constitue une interpellation permanente du syndicalisme. On y reviendra.

L'évolution du rôle de l'État

Un autre phénomène majeur a poussé le syndicalisme vers l'idéologie réformatrice : il s'agit de l'évolution de l'État. Ce dernier en est venu, plus ou moins tôt selon les pays, à jouer un rôle important de redistribution et de protection sociale, réparant ainsi en quelque sorte les dégâts d'un système économique que par ailleurs, et ce faisant, il cautionnait.

Les syndicats en sont venus naturellement à se tourner vers l'État, l'ont poussé en fait à jouer ce rôle. En effet, comment départager les conditions négociées avec les employeurs et les conditions générales qui découlent des politiques gouvernementales ? Les politiques relatives à la protection sociale, au développement régional, à la fiscalité, à la santé... ont toutes une incidence directe sur la condition économique des salariés, syndiqués ou pas. Il était inévitable que les syndicats s'impliquent dans les débats relatifs aux programmes gouvernementaux, puisqu'une grande partie des conditions de vie de leurs membres en dépendait. Ce faisant, les syndicats ont travaillé au mieux-être collectif.

Il était inévitable aussi que les revendications syndicales s'inscrivent de plus en plus dans le « possible ». Et ces « possibles » sont ap-

parus d'autant plus à portée de main que se sont constituées des forces politiques social-démocrates, dont l'objet était justement de civiliser le capitalisme, de contrer ou limiter les inégalités qu'il générait.

L'évolution idéologique des centrales québécoises

Des parcours différents

[Retour à la table des matières](#)

Les centrales syndicales québécoises ont jeté l'ancre dans la famille social-démocrate à la suite de parcours différents. Les deux plus anciennes centrales, la FTQ et la CSN étaient au départ aux antipodes. La CSN défendait le projet de corporatisme social qui était celui de l'Église catholique. Les organisations mères de la FTQ étaient de leur côté traversées par plusieurs courants idéologiques, dont un fort courant socialiste. Au cours des années 1960, les trois centrales, FTQ, CSN et CEQ, ont commencé à jeter les bases d'un projet de société qualifié de socialisme démocratique. Il faut se souvenir qu'il s'est agi d'une période faste au Québec, celle de la Révolution tranquille. On construisait un État, on s'appropriait un destin collectif, et les débats idéologiques et politiques étaient vifs et nourris. Toutes trois connurent un épisode marxiste à partir du début des années 1970, qui amena chacune d'elles à publier son manifeste politique. Ce fut L'État rouage de notre exploitation pour la FTQ, Ne comptons que sur nos propres moyens pour la CSN, L'école au service de la classe dominante pour la CEQ. Ces manifestes répercutaient plusieurs des éléments fondamentaux de l'analyse marxiste : conception bipolaire et matérialiste des classes sociales, vision d'un État au service du capital, nécessité pour la classe ouvrière, entendue au sens large, de secouer les différents jougs qui l'entravaient. Des conflits de travail extrêmement durs ont marqué aussi le syndicalisme de cette époque.

La FTQ ne mit pas longtemps à abandonner ce radicalisme, pour se tourner vers l'option social-démocrate, influencée notamment par

l'exemple suédois. Corollairement, la FTQ se réjouit de la prise du pouvoir par le Parti québécois, en qui elle distingua un outil pour avancer dans la voie social-démocrate. Il s'agissait d'un tournant symbolique : c'était là dire que le projet de société préconisé par cette centrale pouvait s'incarner sans bouleversement politique et économique. La CEQ et la CSN conservèrent un langage très radical jusqu'au début des années 1980, mais se rapprochèrent graduellement d'une vision social-démocrate. Ces deux centrales en avaient en fait continuellement à découdre avec l'État-employeur, et les tensions extrêmes dans les relations du travail dans le secteur public ont joué un grand rôle dans la résilience du discours marxiste. La FTQ regroupe proportionnellement moins d'employés de l'État québécois ; épisodiquement, des tensions s'y font jour dont les protagonistes sont ses affiliés du secteur public d'une part et ceux du secteur privé d'autre part. Ces spécificités reliées aux memberships différenciés n'expliquent pas tout, mais elles expliquent beaucoup.

La consécration social-démocrate

En 1970, les centrales accusaient le mode de production capitaliste d'entretenir le chômage en son sein. En 1980, elles réclamaient des politiques de création d'emplois. Aucun sujet n'illustre mieux leur évolution idéologique. C'est dans l'adhésion à la revendication d'une politique de plein emploi que s'évanouirent les dernières résistances du syndicalisme québécois au projet social-démocrate. La politique de plein emploi occupe le centre du projet social-démocrate, et se complète d'un arsenal de mesures socio-économiques marquées au coin du keynésianisme, ensemble des politiques économiques et sociales prônées à l'origine par Keynes. Telle qu'elle a pris forme dans les social-démocraties nordiques, cette politique implique une concertation à plusieurs niveaux des grands acteurs de classe (syndicalisme et patronat) ainsi que de l'État. La concertation, dans un tel cadre, et telle que confirmée par les expériences réelles, implique que les acteurs s'entendent sur la poursuite d'objectifs communs et fassent les compromis nécessaires sur les moyens d'y arriver.

Mais la crise de la gauche est passée par là, qui n'a pas que renversé les bases des partis communistes et des démocraties populaires. C'est aussi le projet social-démocrate qui se définit de plus en plus

difficilement, à mesure que se vérifie l'échec des politiques keynésiennes. Les gouvernements dits sociaux-démocrates de plus en plus mettent en oeuvre des mesures d'inspiration néolibérale. Les modèles sociaux-démocrates qui ont inspiré le syndicalisme québécois sont donc eux-mêmes en crise. La gauche socialiste française se cherche. Le Nouveau Parti démocratique, parti social-démocrate canadien, s'est effondré aux élections de 1993. Et la mondialisation de l'économie donne une leçon de modestie aux gouvernements : il semble à présent quasi impossible de « gouverner autrement », de ne pas suivre les préceptes de l'Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE), du *General Agreement on Tariffs and Trade* (GATT) et du Fonds monétaire international (FMI).

Un projet de société à redéfinir

[Retour à la table des matières](#)

La pensée social-démocrate, au Québec, est dépourvue de racines très solides. Elle s'est répandue comme une traînée de poudre dans les années 1970 et 1980, fondée sur l'idée que le Québec pouvait et devait faire aussi bien que les social-démocraties nordiques en matière d'emploi et de protection sociale. Il n'y avait d'ailleurs aucun autre projet de société alternatif dans le paysage politique : les utopies autogestionnaires avaient fait long feu ou s'étaient recroquevillées sur des mini-projets, la révolution socialiste ne faisait plus rêver faute d'incarnation acceptable.

Par opposition, la pensée social-démocrate européenne plonge ses racines dans la tradition marxiste et dans les débats qui l'ont animée dès la fin du XIX^e siècle : une vision antagonique des rapports de classe s'en dégage. La stratégie social-démocrate était fondée sur des alliances de classes à l'exclusion de la classe bourgeoise et sur des compromis stratégiques visant à maximiser les conquêtes ouvrières et à affaiblir le capital. C'est cette vision antagonique et bipolaire des classes sociales (classes ouvrière et bourgeoise) qui a inspiré la mise sur pied d'institutions publiques où sont présents capital et travail, et non pas quelque appel à l'union sacrée des « forces vives » de la nation.

Toutes les mesures et institutions qui ont permis l'abaissement radical des taux de chômage et la mise sur pied d'un filet remarquable de protection sociale ont d'ailleurs vu le jour dans des périodes de mobilisation du mouvement syndical. Et les reculs récents coïncident avec son affaiblissement.

Les évolutions sociales et politiques dont il a été question mettent en cause les centrales syndicales, mais aussi les obligent à mieux se définir idéologiquement. À l'heure où les gouvernements du Québec et du Canada remettent en cause plusieurs aspects de l'État-providence, les centrales n'auront pas le choix de s'impliquer dans les débats et de réfléchir au projet de société qu'elles préconisent. C'est ainsi qu'au sein même des centrales, on se demande comment actualiser certaines revendications social-démocrates, comment en fait incarner les solidarités sociales dans un environnement économique très contraignant. On s'interroge sur la possibilité de gérer une société dans une perspective social-démocrate quand il ne semble plus y avoir de richesse à partager. Dans telle situation, c'est vers la production de la richesse et les mécanismes en amont de la distribution, comme la fiscalité, qu'il faut se tourner. Mais ceci nous renvoie au rôle du syndicalisme comme acteur politique. En effet, à partir du moment où un syndicalisme se définit sur le plan des idées politiques, il n'a guère le choix de devenir aussi un acteur politique.

Deuxième partie : enjeux

Chapitre 5

La montée du syndicalisme comme acteur politique

La constitution d'une sphère politique

[Retour à la table des matières](#)

Le syndicalisme québécois est devenu un acteur politique confirmé. Personne ne s'étonne plus qu'il se prononce sur toutes les questions d'intérêt général, et non pas uniquement sur les questions étroitement reliées au travail. Il n'en a pas toujours été ainsi, comme nous le verrons. Ce chapitre vise donc à résumer cette évolution, ainsi qu'à situer le syndicalisme par rapport à ces autres acteurs politiques que sont l'État et les divers groupes de pression.

Un tournant qui remonte aux années 1960

Les modes de gouvernement ont beaucoup d'importance dans les types d'action politique des groupes qui, comme le syndicalisme, sont essentiellement en réaction. Avant la Révolution tranquille, peu de forums existaient, qui auraient permis au syndicalisme québécois de se faire entendre. Cela n'empêchait pas bien sûr la tenue de manifestations ou l'organisation de conférences de presse pour protester, par exemple, contre les politiques anti-ouvrières du gouvernement Duplessis. Reste que l'activité politique se déroulait entièrement dans ce qu'il est convenu d'appeler la société civile.

Avec les années 1960, le syndicalisme québécois a développé une nouvelle forme de rapports avec l'État et le lieu de son action s'est ainsi beaucoup déplacé. Il n'était plus simplement « opposant de l'extérieur » mais aussi « participant de l'intérieur », en raison du fait qu'une sphère politique s'était constituée. Ce nouveau statut politique du syndicalisme s'est alimenté au processus de construction de l'État, qui s'est traduit par la mise sur pied de nombreux organismes publics ainsi que par le développement de divers mécanismes visant à faire participer les collectivités à l'élaboration de leur destin commun.

Des échanges de légitimité

Du point de vue des organisations syndicales, leur participation à des organismes publics trouve sa rationalité dans le fait qu'elle permet d'y faire valoir les intérêts et préoccupations des travailleurs, travailleuses et de tous les exclus de la société. La participation du plus grand nombre et particulièrement de représentants des milieux traditionnellement écartés du pouvoir apparaît donc comme une façon de démocratiser l'administration publique et, plus globalement, la sphère politique.

Mais la participation doit aussi être lue à un second degré. La reconnaissance par l'État de la représentativité des organisations syndicales et de l'intérêt qu'il y a à obtenir leur point de vue a en effet pour conséquence de conférer à ces dernières un statut politique et une légitimité. L'État, en opérant des choix, distingue et accrédite les organismes. Inversement, le fait pour le mouvement syndical d'accepter de participer et d'être consulté constitue la reconnaissance de la légitimité et du caractère démocratique de ces organismes et opérations publics. On ne participe pas aux organismes publics quand on considère que les jeux sont au départ faussés.

Les hauts et les bas de la participation du syndicalisme

La question de la participation des centrales syndicales à des consultations ou organismes publics a suscité de nombreux débats internes. La FTQ, dès 1973, se donnait des règles de conduite et des critères relatifs à la participation qu'elle appelait alors pudiquement

« présence ». La question revenait au congrès de 1993, où il était réitéré que la participation à des organismes publics ne devait pas être considérée comme allant de soi mais être évaluée au mérite. En pratique, la FTQ a mené une politique de présence qui ne s'est jamais démentie, au contraire de la CEQ et de la CSN.

La CEQ s'est en effet retirée avec éclat de tous les organismes publics auxquels elle siégeait, au début des années 1970. Ce n'est que dix ans plus tard qu'elle revint sur cette décision, en évaluant au mérite chaque invitation. Tant la CEQ que la CSN firent à l'occasion faux bond aux conférences socio-économiques du premier mandat du gouvernement péquiste. Enfin la CSN fut, pendant cinq ans, aux prises avec un débat douloureux et divisif sur la pertinence de siéger ou pas au conseil d'administration de la Commission de la santé et de la sécurité du travail : elle dit tantôt « oui », tantôt « non », et l'incident fut clos en 1984 par un « oui » définitif.

Ces hauts et ces bas dans les pratiques participatives des centrales, et plus encore les débats afférents, témoignent du poids politique et symbolique que revêt la participation. La participation constitue une adhésion à un processus, et c'est pourquoi elle ne peut être automatique. La décision des centrales de s'abstenir de participer en certaines occasions témoignait parfois d'une remise en cause générale de l'attitude gouvernementale ou encore de tel événement ou de tel organisme. Il appert enfin que le climat des relations du travail dans le secteur public a énormément influencé les débats syndicaux internes. Et il ne faut pas s'étonner que ce soit la FTQ qui ait témoigné d'une plus grande stabilité dans ses pratiques de représentation : si l'on oublie la CSD, peu présente à ces débats, c'est cette centrale qui compte le moins d'employés de l'État québécois. Ce n'est pas dire cependant que le climat des relations du travail dans le secteur public n'a pas pesé lourdement sur bien des débats.

Des modèles changeants de participation à la chose publique

[Retour à la table des matières](#)

À partir des années 1960, la consultation publique et plus globalement la participation de la population à la chose publique s'intensifient. Consultation et participation s'incarnèrent historiquement en vertu de plusieurs modèles. Le syndicalisme s'engagea dans chacun non sans protester contre le caractère trop minoritaire de la présence syndicale et populaire.

Les organismes consultatifs

Un premier modèle est constitué par les organismes consultatifs, dont la mise sur pied devint pratique courante à partir des années 1960. Tels organismes sont dotés d'une composition qui se veut un microcosme de la société québécoise. Le syndicalisme, lorsque sa présence est pertinente, y détient généralement un seul siège, parfois deux sièges. La seule exception à cette règle est le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, dont la composition se distingue par la parité patronale-syndicale et aussi par le fait que les organismes choisissent directement leurs représentants, au lieu de « suggérer » des noms. La pratique gouvernementale de mettre sur pied des organismes pour conseiller un ministre ou traiter un dossier particulier ne s'est depuis jamais démentie.

La concertation ou le modèle des années 1980

La concertation s'est imposée avec éclat à partir des années 1980. La concertation a d'abord été liée au discours et au type d'action du gouvernement du Parti québécois. Ce dernier a continué la mise sur pied d'organismes consultatifs mais se distingua par l'instauration d'un nouveau mode de consultation dénommé concertation. Cette concertation s'est incarnée de multiples façons : conférence socio-économique, conférence thématique, conférence sectorielle, sommet régional. La

forme de concertation qui a connu le plus de publicité fut celle de la « Conférence au sommet » (1977, 1979, 1982).

Après la prise du pouvoir par le Parti libéral en 1985, les expériences dites de concertation ont été abandonnées, du moins dans leur version très systématique, c'est-à-dire soutenues par un organisme gouvernemental, longuement planifiées et souvent répétées.³⁸ Par ailleurs, d'autres forums de consultation, ponctuels ou permanents, ont été mis sur pied. Leur caractéristique principale est d'évoluer dans la discrétion, cette discrétion à laquelle plusieurs auteurs attribuent l'efficacité des exercices de concertation. La présence des caméras et des journalistes n'incite pas en effet aux compromis et favorise au contraire les stratégies politico-médiatiques. L'exemple le plus connu est celui des « grappes industrielles », où se rencontrent plusieurs représentants patronaux d'une même « grappe » et un petit nombre de syndicalistes évoluant dans les mêmes secteurs. La stratégie gouvernementale la plus récente semble donc être de favoriser des rencontres entre hauts responsables patronaux et syndicaux, en appelant à l'établissement de synergies qui les mèneront vers une prise en charge collective. En vertu de cette logique, le rôle de l'État se limite à celui d'animateur, de catalyseur, de soutien. Ce sont les entreprises - et les « entrepreneurs » - qui ont mission de développer l'économie québécoise. Dans ce cadre, les rapports harmonieux entre patronat et syndicalisme constituent un important objectif. Il reste à voir si le gouvernement du Parti québécois remettra à l'ordre du jour une concertation plus « médiatique ».

La concertation : un concept flou et élastique

Le terme de concertation est de facture récente. On l'a au début utilisé dans la littérature politologique pour désigner des pratiques consultatives impliquant principalement ou essentiellement les trois grands acteurs (État, syndicalisme et patronat) du scénario social-démocrate.

³⁸ La tenue de sommets régionaux fut cependant poursuivie jusqu'en 1991, Et, en 1993, un « sommet » sur l'industrie de la construction fut organisé. Des consensus y intervinrent, mais ne furent pas pris en compte subséquemment par le gouvernement libéral.

Si l'on retrouve partout ces trois acteurs, les acteurs patronaux et syndicaux sont différemment constitués selon les pays. Là où les relations du travail sont centralisées, où par exemple les négociations se déroulent au niveau du secteur d'activité, les organisations syndicales et patronales sont également centralisées et peuvent donc représenter légitimement les groupes qui leur sont affiliés.

Au Québec, comme en Amérique du Nord, les relations du travail sont décentralisées. Les centrales syndicales ont coutume de participer à tous les débats de société, mais elles pourraient difficilement s'engager dans des macro-négociations sur la progression des salaires, par exemple. Quant aux organisations patronales, il s'agit essentiellement de groupes dédiés aux représentations publiques, dont la capacité de représentation exclut les questions afférentes à la gestion des entreprises et des ressources humaines de ces dernières. On voit mal comment, dans pareil contexte, pourrait s'incarner la concertation authentique qu'impliquent certains aspects, par exemple, d'une politique de plein emploi.

Le langage courant a cependant apprêté la concertation à toutes les sauces et à tous les niveaux d'intervention, si bien que l'expression est devenue un véritable fourre-tout. On a ainsi vanté les vertus de la concertation pour rendre hommage à des relations du travail plus continues et harmonieuses à l'échelle des milieux de travail. On a aussi dénommé concertation des opérations de coalition d'un genre nouveau, réunissant des acteurs traditionnellement opposés comme le patronat et le syndicalisme (ex. : Forum pour l'emploi). La concertation est ainsi, pourrait-on dire, une forme de consultation, voire de négociation, plus engageante : elle suppose l'acceptation d'une problématique commune et du caractère prioritaire de la recherche de consensus. Ces tentatives de définition font ressortir le caractère très flou sinon élastique du concept. ³⁹

³⁹ Lors de son congrès de 1993, la FTQ décidait, à des fins de clarification, de réserver le terme de concertation à des organismes ou événements mettant en cause les acteurs étatique, patronal et syndical (éventuellement accompagnés d'autres acteurs), à l'échelle nationale, sectorielle ou régionale, à l'exclusion

Au-delà de ses incarnations problématiques, la concertation en exercice - et tout autant le discours la concernant - possède de lourdes vertus symboliques. Elle est en effet la projection d'une société dans laquelle les groupes sociaux ou acteurs se voient dépouillés de leur rapport effectif et concret à l'exercice du pouvoir économique et politique pour se retrouver revêtus du même statut de « groupe représentatif », de « partenaire » et même de « décideur ». Les oppositions de classe, les différences objectives en termes d'accès au pouvoir sont gommées.

Les organismes administratifs

Les centrales syndicales ont aussi, à partir des années 1960, siégé aux conseils d'administration d'organismes publics « relativement » autonomes : règles, commissions, offices ou sociétés d'État. Le syndicalisme s'y est vu reconnaître un siège, par tradition et non par législation, au sein de plusieurs de ceux-là, comme à l'influente Caisse de dépôt et placement du Québec ou encore à la Société générale de financement. Plus récemment, en 1993, la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM) fut mise sur pied, en vertu d'une logique se situant quelque part entre le pluralisme caractérisant les organismes dont il a été question plus haut et un néo-corporatisme d'inspiration social-démocrate qui a peu trouvé à s'incarner au Québec et qui suppose une gestion à trois (État, patronat, syndicalisme). La SQDM a un conseil d'administration composé de dix-huit personnes, dont six représentent la main-d'oeuvre, six représentent les employeurs et six les milieux de l'enseignement.

Par sa composition et son mode de nomination, la SQDM -et toutes ses succursales régionales - reflète le débat sans fin qui oppose les partisans d'un paritarisme strict - parmi lesquels la FTQ - et les personnes qui considèrent que les organisations syndicales et patronales ne peuvent à elles seules représenter la société civile. Pour celles-là, même si patronat et syndicalisme sont les deux acteurs majeurs sur le marché du travail, il existe un troisième acteur composite - groupes

donc de l'échelle du milieu de travail. Voir FTQ, *Déclaration de politique sur l'activité de représentation*, Montréal, 1993.

communautaires de défense de l'emploi, associations de sans-emploi, groupes de femmes, etc. - dont les intérêts et les sensibilités ne sont pas adéquatement pris en compte par les deux grands acteurs institutionnels.

Le paritarisme : une seule expérience

Une seule expérience, au Québec, incarne le mode de représentation néo-corporatiste. C'est peu, si l'on considère que dans nombre de pays européens, le syndicalisme est partie à la gestion des régimes de protection sociale (caisses de retraite, assurances, santé et sécurité du travail, etc.). Au Québec, le seul organisme associant de façon paritaire syndicalisme et patronat est la Commission de la santé et de la sécurité du travail, créée par loi en 1979, au cours du premier mandat du gouvernement du Parti québécois. La Commission de la santé et de la sécurité du travail est en effet dirigée par un conseil d'administration exclusivement patronal-syndical, présidé toutefois par un haut-fonctionnaire nommé par l'État. Sont donc exclus de cet organisme des groupes que l'on pourrait théoriquement considérer « intéressés », et notamment les groupes de défense des accidentés. Toutes les instances et l'esprit même de la loi sont d'ailleurs fondés sur la notion de parité. C'est à ce jour la seule incarnation directe du modèle de représentation social-démocrate ; les deux grands acteurs de classe, syndicalisme et patronat, sont face à face pour cogérer un organisme et un budget important.

Cela n'empêche pas les divergences de vues, entre acteurs patronaux et syndicaux bien sûr, mais aussi à l'intérieur du groupe patronal ou du groupe syndical. Ceci entraîne que la personne occupant la présidence du conseil joue un rôle prépondérant. Les divergences de points de vue entre patronat et syndicalisme relativement au fonctionnement de la CSST, seul organisme authentiquement paritaire, sont paradoxalement parmi les sujets de débats patronaux-syndicaux les plus persistants et les plus médiatisés. Là où la présence des grands acteurs de classe est la plus institutionnalisée, les conflits sont donc bien loin de disparaître aux mains d'une raison d'État s'imposant à tous... comme certains l'ont rêvé.

Quelques autres organismes paritaires éphémères mis sur pied à la fin du régime péquiste n'ont pas survécu à la défaite électorale de 1985 (Institut national de productivité, Table nationale de l'emploi).

Le dossier de la santé et de la sécurité du travail illustre bien la plasticité de l'action syndicale, laquelle « suit » la trajectoire des dossiers et enjeux. Dans leur désir de voir les droits des travailleurs ne plus être soumis aux rapports de force locaux avec les différents employeurs, les syndicats ont adressé de nombreuses revendications à l'État pour que ce dernier s'implique directement. Ce fut le cas pour la retraite ainsi que pour la santé et sécurité du travail notamment. L'intervention directe de l'État permet à toute la population de bénéficier de protection sociale et universalise les bénéfices, sous réserve de régimes privés additionnels. C'est une façon d'étendre à tous les protections arrachées par les plus forts des groupes syndicaux.

La conséquence pour l'action syndicale est que certains dossiers autrefois soumis à la négociation se retrouvent propulsés dans la sphère étatique. Lorsque le syndicalisme est exclu de leur gestion, il doit alors jouer son rôle de groupe de pression extérieur s'il veut intervenir au dossier. Mais lorsqu'il est associé à la gestion et à l'application des mesures gouvernementales, comme c'est le cas en santé et sécurité du travail, le syndicalisme se retrouve alors à oeuvrer au sein même de l'appareil d'État, sans pour autant pouvoir renoncer à mener une action de nature plus militante et défensive au niveau des milieux de travail. C'est là opérer une synthèse dont la complexité se répercute dans des débats syndicaux. Ainsi, on opposera l'action militante à la base et l'intervention forcément « juridifiée » découlant des mécanismes et recours prévus par les législations. Ou encore on déplorera avoir formé d'excellents « techniciens » syndicaux, capables de battre sur leur terrain des plaideurs patronaux, mais à qui il manque peut-être une petite flamme militante.

Le financement public : conséquence d'un rôle accru d'acteur politique

[Retour à la table des matières](#)

Au tournant des années 1970, plusieurs gouvernements occidentaux ont commencé à financer des groupes communautaires en reconnaissance des services publics rendus par ces derniers. Dans ce mouvement, des groupes de pression ou des activités de nature plus politique ont aussi été subventionnés. C'est là un aspect moins connu du rapport à l'État des syndicalismes, qui semble aller contre la volonté « d'indépendance » des organisations syndicales.

Des mesures de nature compensatoire

Il ne faut pas voir le financement public d'activités syndicales comme un phénomène isolé, mais plutôt comme une conséquence du développement de nouveaux rapports avec l'État. Par exemple, dans le cadre du dossier de la santé et de la sécurité du travail, des montants d'argent sont distribués aux associations patronales et aux centrales syndicales pour les aider à assumer leur rôle de cogestionnaire du dossier au sein de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), mais aussi au sein des entreprises.

Au Québec, ces pratiques ont commencé à se développer dans le secteur de l'éducation des adultes, où plusieurs groupes dispensaient des services à des clientèles très ciblées que le régime public rejoignait peu, pas du tout ou mal. Les centrales syndicales ont aussi bénéficié de subventions au titre de l'éducation syndicale. Graduellement, d'autres activités ont été financées, de façon ponctuelle ou statutaire.

La réflexion syndicale sur cette question du financement public est peu élaborée. Concernant l'éducation syndicale, le financement public a été défini comme une mesure compensatoire au fait que la classe

ouvrière profitait peu d'un système d'enseignement qu'elle finançait. De plus, les entreprises reçoivent incomparablement plus de fonds publics, soit par voie fiscale (crédits), soit sous forme de subventions ou de prêts, soit par des services directs.

Ces dernières années, les gouvernements de Québec et d'Ottawa ont effectué de nombreuses coupures. Ainsi l'éducation syndicale s'est-elle vue couper les vivres par le gouvernement du Québec en 1993 ; un centre de recherche sur le travail contrôlé par la CSN, la FTQ et la CEQ est disparu. La tendance gouvernementale est de ne plus financer que les *services* d'intérêt public, dans un geste qui s'assimile à une forme de sous-traitance et, dans certains cas, de privatisation. Il s'agit de services importants (par exemple : refuges pour femmes violentées) qui sont fournis par des groupes à peu de frais. Par opposition, les *activités* des groupes trouvent plus difficilement à se financer. Le financement public d'activités et de services syndicaux est donc un phénomène récent qui a perdu beaucoup d'importance, mais qui demeure à l'ordre du jour politique. Il n'est pas dépourvu de possibles effets pervers. Il peut induire une définition différente des priorités, fragiliser les équilibres budgétaires, contribuer à la bureaucratisation de certaines activités. Le financement public des activités syndicales, s'il semble actuellement en perte de vitesse, caractérise l'ensemble des sociétés occidentales, et plus encore les sociétés social-démocrates. À cet égard, les centrales syndicales québécoises sont très peu subventionnées par comparaison avec certains syndicalismes européens.

Le syndicalisme et les groupes populaires

[Retour à la table des matières](#)

Le syndicalisme est devenu à l'évidence un acteur politique majeur : il jouit d'une crédibilité et d'une médiatisation qui le distinguent irréductiblement des groupes communautaires. Sont donc posés les

problèmes de ses rapports avec ses alliés « naturels » ainsi que son lien général au politique.

Le retour des anciennes alliances

Depuis une dizaine d'années, on assiste à une recomposition des alliances entre syndicalisme et autres groupes ainsi qu'à des modifications dans les modes de consultation. Pendant les années 1960 et dans la première moitié des années 1970, le syndicalisme fut très proche des groupes populaires, tant aux plans des revendications que de l'action. Cette proximité demeura en principe par la suite mais, au niveau national, elle trouva peu à s'incarner. Ceci se comprend à la lumière du projet syndical social-démocrate, en vertu duquel le syndicalisme a devoir et vertu de représenter l'ensemble de la société civile. Toutefois, au niveau des régions, des alliances des syndicats avec les groupes populaires, maintenant appelés communautaires, sont vivaces.

Cependant, de nouvelles alliances, au départ moins « naturelles », se sont formées à tous les niveaux. C'est autour de questions d'emploi que se retrouvent fréquemment syndicats, groupes communautaires... mais aussi gens d'affaires, clergé, pouvoirs locaux... autour d'une même table. Au niveau national, le Forum pour l'emploi regroupe tout le monde, selon le même modèle universalisant.

En mars 1994, une journée de débats marquait la fondation à Montréal d'un Forum de la solidarité sociale qui, pour la première fois depuis une vingtaine d'années, réunissait toutes les organisations syndicales (hors la CSD), et les principaux groupes communautaires. Il est question de donner un caractère permanent à ce nouvel organisme de coordination, dédié à la lutte aux exclusions de tous ordres et à la protection et au développement de solidarités, institutionnelles ou non. Des coalitions plus anciennes, comme Solidarité populaire Québec, ont aussi incarné et incarnent toujours les alliances syndicales-communautaires. Il ne faut cependant pas se dissimuler que le degré de reconnaissance politique conféré aux organisations syndicales par les autres acteurs de poids est de beaucoup supérieur à celui accordé aux organisations communautaires. En même temps, les organisations syndicales sont les seules, à l'intérieur des forces progressistes, à pos-

séder une infrastructure solide et des sources de financement autonomes qui garantissent tant leur permanence qu'une capacité d'intervention efficace et médiatisée. Des raisons tant idéologiques que pragmatiques militent donc en faveur de liens entre les sphères syndicale et communautaire. Mais il s'agit de liens complexes et fragiles.

L'institutionnalisation : péril ou mal nécessaire ?

Discuter du syndicalisme comme acteur politique permet de mesurer le chemin parcouru en termes de reconnaissance politique. Au départ clandestin, ensuite chichement reconnu, le syndicalisme a depuis changé de statut. La FTQ a même mis sur pied, en 1983, une institution financière de capitalisation et d'investissement, le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec. Ce Fonds répondait à une préoccupation syndicale de toujours : l'emploi. Le chômage qui perdurait avait mis en relief qu'aucun fonds d'investissement adéquat n'était là pour soutenir la capitalisation, voire la gestion des entreprises, particulièrement celles de petite et moyenne taille. Ceux qui écopaient de cette situation étaient, au premier chef, les travailleurs et travailleuses dont l'emploi était en danger de disparaître ou déjà disparu. Quelques expériences désastreuses avaient même amené des salariés à investir leurs épargnes dans le sauvetage de leur entreprise, pour se retrouver à terme sans le sou et sans emploi au lendemain de la faillite. Constitué à partir de contributions volontaires, soutenu par certaines politiques fiscales, le FSTQ a connu un développement prodigieux. Fort d'un actif de près d'un milliard de dollars (1994), le Fonds est premier dans le capital de risque au Québec. Il s'agit aussi d'une initiative syndicale pionnière, à qui il reste encore à mieux affirmer son identité syndicale. C'est là une illustration du fait que le syndicalisme est devenu, à bien des égards, une institution économique et politique. Le choix par le syndicalisme d'un modèle d'action social-démocrate le pousse d'ailleurs naturellement à chercher à jouer toujours davantage un rôle politique.

À l'occasion, des débats internes permettent de percevoir que certains militants et militantes éprouvent un malaise à voir le syndicalisme défini sur la place publique comme un partenaire en toutes choses, oeuvrant de concert avec État et patronat. La nostalgie de pério-

des plus « héroïques » et contestataires pointe. Les dirigeants syndicaux ont donc à composer avec leur désir de présenter le syndicalisme comme un intervenant responsable, qui doit être consulté et mis dans le coup, et leur désir tout aussi urgent de renvoyer aux militants une image du syndicalisme qui sache les satisfaire.

La multiplication des lieux et activités de représentation a aussi eu pour effet de modifier les tâches du personnel syndical et de ses responsables élus. Beaucoup de travail syndical découle maintenant de la nécessité de préparer ou coordonner des représentations à l'externe. Un syndicalisme davantage invité, sollicité, consulté, est un syndicalisme qui a moins d'énergie pour les activités d'ordre interne. Cette question aussi entraîne débats et questionnements.

La situation de pluralisme syndical qui prévaut au Québec n'est pas sans effets pervers. À plusieurs égards, les représentations extérieures comportent des gains de légitimité et de crédibilité, en plus de constituer tout simplement des occasions d'être connu par un cercle plus large. Il y a donc compétition implicite entre les organisations syndicales, qui toutes souhaitent projeter une image de compétence et de... présence ; cette compétition entraîne en retour une « suractivité » de représentation, puisqu'il faut être là où sont les autres. On est donc bien loin d'il y a une quinzaine d'années, alors que les centrales bouddaient les forums à tour de rôle.

Un auteur français, au terme d'une analyse mettant en relief la perte de capacité contestataire et la chute de membership du syndicalisme français, posait crûment la question : ne faudrait-il pas songer à financer gouvernementalement le syndicalisme en retour de son travail de représentation des intérêts et de coadministrateur de la chose publique ? ⁴⁰ Question impertinente qui met le syndicalisme en face d'un choix impossible : perdre son indépendance et renoncer à tout jamais à dire non. Le syndicalisme ne peut se permettre de perdre son identité de contestataire virtuel, pas plus à l'échelle nationale qu'à l'échelle des milieux de travail. À tous ces niveaux, la valeur de la participation du syndicalisme tient au fait qu'elle est volontaire et jamais acquise, et qu'elle permet de véhiculer des points de vue différents de

⁴⁰ P. Rosanvallon, *La question syndicale*, Paris, Calmann-Lévy, 1988.

ceux des autres acteurs. La montée du syndicalisme comme acteur politique recouvre donc un faisceau de contradictions, à l'intérieur desquelles le syndicalisme doit se redéfinir continuellement.

Deuxième partie : enjeux

Chapitre 6

L'action syndicale dans les milieux de travail

Promouvoir les valeurs démocratiques dans un monde d'inégalités

[Retour à la table des matières](#)

Au plan de l'action syndicale dans les milieux de travail, le syndicalisme affronte des problèmes inédits : effets de la mondialisation économique et de la crise des finances publiques, changements dans les modes de gestion, précarisation du travail... C'est dans ce contexte difficile que les syndicats ont le rôle d'assurer un minimum de démocratie dans les milieux de travail alors que la pression à l'approfondissement des inégalités est plus forte que jamais.

Un rôle aussi lourd que stratégique

Au Québec comme en Amérique du Nord, c'est sur les seules épaules des syndicats que repose la responsabilité de défendre et d'assurer les droits des salariés. On a vu que dans certains pays, comme la France ou l'Allemagne, des mécanismes inclus dans la loi prévoient des modes de représentation du personnel indépendants de la forme

syndicale. Ce n'est pas le cas dans le modèle nord-américain, et l'opinion de notre syndicalisme sur ce sujet est que la formule de la représentation exclusive par le syndicat est supérieure. Elle est en effet la seule à reposer sur une implication des membres, qui ne font pas qu'élire leurs représentants mais contrôlent potentiellement tous les aspects de l'activité du syndicat local. Elle est aussi la seule à éviter que certains volets de l'action syndicale se voient dépouillés de toute possibilité d'exercice du rapport de force, de toute conflictualité, virtuelle ou effective. Les comités d'entreprise, en effet, ont un rôle de représentation, de consultation ou de cogestion, mais ils n'ont pas le droit d'être porteurs ou initiateurs de conflictualité.

Pour le meilleur et pour le pire, la représentation syndicale est donc ici le seul contrepoids possible à l'autorité patronale. En l'absence de syndicat, l'exercice des droits dans l'entreprise est peu assuré, l'application des lois universelles précaire, et il n'y a aucun contrepoids face au pouvoir patronal.

Les responsables de syndicats locaux ont donc une lourde mission, soit celle de rendre le milieu de travail relativement démocratique en constituant les salariés en collectif. On parle couramment de « collectif » pour désigner l'ensemble des salariés ou employés d'une entreprise. Mais nous utilisons ici l'expression au sens socio-politique, donc de collectif en tant que groupe structuré et (minimalement) solidaire. La construction d'un collectif à partir d'individus qui ont été embauchés dans des circonstances et à des conditions différentes, qui sont affectés à des tâches variées, qui ont des caractéristiques socio-démographiques différenciées_ ne va pas de soi : il s'agit d'un travail continu, qui est en fait la mission première et fondamentale du syndicat. Et si la construction du collectif est toujours à faire, il s'ensuit que le collectif est toujours virtuellement menacé de déconstruction.

Cette mission comporte deux exigences. La première concerne les membres, dont il faut être proches de sorte qu'ils soient bien représentés, dans leurs spécificités individuelles et catégorielles comme dans les insatisfactions et aspirations qui les unissent. Une deuxième exigence concerne l'établissement des relations avec l'employeur, mélange compliqué de corégulation et de contestation. Dans une grande mesure, en effet, le travail syndical consiste à établir, par négociation

avec l'employeur, des régulations qui ordonnent les rapports sociaux dans l'entreprise et, par la suite, de les faire appliquer. Par ailleurs, le fait qu'il y ait négociation résulte de l'existence de revendications, de l'exercice, au moins virtuel, d'un rapport de force, dont la conflictualité n'est Pas absente. Cette synthèse perpétuelle entre corégulation et contestation est particulièrement ardue à réaliser dans la période actuelle.

Sous-traitance et précarisation

Une importante littérature économique a largement fait état de ce qu'on appelle la segmentation du marché du travail. Le marché du travail est en fait double, triple ou quadruple : chaque segment se caractérise par des conditions de travail différenciées, allant du meilleur au pire. Et il est difficile de passer d'un segment à l'autre : les mauvais départs dans la vie active risquent d'entraîner de longues séquelles.

Ces inégalités que l'on a diagnostiquées à l'échelle des sociétés, que d'autres ont appelées sociétés à deux (ou plusieurs) vitesses sont en train de se reproduire à l'échelle des entreprises. En effet, les stratégies actuelles des entreprises, qui visent à introduire plus de flexibilité dans tous les aspects de leurs fonctionnements, ont pour résultat de créer de tels segments dans les milieux de travail. La tendance est par exemple de réduire au strict minimum le nombre d'employés. Les employés qui assurent l'encadrement et l'organisation deviennent obsoletés au fur et à mesure que l'on confie davantage de responsabilités aux salariés directement productifs. Il faut dire aussi que la fonction de « surveillance » peut dans une grande mesure être prise en charge par les technologies. Quant aux salariés, au-delà du fait que le développement technique permet d'augmenter la productivité toujours davantage, tout est mis en oeuvre pour en retirer un rendement maximal. En cas de demande accrue, on aura recours aux heures supplémentaires ou à de la main-d'oeuvre occasionnelle. Une zone grise d'emplois précaires, souvent occupés par des salariés éjectés du centre, se développe en périphérie des entreprises.

La protection de l'emploi syndiqué et stable constitue donc une préoccupation syndicale majeure. Des choix difficiles doivent se faire. Des responsables syndicaux sont ainsi mis en face d'options incompa-

tibles. Doivent-ils refuser de négocier des réductions de personnel, protéger l'emploi à tout prix... au risque d'entraîner l'entreprise sur la voie de la perte de rentabilité et de la fermeture ? Ou doivent-ils plutôt négocier des réductions de personnel, laisser en rade des camarades dans l'espoir de sauver l'entreprise et une partie des emplois ? Les syndicats élaborent donc des stratégies qui les font naviguer entre les écueils, parfois dans l'obscurité car la situation économique réelle de l'entreprise leur est mal connue. Autant de dossiers divisifs qui mettent à rude épreuve la cohésion syndicale.

Évolution du militantisme syndical

[Retour à la table des matières](#)

Le militantisme syndical, en cette fin de siècle, est transformé dans ses contenus et dans ses modalités. L'action syndicale se pratique maintenant beaucoup moins sous la forme du bénévolat en dehors des heures de travail qu'elle revêtait auparavant. Cette « professionnalisation » des conditions d'exercice du militantisme est mal perçue par plusieurs, mais elle a par ailleurs permis de démocratiser le syndicalisme et, singulièrement, de le féminiser. Les personnes ayant des charges familiales peuvent maintenant envisager de poser leur candidature à des postes syndicaux. Le contenu de l'action syndicale a aussi beaucoup évolué, se complexifiant graduellement.

Développement de nouvelles compétences syndicales

L'histoire du syndicalisme est à sa façon une illustration de la montée de la science et de la technique. Un responsable syndical aujourd'hui ne peut survivre uniquement par son charisme. Des dossiers de plus en plus complexes, des interlocuteurs patronaux de plus en plus compétents et aux spécialisations toujours plus pointues obligent les responsables syndicaux à être au fait d'informations diverses. Dans une grande mesure, cette plus grande complexité de l'action syndicale est le reflet des avancées syndicales dans de nouveaux champs de négociation ou d'intervention : avantages sociaux, santé et sécurité du travail, équité en emploi...

Les organisations syndicales ont donc fort à faire pour former et outiller les responsables syndicaux. Et, en vertu des mécanismes démocratiques en vigueur dans les syndicats... c'est toujours à recommencer, puisque le roulement chez les responsables syndicaux de base est élevé. Le personnel permanent des syndicats, qui a charge de conseiller les responsables syndicaux de base, suffit avec peine à la tâche : il hérite, en effet, de tous les dossiers extrêmement judiciairisés et accaparants qui ponctuent les relations patronales-syndicales. Les responsables syndicaux de base n'ont donc pas le choix : ils doivent développer des connaissances nouvelles en même temps que beaucoup d'autonomie.

À ceci s'ajoutent une foule de facteurs caractérisant cette fois le membership, et qui sont aussi porteurs d'une complexification de la tâche syndicale. Les effectifs syndicaux sont plus féminisés, plus scolarisés. Les responsables syndicaux doivent répondre à de nouveaux problèmes, à de nouveaux besoins, à de nouvelles exigences... et à l'angoisse généralisée de la perte d'emploi et de la perte de revenu. De toutes parts donc, les responsables syndicaux de base subissent des pressions au développement de compétences nouvelles. Dans les petits syndicats où le réservoir de militants est étroit, la tâche est lourde. Même des syndicats qui ont la force du nombre se voient fréquemment privés d'une relève potentielle dynamique, du fait des mises à pied ou des licenciements qui affectent les plus jeunes. Militer syndicalement, pendant ou hors les heures de travail, est donc une tâche difficile. Mais c'est aussi une tâche qui, pour certains, est une façon de redonner un sens et une dignité à un travail qui en est par trop dépourvu.

La crise du militantisme

En l'absence de données très fiables sur le militantisme syndical, plusieurs estiment que celui-ci est en crise. Les militants et militantes se considèrent toujours trop peu nombreux, et voudraient voir les autres, tous les autres, s'engager à leurs côtés. Il est, d'une certaine façon, dans la nature même des militants de se trouver esseulés. Le militantisme a toujours constitué un mode d'appartenance à un groupe cohésif, un enrichissement socio-affectif. C'est encore le cas maintenant.

Mais la situation actuelle, pour ce qui est du militantisme syndical, est peut-être particulièrement dissuasive.

Dans plusieurs entreprises privées, les dirigeants sont inquiets de l'avenir, ou ne sont sûrs que du court terme. La préoccupation omniprésente est de réduire les coûts, dont les coûts salariaux. Faire plus avec moins. Dans les entreprises publiques, les directives sont encore plus claires et appuyées par des coupures budgétaires : il faut réduire les coûts en coupant du personnel. L'action syndicale, dans beaucoup de milieux de travail, n'est donc plus synonyme d'avancées, de conquêtes et de réjouissances. Elle est devenue bien souvent une action défensive pour sauvegarder le maximum et limiter les pots cassés.

« Nous ne servons qu'à apporter des mauvaises nouvelles », disent des responsables syndicaux. « On dirait que les membres nous imputent en partie la responsabilité des problèmes de l'entreprise », disent d'autres. Les responsables syndicaux sont souvent dans le noir pour ce qui est de la situation financière réelle de l'entreprise : ils supputent, devinent. Mais la conjoncture économique apparaît si uniformément sombre que l'on peut penser que des employeurs en tirent profit pour arracher des concessions non justifiées aux salariés apeurés. Mais comment savoir, en l'absence d'un droit d'accès à l'information comptable et économique ? Dans cette période peu propice au triomphalisme, il n'y a pas toujours foule aux assemblées syndicales, et l'on ne se dispute pas aux portes des comités.

Un second facteur doit être considéré lorsque l'on discute du militantisme syndical. La main-d'oeuvre s'est modifiée et le rapport au travail également. On s'y investit moins, on accorde plus d'importance à la vie hors-travail, à la famille, aux loisirs. Beaucoup de salariés enfin sont sous-employés, ont un emploi provisoire ou n'ayant rien à voir avec leurs qualifications et leurs aspirations, autant de raisons pour refuser de dépenser des énergies pour améliorer la vie au travail. Mais il ne faut pas généraliser. Dans ce genre de situation, on peut en effet avoir la réaction contraire : lorsque le travail est « absurde », militer peut être une façon de le recharger de sens.

Quoi qu'il en soit, les responsables syndicaux n'ont plus le choix : il faut être imaginatifs et inventifs, trouver de nouvelles façons d'être

proches d'un membership peut-être plus déprimé qu'eux-mêmes. Ici on a modifié l'heure, la forme et le contenu des assemblées syndicales, là on a mis sur pied un bulletin de liaison. De nouveaux terrains d'action se sont développés. Ainsi les réseaux de condition féminine ont amené les syndicats à défendre de façon plus efficace les droits des femmes, qu'il s'agisse d'accès à des postes non traditionnels, d'équité salariale ou de lutte au harcèlement sexuel. De même des militants nouveau genre ont-ils essaimé : les « délégués sociaux », qui offrent leurs services aux membres aux prises avec des problèmes dits « personnels », mais qui sont souvent en rapport avec les conditions de travail, comme l'alcoolisme et les problèmes de santé mentale. La morosité recule donc, en bien des endroits.

Le rapprochement patronal-syndical : signes et sens

[Retour à la table des matières](#)

De nombreux exemples de rapprochement patronal-syndical sont régulièrement rapportés dans les médias. Contre l'idée assez répandue que ce rapprochement est dû à des phénomènes successifs de « conversion » de la part des employeurs et des syndicats concernés, qui auraient enfin trouvé la « vérité », il faut plutôt considérer que ces exemples reflètent une conjoncture économique impitoyable.

Le patriotisme d'entreprise

De tout temps, les employeurs ont cherché à susciter l'identification des salariés à l'entreprise. Lorsque l'Occident a reçu de l'économie japonaise une dure leçon, pendant les années 1970, une préoccupation s'est imposée : il fallait trouver des moyens pour que, à l'instar de leurs homologues japonais, les salariés de tous les pays développent un attachement à l'entreprise qui les emploie, souhaitent qu'elle prospère jusqu'à balayer les entreprises concurrentes de la carte économique. La mondialisation de l'économie et la crise de l'emploi ont fabriqué un terreau favorable au développement d'un certain patriotisme

d'entreprise. Ce n'est pas dire que tous et chacun « aiment » l'entreprise où ils travaillent, mais simplement qu'il est on ne peut plus « naturel » que les salariés veuillent du bien à leur entreprise, puisque leurs emplois en dépendent. La plupart du temps, les travailleurs et travailleuses syndiqués n'ont d'ailleurs pas la mobilité professionnelle dont jouissent ceux qui les dirigent. Le destin de l'entreprise est aussi le leur. Les syndicats en sont très conscients, qui se préoccupent de la qualité de la gestion, de la qualité des produits et services.

Dans les grandes entreprises multinationales, il est depuis longtemps d'usage de menacer les salariés de transfert de production et de fermeture, si la productivité n'augmente pas, si l'absentéisme ne diminue pas. Quelque part, dans un bureau garni d'écrans informatiques, des gens sans visage comparent les performances de chaque établissement. Et les moins performants seront révoqués, puisque de toute façon il faut concentrer la production. Les salariés à l'emploi de plus petites entreprises se sentent eux aussi menacés par la concurrence. Les incertitudes économiques n'ont jamais été si grandes. ⁴¹

C'est sur ce fond de scène que fleurissent les cultures d'entreprise unanimistes. Le message est toujours le même : celui que propriétaires, dirigeants, cadres de tous niveaux et salariés de toutes qualifications sont membres d'une même équipe, équipage d'un même navire.

Forts de la leçon japonaise, les dirigeants d'entreprises s'emploient tous à fabriquer ce qu'ils appellent une « culture » censée conférer une personnalité à l'entreprise et des objectifs qui lui sont propres. Il faut mentionner que l'utilisation actuelle du terme de « culture », dans les milieux managériaux, est une atteinte au bon sens et au b-a-ba de la réflexion socio-anthropologique. Contre l'anthropologie, pour laquelle la culture sourd du collectif de base... contre la sociologie, pour laquelle des lieux de rapports de pouvoir sont aussi des lieux d'émergence et d'affrontement de plusieurs cultures, le discours managérial

⁴¹ Les syndicats européens se sont aperçu ces dernières années que, malgré tous les discours rassurants et les réglementations, les entreprises jouaient les uns contre les autres les employés de leurs différentes filiales. Plus précisément, le protocole social annexé au traité de Maastricht s'est révélé à ce jour de portée surtout symbolique.

actuel qualifie de « culture » un message à contenu promotionnel concocté par la direction pour convaincre et motiver le personnel. D'où le cliché répandu : une entreprise doit se doter d'une « bonne » culture, ou encore doit « changer » sa culture...

Mais revenons au syndicat. La raison d'être d'un syndicat se rattache au fait que les intérêts des salariés et de leur employeur ne sont pas complètement convergents. À coup sûr, il y a cette convergence obligée, qui a trait à la survie de l'entreprise et donc à la survie des acteurs institutionnels que sont l'employeur et le syndicat. Mais il y a aussi des divergences. Les salariés souhaitent que l'entreprise soit gérée en fonction du long terme, et non pas pour satisfaire les intérêts immédiats des actionnaires. Les salariés veulent aussi avoir leur juste part des bénéfices et imposer des revendications relatives à leurs conditions de travail, à leur qualité de vie, à la qualité des services et produits qu'ils offrent.

Les efforts actuels des employeurs pour distiller le patriotisme d'entreprise trouvent plus de fondements que jamais. Pourtant la réalité est plus compliquée : on peut être un « bon » employé et quand même penser qu'il vaut mieux avoir un syndicat pour défendre ses intérêts propres. On touche là un des défis actuels des syndicats : continuer à s'imposer comme entité d'appartenance et d'allégeance, dans une période où l'identification à l'entreprise est plus forte et plus légitimée.

Une tendance au rapprochement patronal-syndical

La conjoncture économique difficile ne fonde pas que le patriotisme d'entreprise. Elle alimente aussi une tendance au rapprochement patronal-syndical dans les milieux de travail. Plusieurs auteurs en ont fait état, de même que quelques organisations syndicales. Concrètement, cela se traduit, par exemple, par les indices suivants :

- les griefs de nature technique se règlent entre les parties, sans qu'il soit besoin de recourir à la procédure d'arbitrage ou de l'utiliser jusqu'à terme ;

- des comités patronaux-syndicaux dotés de mandats variés sont mis sur pied. Il faut signaler notamment l'apparition de comités à mandat très général qui permettent la tenue de rencontres régulières entre les responsables syndicaux et les cadres clés de l'établissement ;
- des conventions collectives atypiques sont de plus en plus souvent négociées, qui ont pour dénominateurs communs d'avoir une durée supérieure aux durées autrefois traditionnelles, soit plus de trois ans, ce qui implique que sont interdits grèves et lock-out pendant une très longue période. Les salaires sont alors généralement renégociés plus fréquemment. Dans certains cas, une relative sécurité d'emploi, ou encore un plancher d'emploi font partie des ententes. On aura reconnu ce que d'aucuns appellent un « contrat social » ;
- des conventions collectives sont fréquemment renégociées en tout ou en partie avant qu'elles ne soient parvenues à échéance. Ces renégociations interviennent d'un commun accord, et permettent de modifier des ententes avant qu'elles ne posent problème et, plus largement, d'adapter les conditions de travail à la situation économique de l'entreprise ;
- le nombre de conflits statistiquement mesurés, soit grèves et lock-out, est à la baisse depuis une dizaine d'années (très légère remontée en 1993).

Un diagnostic à nuancer

[Retour à la table des matières](#)

Tout ceci est vrai, et pourtant il s'agit d'une présentation imparfaite de la réalité. D'aucuns n'hésitent pas à proclamer que les relations du travail sont entrées dans une nouvelle ère de coopération et qu'une véritable mutation est en cours. Mais n'est-ce pas aller un peu vite aux conclusions ? N'y a-t-il pas quelques éléments qui incitent à la circonspection ?

L'effet de la conjoncture économique

Nous traversons une période qui, sur le plan économique, est du jamais vu. Il ne s'agit plus simplement d'une récession classique, mais d'une dépression durable du marché de l'emploi. Même quand les indicateurs économiques vont dans la bonne direction, le chômage ne baisse pas pour autant. Et bien des personnes en emploi sont en fait sous-employées ou ne bénéficient d'aucune stabilité d'emploi. Voilà bien assez de raisons pour que les salariés soient inquiets. Et ils ont devant eux des employeurs affrontant eux-mêmes des incertitudes en raison de la mondialisation de la concurrence. Les administrateurs publics sont eux aussi préoccupés des déficits. Quant aux responsables syndicaux, ils reçoivent et reflètent les inquiétudes de tous, et tentent difficilement de faire la part des choses, de fabriquer une rationalité syndicale. La responsabilité, oui, la naïveté, non. Des concessions, oui, des pertes aux effets divisifs, non.

La crise actuelle est différente des précédentes, mais ce qui vient d'être décrit est un ensemble de réactions classiques à toute crise économique. Ce n'est pas d'hier que l'on sait que la conjoncture économique influence fortement l'activité de grève. C'est la même chose actuellement. Mais de plus, l'incertitude dans laquelle se trouvent bon nombre d'entreprises plus ou moins bien positionnées sur les marchés amène certains employeurs à chercher des terrains d'entente plutôt que l'affrontement. C'est aussi le sens des ententes de longue durée qui prohibent grèves et lock-out : il s'agit de « sécuriser » les relations du travail sur une longue durée. Telle situation peut constituer un argument pour arracher un contrat, dans le cas d'une entreprise sous-traitante, ou pour défendre son existence, dans le cas d'une filiale de multinationale.

La vieille sagesse syndicale veut que les employeurs soient plus enclins à la transparence économique lorsque tout va mal que lorsque tout va bien. Des militants s'interrogent : « Quand l'entreprise recommencera à faire des profits substantiels, est-ce que les livres vont se fermer ? » Question légitime, qui recouvre le fait qu'en Amérique du Nord, les employeurs n'ont aucune obligation d'informer les syndicats - ou qui que ce soit - des résultats économiques de l'entreprise. Plus

encore, les dispositions législatives relatives aux licenciements collectifs et fermetures sont si faibles qu'il est encore courant qu'un employeur apprenne à ses employés, un vendredi après-midi, qu'il ne veut pas les voir le lundi. Et l'ouverture patronale actuellement diagnostiquée n'implique aucune obligation s'inscrivant dans la durée, aucun engagement formel. Les employeurs qui prennent actuellement avis des syndicats peuvent tourner casaque. Ce n'est pas dire qu'ils le feront. Mais c'est dire que rien ne les empêche de le faire. La consultation ne donne pas de droits aux syndicats et les privilèges, fussent-ils exceptionnels, ne seront jamais des droits.

Le faible nombre de conflits recensés va de pair avec une augmentation proportionnelle des lock-out en 1993. Les syndicats n'osent plus faire grève et, signe des temps, les employeurs ne renoncent pas à « leur » moyen de pression, d'autant plus efficace qu'il s'inscrit dans une économie déprimée. Ceci ne milite guère en faveur de la vision selon laquelle les employeurs témoignent d'une ouverture plus grande vis-à-vis des syndicats. A cette époque où nous sommes friands de statistiques au point de juger peu sérieux tout matériel qualitatif d'enquête, les chiffres officiels sur grèves et lock-out sont revêtus d'une importance disproportionnée. En fait, les relations du travail peuvent être très mauvaises en l'absence de tout conflit officiel. Les couples unis ne sont pas tous des couples amoureux ; il en va de même dans les relations du travail. Et des lendemains de conflit peuvent être le début d'une harmonisation des relations patronales-syndicales. Somme toute, il vaut mieux relativiser l'importance des statistiques sur la conflictualité dans les milieux de travail.

Distinguer le secteur privé et le secteur public

La perception d'une évolution dans les relations du travail, fut-elle exagérée par certains, a cependant plus d'ancrages dans le secteur privé de l'économie que dans le secteur public. Dans ce dernier cas, les relations du travail à l'échelle des établissements sont en général très traditionnelles et souvent tendues. Le caractère centralisé de la négociation, la rigidité des conventions collectives ne favorisent en rien les avancées à l'échelle des milieux de travail. Or, les syndiqués du secteur public comptent pour près de la moitié des effectifs des syndicats au Québec : ils contribuent donc très largement à construire les dis-

cours syndicaux. La période que nous traversons est remplie d'incertitudes, relativement aux relations du travail dans le secteur public. Les compressions budgétaires, les privatisations, les coupures de postes coexistent avec des tentatives inédites de collaboration patronale-syndicale visant à augmenter la productivité et réduire les coûts.

Une expérimentation à grande échelle est en effet en marche dans le secteur public et parapublic québécois. Au terme de négociations marquées par les menaces et retraits gouvernementaux, la FTQ et la CEQ ont signé, à l'automne 1993, une lettre d'entente novatrice avec l'État-employeur. En vertu de cette dernière, les parties conviennent de revoir l'organisation du travail, définie très largement, en vue de dégager des gains de productivité qui seront ensuite retournés partiellement aux salariés. Les autres organisations syndicales (CSN et syndicats indépendants) ne sont pas parties à cette entente, mais risquent d'en vivre les effets. Il est trop tôt pour distinguer des tendances, ou même pour prévoir de quelle façon cette entente se concrétisera. Le secteur public et parapublic est en fait morcelé, composé d'établissements et d'entités de différentes tailles et vocations. Quant au syndicalisme de ce secteur, il est, plus qu'ailleurs, fragmenté. On peut penser que les retombées de cette entente varieront selon les milieux de travail et aussi selon les catégories d'emploi.

Il est somme toute ardu d'analyser l'évolution actuelle des relations du travail. Tous manquent de recul. On a tendance à négliger l'incidence de la conjoncture économique, mais personne ne peut mesurer l'effet de cette dernière, et pour cause. De plus, d'une certaine façon, le rapprochement patronal-syndical constitue la conséquence d'une évolution qui s'est petit à petit dessinée. À mesure que les syndicats sont parvenus à ouvrir de nouveaux champs de négociation, comme les avantages sociaux, la formation professionnelle ou la sous-traitance, il était nécessaire que des comités patronaux-syndicaux soient mis en place pour gérer au quotidien les ententes de principe. La législation en matière de santé et sécurité du travail a également été à l'origine de structures et fonctionnements paritaires. Mais le travail sur une base paritaire ne constitue pas pour autant la mise à mort de la conflictualité patronale-syndicale. C'est cette équation qui fait problème, qui demande à être vérifiée, et qui ne pourra guère l'être avant que l'on ne dispose d'un peu de recul.

La réorganisation du travail : promesses et défis

[Retour à la table des matières](#)

La façon dont le travail est organisé n'a guère changé depuis l'industrialisation, même si les équipements et les technologies se sont modifiés. C'est l'ensemble du système de commandement et de division du travail qui a été jusqu'à maintenant relativement immuable. Ce qu'on appelle le système taylorien ou fordien est de plus en plus décrit comme inefficace au plan de la capacité des entreprises à affronter la concurrence. Ce n'est pas parce que c'est écrit dans les livres que les entreprises sont chamboulées. Mais l'évolution nécessaire de l'organisation du travail est sans doute le sujet le plus débattu là où on enseigne le management. C'est ainsi que la réflexion managériale est en train de rencontrer, à sa façon, une vieille préoccupation syndicale.

L'interpellation des syndicats

Les syndicats ont toujours déploré la déshumanisation du travail et l'impossibilité pour plusieurs d'y trouver sens, dignité et épanouissement. L'organisation du travail est le grand sujet de l'heure non seulement dans les écoles et les colloques managériaux mais aussi dans les organisations syndicales. Les syndicats voient dans l'ouverture patronale à modifier l'organisation du travail une façon de faire aboutir des revendications toujours repoussées et de répondre à des attentes et à des frustrations de leurs membres. Qu'y a-t-il de plus désolant, en effet, que de perdre intégralement quarante heures par semaine ou davantage dans un travail qui ne présente aucune occasion de formation, aucun défi ? Dans quelques milieux, ce sont d'ailleurs les syndicats qui prennent l'initiative, qui veulent changer le travail. C'est le cas particulièrement dans des entreprises où la gestion déficiente se révèle une menace pour la sauvegarde des emplois.

Les débats sur l'organisation du travail, pour peu qu'ils se traduisent en volonté de changement véritable, ont un effet direct sur les relations du travail. En effet, là où les salariés sont syndiqués, il est à peu près impossible de penser réorganiser le travail sans obtenir non seulement l'accord mais aussi la collaboration des syndicats. Et ce n'est pas seulement parce que l'on ne saurait réorganiser le travail sans toucher à des éléments majeurs des conventions collectives comme les classifications d'emplois. C'est aussi parce que, dans notre régime juridique, les employeurs ne peuvent apporter des modifications fondamentales dans la relation des salariés à l'entreprise et à leur travail sans le consentement des syndicats. Au-delà des aspects juridiques, la collaboration des salariés peut en outre se trouver grandement facilitée si la structure syndicale exprime son accord... pour peu bien entendu que l'allégeance au syndicat soit bonne.

Les syndicats sont donc de plus en plus fréquemment interpellés par les employeurs, et voient dans le nouvel évangile patronal un moyen de faire avancer des revendications. Puisque les entreprises « excellentes » sont celles qui misent sur leur main-d'oeuvre, confient des responsabilités aux salariés, les invitent à travailler en équipes disposant d'une certaine autonomie... il y a là matière à gain pour les syndicats et leurs membres.

Mais le dossier de l'organisation du travail renferme aussi bien des pièges. Réorganiser le travail et être plus efficace peut avoir pour conséquence de rendre superflus bon nombre de salariés. Réorganiser le travail, ce peut être aussi augmenter la cadence à un rythme insoutenable, introduire une pression sociale à laquelle plusieurs ne s'habituent pas, faire travailler au salaire antérieur des gens croulant sous de nouvelles responsabilités...

La liste des effets bénéfiques de la réorganisation du travail peut être longue. Tout comme la liste de ses effets maléfiques. Car, derrière l'idée générale de réorganisation du travail et les courants de pensée en matière de gestion qui se succèdent à un rythme trépidant, il y a de tout. Et il y a aussi un grand nombre de milieux de travail où ces idées n'ont pénétré ni les réalités ni les têtes de ceux qui pensent le travail. Les syndicats locaux se trouvent affrontés à des situations objectivement différentes et élaborent en conséquence des stratégies qui leur

conviennent mais qui ne sauraient convenir à tous. Les milieux de travail où les choses bougent en organisation du travail sont donc des milieux d'expérimentation de nouvelles relations du travail ainsi que de nouveaux fonctionnements syndicaux.

Concilier régulation et contestation

Les syndicats locaux ont par définition mission de représenter les intérêts spécifiques des salariés qui en sont membres. Telle représentation des intérêts peut se conjuguer sur plusieurs modes, s'agissant du rapport à l'employeur : négociation, affrontement, coopération. Mais s'il est un mode à éviter, c'est bien entendu le mode fusionnel, la symbiose avec l'employeur. L'activité de représentation des salariés tire en effet sa logique ultime du fait que ces derniers ont des intérêts au moins partiellement différents. Il s'ensuit que les représentants syndicaux doivent eux aussi s'interdire de franchir cette barrière symbolique qui les amènerait à s'identifier totalement à la direction de l'entreprise.

Bien avant que les entreprises n'affrontent une conjoncture économique menaçante, bien avant que partie de leurs dirigeants ne se convertissent à la « gestion éclairée » des ressources humaines, il y a eu des relations étroites et pas continuellement conflictuelles entre dirigeants patronaux et responsables syndicaux. La négociation de la convention collective, son administration, le traitement de dossiers délicats comme les cas disciplinaires... autant d'occasions de développer des accords tacites, des identités de vues, limitées mais néanmoins réelles.

Mais il arrive maintenant que, en plus d'un endroit, les syndicats se trouvent associés à des discussions et même à des décisions relatives au fonctionnement de l'entreprise et à l'organisation du travail. Cette évolution est un pas en avant dans la démocratisation de l'entreprise. Elle n'est pas cependant sans comporter des effets pervers potentiels.

Il y a d'abord la difficulté de préserver et même de définir la logique syndicale dans le cadre de discussions centrées sur l'entreprise et sur son développement en tant qu'entité économique. Il y a aussi le danger de brouillage des représentations et des messages reçus par les

membres. Une distance entre les responsables syndicaux et leur base est, dans une certaine mesure, inévitable. Les premiers détiennent, par exemple, davantage d'informations sur l'entreprise, sont détenteurs de compétences spécifiques que les autres n'ont pas et, dans bien des cas, peuvent se dégager de leur travail en tout ou en partie pour s'acquitter de leurs fonctions syndicales.

Mais, là où l'organisation du travail fait l'objet d'une démarche conjointe et intensive, les rencontres patronales-syndicales peuvent devenir très accaparantes. C'est alors que les responsables syndicaux peuvent donner l'impression d'être devenus des courroies de transmission des messages de l'employeur... et non plus l'inverse. C'est alors aussi qu'ils ont de la difficulté à honorer leurs responsabilités syndicales traditionnelles tout en « cogérant » le changement... parce que le temps leur manque.

Ces difficultés sont réelles et les responsables syndicaux n'ont pas le choix de les assumer. Ils ont d'autant moins le choix qu'ils sont élus par leurs membres, et que ces derniers ne rééliront pas ceux par qui ils ne se sentent pas adéquatement représentés. La préservation et la construction de l'identité syndicale est une tâche incessante, singulièrement compliquée par la conjoncture économique, par les appels patronaux au patriotisme d'entreprise et, dans certains cas, par des démarches conjointes qui amènent les syndicats à faire route vers l'inconnu. Au-delà des difficultés rencontrées par les responsables syndicaux, c'est là un défi que doivent relever tous les syndicats et, par extension, leurs membres.

L'image des relations du travail dans les médias

[Retour à la table des matières](#)

Il faut constater aussi l'importance du rôle des médias dans la perception de l'évolution des relations du travail. Auparavant, les relations du travail étaient relativement peu médiatisées, et les syndicats s'en plaignaient d'ailleurs régulièrement. D'une part, on parlait peu des

relations du travail ; d'autre part, on ne parlait que des milieux de travail conflictuels, ce qui donnait aux syndicats une image de fauteurs de troubles.

Une campagne de saturation ?

La presse spécialisée relative aux questions financières et corporatives a pris beaucoup d'importance ces dernières années. Corollairement, les ouvrages de vulgarisation destinés aux cadres et aux dirigeants d'entreprises ont aussi proliféré, au point de battre les livres de recettes dans la liste des best-sellers. Il s'agirait d'ailleurs d'un phénomène en grande partie nord-américain, que d'aucuns ont nommé « gourouisation ». ⁴² Enfin, un grand nombre de colloques et conférences en tout genre se consacrent aussi à la diffusion des idées de l'heure sur la façon de gérer entreprises et main-d'oeuvre.

Inutile de dire que, partout et toujours, l'organisation du travail traditionnelle est conspuée. Taylor et Ford n'ont jamais été dénigrés si énergiquement. Les médias se mettent de la partie pour publiciser des cas de « retrouvailles » patronales-syndicales et de réorganisation « conjointe » du travail. Ainsi la signature de conventions collectives atypiques est-elle régulièrement médiatisée, avec d'autant plus de succès qu'un ministre québécois influent s'en est fait le promoteur et le propagandiste. ⁴³ Ce qui laisse dans l'ombre la signature de toutes les conventions collectives « typiques »... qui sont infiniment plus nombreuses.

On a l'impression de faire face à ce que l'on appelle en publicité une campagne de saturation : à se faire répéter continuellement que le monde du travail et les relations du travail changent, on en vient à le croire. Il ne se passe guère de mois sans que n'ait lieu un colloque mettant en vedette une entreprise où se dessinent des relations du tra-

⁴² Feu Deming, Peters, Crosby, Seyriex autant de gourous qui inondent ou ont inondé de leurs conseils les managers déstabilisés de notre époque.

⁴³ Le ministre Gérald Tremblay, membre du gouvernement libéral défait en 1994.

vail innovatrices, ou qu'un journal ou une revue n'entérine le diagnostic de la mutation.

Les expériences rapportées et mises en relief sont réelles, mais elles ont le défaut de n'être qu'une parcelle de la réalité. Les congrès syndicaux, qui rassemblent des militants des entreprises typiques et atypiques, sont l'occasion de revenir à la réalité. Oui, il y a une évolution pour certains, mais pas pour d'autres, et ces autres ont la force du nombre.

Les mots pour le dire...

Le diagnostic couramment porté sur le syndicalisme est que vient d'émerger, à la faveur de la crise économique, une nouvelle façon de mener l'action syndicale. On décrit ainsi un syndicalisme constructif, qui participe, qui propose. Et l'on oppose ce syndicalisme à un syndicalisme autrefois revanchard, qui tirait à boulets rouges sur tous les patrons qui passaient, et qui de toute querelle fabriquait des grèves par amour du conflit. Ces représentations sont l'une et l'autre également ridicules. Le syndicalisme a toujours été constructif et responsable, et n'a jamais été automatiquement du côté du conflit. Et le syndicalisme est encore maintenant capable de mener des luttes là où il le faut et quand il le faut. La conjoncture économique influe largement sur les stratégies syndicales. Il est syndicalement « responsable » de faire grève face à une entreprise qui ne réinvestit pas, qui verse des dividendes généreux mais veut baisser les salaires. De même est-il syndicalement « responsable » de participer à la réorganisation du travail dans une entreprise menacée dont les dirigeants acceptent de mettre cartes sur table.

Ce terme de syndicat « responsable » n'est qu'un exemple du vocabulaire utilisé pour décrire l'évolution du syndicalisme. On assimile souvent ce dernier à un être humain, qui serait enfin en train de sortir d'une « crise d'adolescence » au cours de laquelle il aurait, comme tous les adolescents, été victime de mauvaises influences qui l'auraient amené à se rebeller contre l'autorité.

Les mots comptent, les mots ont du pouvoir. Les mots ne font pas que nous informer, ils disent aussi comment il faut agir. Ils constituent les catégories avec lesquelles nous réfléchissons et nous représentons la société. Cette vision en deux temps de l'histoire du syndicalisme, l'avant du conflit, le présent de la coopération, se répand même chez des militants syndicaux oeuvrant au sein d'entreprises à gestion très traditionnelle.⁴⁴ C'est dire la force des messages véhiculés dans les médias.

⁴⁴ La popularité de cette vision dichotomique est ressortie d'une enquête qualitative effectuée auprès d'une cinquantaine de syndicats locaux de la FTQ en 1992. Voir FTQ, 1993, *Face aux changements, de nouvelles solidarités*, Montréal, FTQ.

Deuxième partie : enjeux

Chapitre 7

La spécificité du syndicalisme québécois

L'utilité des comparaisons

[Retour à la table des matières](#)

Les chercheurs en sciences sociales ont toujours fait leurs choux gras des comparaisons entre sociétés différentes. La comparaison permet souvent de mieux comprendre un environnement devenu trop familier et de mieux saisir sa spécificité. Inversement, il arrive que l'oeil étranger distingue mieux le particularisme.

Les analyses comparatives des syndicalismes

Ces dernières années, la baisse des taux de syndicalisation dans plusieurs pays a déclenché une vague d'études et de spéculations sur les raisons qui faisaient de tel ou tel syndicalisme un gagnant ou un perdant manifeste.

Puisque les régimes d'encadrement juridique pèsent très lourdement sur les relations du travail et les fonctionnements syndicaux, il est apparu naturel et pertinent, dans le cas de l'Amérique du Nord, de

comparer le syndicalisme canadien au syndicalisme américain. De telles analyses ont toutefois le défaut de postuler implicitement que l'on a affaire à deux pays relativement homogènes... ce qui n'est naturellement pas le cas. Et à cet égard, il est d'ailleurs plus légitime de parler d'un Canada syndical que d'un États-Unis syndical, car les différences internes en matière de relations du travail et de syndicalisation sont beaucoup plus accentuées chez nos voisins du Sud qu'entre provinces canadiennes. Il demeure que la lecture de certains travaux comparatifs Canada-É.-U.⁴⁵ est, pour nous Québécois, source de quelques frustrations, car nous nous y trouvons assimilés à une réalité sociale dont nous sommes convaincus de nous distinguer.

La comparaison Québec-Canada a aussi fait couler beaucoup d'encre, qu'il s'agisse du syndicalisme ou de tout autre objet. Plusieurs auteurs, sans nécessairement se livrer à des analyses comparatives terme à terme, ont émis des hypothèses sur les différences entre relations du travail ou syndicalismes canadien et québécois. Nous verrons dans ce chapitre les principaux éléments qui constituent la spécificité syndicale québécoise. Cette spécificité est incontestable, et en même temps on a parfois tendance à la voir là où elle n'est pas. C'est pourquoi le cheminement proposé en est un allant du plus sûr au moins certain, de la différence évidente à la différence hypothétique. L'exercice d'identification de la différence est non seulement difficile mais aussi personnel, si bien que l'hypothèse de l'un peut être l'évidence de l'autre. À coup sûr, le plaisir de l'analyse comparative est l'identification de la différence... et il est parfois difficile de mettre fin au plaisir !

⁴⁵ Par exemple, l'ouvrage de Seymour Martin Lipset, 1990, *Continental Divide : The Values and Institutions of the United States and Canada*, New York, Routledge.

Une première différence : la pluralité syndicale

[Retour à la table des matières](#)

On a vu que le mouvement syndical québécois est morcelé, en ce sens que plusieurs centrales syndicales le composent. Dans les autres provinces, les syndicats du Congrès du travail du Canada, pour la plupart affiliés aux fédérations provinciales de ce dernier, sont très largement majoritaires sinon hégémoniques. Par comparaison, au Québec, l'aile du CTC, qui est représentée par la FTQ, rassemble moins des deux-tiers des syndiqués membres de centrales.⁴⁶ Il s'agit là d'une différence importante, force selon les uns, faiblesse selon les autres, qui donne au syndicalisme québécois une configuration exceptionnelle, non seulement au Canada mais aussi en Amérique du Nord.

Cette différence nous renvoie directement à une dimension de notre spécificité culturelle, soit notre identité confessionnelle. Exemple parmi d'autres du fait qu'en dépit de la sécularisation de notre société, nos institutions sont encore marquées par la religion catholique. Sans cette dernière, en effet, le Québec syndical ressemblerait vraisemblablement au syndicalisme canadien-anglais.

Un héritage catholique qui perdure

Ce qui est originalité en Amérique du Nord ne l'est pas à l'échelle des sociétés catholiques. Les pays à forte population catholique ont tous développé des structures syndicales confessionnelles (France, Belgique, Italie, par exemple) et en ont conservé une carte syndicale

⁴⁶ Chiffre approximatif, obtenu en ajoutant aux statistiques québécoises de 1993 un membership hypothétique additionnel de 70 000 personnes à la FTQ, pour couvrir les membres oeuvrant dans des secteurs de compétence fédérale, puis en mettant l'ensemble en rapport avec la somme des membres FTQ, CSN, CEQ et CSD. À l'exclusion des personnes membres de syndicats indépendants.

fragmentée. L'Église catholique n'acceptait pas la cohabitation des confessions, pas plus à l'école qu'au syndicat. De nos jours, si l'Église a maintenu sa présence dans l'école, le syndicalisme s'en est pour sa part affranchi. Les assemblées syndicales ne commencent plus par des prières et les aumôniers syndicaux ont plié bagage.

Cependant, il reste des séquelles, et il s'agit bien sûr de ce pluralisme syndical, symbolisé surtout par la présence de la FTQ et de la CSN, deux centrales qui ont toujours eu la même vocation de regrouper les travailleurs et travailleuses de tous les secteurs d'activité sans exception.

Le pluralisme syndical implique, comme on l'a vu, que des syndicats affiliés à différentes centrales peuvent se trouver en compétition pour obtenir l'adhésion de tel ou tel groupe. Mais la compétition dépasse nécessairement les limites du juridique. Les centrales syndicales sont des acteurs politiques et se trouvent en concurrence aussi dans le champ du politique, face à l'État, face aux partis et aux groupes de pression, face aux intervenants dans le domaine des relations du travail, face à l'opinion publique en général. Cette concurrence n'a pas l'évidence de celle qui intervient, par exemple, entre des partis politiques, mais elle n'en est pas moins réelle. Et elle sera d'autant plus exacerbée que les relations intercentrales seront tendues, ou que des événements rentables en termes de légitimité jetteront les centrales dans des rapports de rivalité. Cet effet du pluralisme syndical peut entraîner une plus grande médiatisation du syndicalisme, et peut-être un plus grand souci médiatique chez les syndicalistes québécois que chez les syndicalistes canadiens-anglais.

On peut aussi proposer que les structures beaucoup plus centralisées des centrales d'origine confessionnelle ont induit une façon différente de mener l'action syndicale. Le syndicalisme, en Amérique du Nord, est partout en effet constitué d'organisations décentralisées, la quasi-totalité des ressources demeurant au niveau des structures dites professionnelles, soit syndicats ou fédérations. La FTQ adhère à ce modèle, mais elle est la seule de ce type au Québec, la seule à avoir

des racines « nord-américaines ». ⁴⁷ On peut penser que la centralisation au niveau de la structure qui a mission de représenter politiquement les affiliés et de construire les solidarités a fait du syndicalisme québécois un mouvement plus porté à l'intervention politique, et peut-être plus disert. La FTQ s'est d'ailleurs adaptée à son environnement, avec pour conséquence que ses fonctionnements la distinguent beaucoup des autres fédérations provinciales. Elle détient ainsi un statut particulier au sein du Congrès du travail du Canada (CTC) qui la différencie des autres fédérations provinciales et qui repose sur l'octroi de compétences accrues. ⁴⁸

Une deuxième différence : l'action politique

[Retour à la table des matières](#)

Au plan de l'action politique syndicale, une autre différence majeure s'impose : il s'agit de la présence au Canada anglais d'un parti social-démocrate, le Nouveau Parti démocratique... et de l'absence d'un parti équivalent au Québec. Le NPD fonctionne à la manière de tous les partis sociaux-démocrates : c'est dire que les syndicats peuvent en devenir membres, y cotiser, envoyer des délégués à ses congrès. En conséquence, le syndicalisme canadien exerce une influence prépondérante sur le NPD national ainsi que sur ses branches provinciales. Le NPD est donc un peu le « bras » politique du syndicalisme canadien... du moins tant qu'il reste dans l'opposition. Les plus

⁴⁷ Au cours des échanges acrimonieux qui marquent parfois les relations inter-syndicales au Québec, la FTQ se voit à l'occasion décrite comme la « centrale des syndicats américains ». Mais, bien entendu, les membres de la FTQ sont tout aussi québécois que les membres des autres centrales, et la FTQ tout comme ses syndicats sont dirigés par des Québécois.

⁴⁸ Ce statut a été défini par diverses ententes, les plus importantes ayant été entérinées par les congrès de 1974 et de 1994 du CTC. L'octroi de compétences accrues est assorti du retour vers la FTQ d'une partie des cotisations québécoises dirigées vers le CTC, de même que d'une proportion (équivalente au membership québécois) de certains financements d'origine publique (gouvernement fédéral).

récents règnes néo-démocrates au niveau des provinces ont été marqués par une détérioration des relations entre les syndicats et le NPD ainsi que par des querelles fratricides.⁴⁹ Lorsqu'existe ainsi un parti organiquement lié aux syndicats, les discussions politiques tendent à se faire davantage au parti, mais non exclusivement bien sûr. Le syndicalisme au Canada anglais a lui aussi des positions politiques, et mène une action politique autonome. Mais il subsiste une « différence » difficile à cerner, plus sentie que définie, entre les rapports au politique entretenus par les syndicalismes canadien et québécois.

L'impossible percée d'un parti social-démocrate au Québec

Le Nouveau Parti démocratique a effectué plusieurs tentatives pour s'implanter en sol québécois, souvent d'ailleurs avec le concours de syndicalistes. Qu'il se soit agi d'élections fédérales ou provinciales, ces tentatives ont toujours été des échecs en raison de l'incapacité du parti à se défaire d'une image anglo-saxonne et centralisatrice, de maladresses politiques comme le refus d'accorder une autonomie stratégique à son aile québécoise, du manque de « vedettes » et d'appui populaire. Mais il faut ajouter qu'une bonne partie du syndicalisme québécois est réticente à donner un appui officiel à un parti, quel qu'il soit.

La FTQ appuyait auparavant le NPD, en raison de ses attaches pancanadiennes, par une clause de ses statuts. La clause en question, qui commandait de la part de la FTQ un appui automatique mais peu concret au NPD en cas d'élections fédérales, fut supprimée en 1971. La décision du NPD de participer aux élections *provinciales* du Québec ne fut jamais agréée par la FTQ. Et, lors des élections fédérales de 1993, c'est au Bloc québécois... et non au NPD, que la FTQ donna son appui.

Les autres centrales québécoises n'ont quant à elles pas de tradition d'appui à un parti. Elles proclament en fait leur volonté, en réalité plus ou moins affirmée, et en dépit de complicités parfois transparentes, de

⁴⁹ Comme l'a démontré l'expérience ontarienne récente, c'est en fait surtout avec les syndicats du secteur public que les gouvernements du NPD ont maille à partir.

demeurer parfaitement indépendantes des partis politiques. Même la FTQ, qui n'a pas ces réticences, qualifie toujours de « critique » son appui à un parti politique. Les centrales syndicales québécoises partagent donc un désir d'autonomie face aux appareils politiques qui les distingue des syndicats canadiens. Cela étant dit, il ne faut pas dissimuler l'importance de l'impact de la question nationale, laquelle n'est pas étrangère aux déboires du NPD, mais qui dépasse largement ce dernier.

Une troisième différence : la question nationale

[Retour à la table des matières](#)

Le syndicalisme québécois est en partie un rejeton du sentiment nationaliste québécois. L'histoire de la CSN, née dans le giron de l'Église et de l'idéologie agraire, le démontre éloquemment. Celle de la FTQ, moins connue, que l'on a évoquée plus haut, en constitue une autre illustration. Cette centrale ⁵⁰ a entamé, dans les années 1960, un processus de québéçisation de ses structures et de ses fonctionnements qui font d'elle une fédération tout à fait atypique dans l'espace syndical canadien et nord-américain, produit hybride né d'un désir d'insertion dans le continent syndical mais aussi d'un désir de spécification. Cette québéçisation de la FTQ ne fut pas non plus étrangère à la présence d'une organisation syndicale rivale, la CSN. Ce processus de québéçisation fut associé, chez la FTQ, à un renforcement de sa structure. La FTQ n'était, au début des années 1960, guère plus qu'un comité de coordination sans pouvoir et sans prestige vis-à-vis ses affiliés. Dix ans plus tard, elle était devenue une centrale, non seulement aux yeux de la société québécoise, mais également aux yeux de ses propres affiliés.

⁵⁰ La FTQ s'appelle - et se fait appeler - « centrale » au Québec, contrairement aux autres fédérations provinciales.

Les démêlés de la FTQ avec le CTC sont bien documentés. Le sont moins ceux qui ont amené de nombreuses structures québécoises affiliées à des syndicats canadiens ou nord-américains à imposer leur spécificité culturelle et linguistique et même, dans certains cas, à se séparer, avec l'appui de la FTQ ⁵¹. Les difficultés rencontrées par les Québécois au sein de leurs structures syndicales étaient le calque de la situation qu'ils vivaient dans les entreprises à contrôle anglo-saxon où ils travaillaient. Le fait que la FTQ regroupait de nombreux syndicats implantés dans ces entreprises n'est pas étranger à cette sensibilité aux problèmes linguistiques qu'elle a développée la première.

Vers l'appui à la souveraineté du Québec

Cette montée des revendications linguistiques et, plus largement, du sentiment nationaliste « moderne » au Québec, a été concomitante avec la mise sur pied des premières formations politiques indépendantistes au Québec ainsi qu'avec celle d'un parti socialiste nationaliste, le Parti socialiste du Québec, tous disparus au tournant des années 1970. Entre-temps était venu au monde le Parti québécois qui, sous la houlette de René Lévesque, transfuge du Parti libéral, réussit à implanter solidement la cause souverainiste dans le tissu politique québécois. À partir de ce moment, la question nationale vint brouiller tous les débats sur l'action politique des syndicats. Cela fut manifeste surtout à la FTQ qui, après bien des débats douloureux entre courants socialiste et souverainiste, finit par appuyer le Parti québécois aux élections de 1976. Depuis lors, la FTQ a appuyé le PQ, sauf à une occasion (1985).

Les autres centrales, à l'exception de la CSD, sans aller jusqu'à appuyer le Parti québécois, se sont, à la suite de la FTQ, prononcées pour la souveraineté du Québec. Il s'impose que la fraction syndicale militante, au Québec, est largement propéquistes. La force du PQ est de plus manifeste dans les comtés les plus fortement peuplés de syndiqués. Même si le Parti québécois n'est pas de la famille social-démocrate, en ce sens qu'il n'entretient pas de lien organique avec les syndicats, à plusieurs égards son programme n'y est pas étranger. Le gouvernement qu'il a formé est d'ailleurs à l'origine de dispositions législatives, notamment celles anti-briseurs de grève, qui étaient à

⁵¹ Ce qui fut le cas de plusieurs syndicats du secteur de la construction.

l'avant-garde. Le deuxième mandat du Parti québécois (1981-1985) ressembla un peu aux périodes de gouvernement NPD en Colombie-Britannique et, plus récemment, en Ontario : lune de miel suivie de tensions importantes entre gouvernement et syndicats, particulièrement ceux du secteur public, qui lui reprochaient un gel des salaires et plus généralement le refus de négocier de bonne foi les conditions des employés de l'État et de respecter les ententes signées. Il demeure que le Parti québécois, aux yeux de la plupart, constitue l'option politique socialement la plus progressiste, donc la plus proche des revendications syndicales. Pour les centrales syndicales, il n'est pas simple de faire la synthèse entre un projet social et un projet national. Bien des débats y gagnent en complexité, bien des tensions en découlent aussi.

La spécificité syndicale du Québec existe donc bel et bien, comme le démontrent les pages précédentes. Elle s'est d'abord alimentée à une distinction confessionnelle pour se centrer par la suite sur les distinctions linguistique et culturelle ainsi que sur la désignation du Québec comme territoire national.

Les terrains glissants de la recherche

[Retour à la table des matières](#)

Nous avons vu jusqu'à maintenant ce que l'on pourrait appeler les « données dures » relatives à la spécificité syndicale du Québec. Mais cette spécificité ne s'arrête pas là, du moins plusieurs analystes ne s'y sont pas arrêtés. Il est certain que ces différences incontournables qui ont été évoquées sont virtuellement porteuses d'autres traits distinctifs. Mais il s'agit de propositions qui font plus large place à la spéculation. Entrent alors en ligne de compte les difficultés particulières associées à la recherche sur le syndicalisme et sur les relations du travail.

Tous les champs de recherche en sciences sociales présentent des difficultés de cueillette ou de construction des matériaux. Celles caractérisant les recherches sur le syndicalisme ou le travail ne sont

peut-être pas plus imposantes. Il est cependant pertinent de les rappeler.⁵²

La représentativité des matériaux de recherche

Les problèmes sont de deux ordres. Il y a en premier lieu un problème de représentativité des matériaux de recherche. Les relations du travail sont, au Québec comme en Amérique du Nord, très décentralisées. Même dans le secteur public, où les mêmes conditions s'appliquent aux titulaires des mêmes postes dans les établissements de même type, il demeure des objets relatifs aux relations du travail locales, qui relèvent de l'administration des conditions négociées centralement ou d'arrangements d'intérêt local. Par ailleurs, les stratégies patronales et syndicales sont bien plus variées que peuvent le laisser entendre les discours officiels.

De leur côté, les matériaux aptes à couvrir une vaste population souffrent de superficialité. Ce sont, par exemple, les statistiques sur les conflits du travail officiels, qui ne veulent rien dire de plus que ce qu'ils disent immédiatement : il y a plus ou moins de grèves, plus ou moins de lock-out. On ne peut en déduire, comme plusieurs n'hésitent pas à le faire, que les relations du travail sont harmonieuses ou antagoniques. Des syndicats très forts peuvent arracher des gains sans qu'il soit besoin de faire grève. Inversement, un climat de travail pourri peut régner là où des syndiqués insatisfaits ne se sentent pas la force de faire grève. On peut donc encore moins faire de ces statistiques des indicateurs de militantisme. On ne sait d'ailleurs rien des moyens de pression exercés par les salariés et qui ne sont pas rapportés à l'Administration... incluant des débrayages de courte durée. Aussi bien s'y résigner : il n'existe pas d'indicateur de militantisme sociologiquement valide.

⁵² Ne sont pas traitées ici les contraintes d'ordre méthodologique et politique qui découlent des politiques subventionnelles s'appliquant à la recherche universitaire, non plus que celles qui sont imputables aux exigences de la « carrière » universitaire. Pour un exposé sur la méthodologie de la recherche sur le syndicalisme, voir Mona-Josée Gagnon, 1991.

D'autres données générales sont les données relatives aux clauses de convention collective. Plusieurs difficultés d'analyse se posent ici, parmi lesquelles les suivantes : une convention collective est un tout, qui relève d'une économie générale, dont les éléments sont en lien, et qu'il est donc délicat de découper en morceaux. Surtout, une convention collective n'est qu'une codification de certains rapports sociaux, de certains éléments des relations du travail : elle ne restitue pas l'intégralité des relations du travail. Elle peut même induire en erreur, car des pratiques peuvent exister sans être codifiées, et inversement des pratiques peuvent être codifiées sans exister.

Il ressort de ce problème de représentativité des données que, quelle que soit la nature de ces dernières, il est imprudent d'extrapoler, de tirer des conclusions. Des données générales peuvent indiquer des tendances, mettre sur la piste de recherches plus pointues. Des études de cas peuvent permettre d'approfondir des problèmes, d'expliquer des processus. Mais les unes comme les autres ne peuvent pas appuyer des généralisations.

L'accès aux données

La situation se complique encore si l'on considère ce second problème qu'est l'accès aux données, et singulièrement aux terrains. Il est difficile de traquer le syndicalisme là où il se déploie prioritairement, c'est-à-dire dans les milieux de travail. D'une part, il est difficile d'entrer dans un milieu de travail qui ne soit pas un lieu « public ». Les entreprises, publiques ou privées, ne fonctionnent pas à portes ouvertes. Le chercheur doit requérir des autorisations, exposer ses préoccupations, prendre certains engagements. Les distorsions provenant des négociations intervenues avec les propriétaires ou gestionnaires des lieux, de même que les distorsions découlant de l'impossibilité d'établir le caractère représentatif des milieux où le chercheur a obtenu de pénétrer existent présumément mais constituent l'angle mort de la recherche.

Le syndicalisme n'est pas, lui non plus, d'une transparence absolue. Les assemblées d'instances confédérales ou fédérales ne sont pas toujours ouvertes aux observateurs extérieurs. Celles qui le sont demeurent des lieux où les discours « stratégiques » abondent. Et, à moins

d'être dans le secret des dieux, on ne peut pas savoir si ce militant enflammé est le porte-parole de ses membres, ni si la majorité silencieuse de l'assemblée pense la même chose que les bavards que les micros ne terrorisent pas. De leur côté, les syndicats locaux, qui sont le lieu premier de l'action syndicale, sont peu enclins à ouvrir les coulisses de leurs instances aux observateurs.

Autant de bonnes raisons pour se replier sur la production écrite des organisations syndicales, facilement accessible et que l'on peut parcourir au coin du feu. On y retrouvera des produits qui ont fait l'objet de débats aussi internes que discrets, écrits souvent dans des conditions de précarité, qui représentent sans doute les points de vue des responsables des niveaux plus élevés de l'appareil syndical et de leurs auteurs. Mais on ne peut pas savoir dans quelle mesure ces points de vue sont partagés... Plus ils sont tranchés, plus on peut en douter : c'est rare, dans une vaste organisation, que tout le monde pense la même chose au même moment. Enfin, comme chacun sait, il peut y avoir hiatus entre ce qui est écrit et ce qui se fait. L'écrit est politique, l'écrit est stratégique.

Ce qui précède n'est pas un plaidoyer en faveur de l'abandon des recherches sur le syndicalisme et sur les relations du travail. Plus il y en aura, mieux ce sera, au contraire. Nous disposerons d'un plus grand nombre de données et d'éléments d'analyse, nous saurons mieux ce qui se passe. Et, à partir d'un plus grand nombre de recherches réalisées avec la modestie qui leur sied, on pourra éventuellement tenter des synthèses.

De l'intangible modèle québécois

[Retour à la table des matières](#)

De plusieurs horizons disciplinaires (sociologie, relations industrielles, management) nous parvient depuis quelques années la nouvelle à l'effet que le syndicalisme et les relations du travail au Québec

sont différents. Plusieurs n'hésitent d'ailleurs pas à parler de modèle québécois. ⁵³

À une autre échelle, le syndicalisme canadien et plusieurs de ses analystes ont construit une image du syndicalisme canadien qui en fait un modèle de progressisme, de solidarité sociale et de force vis-à-vis un syndicalisme américain constituant l'exact envers du précédent. Pour toutes les raisons évoquées précédemment, il nous apparaît peu valide d'ainsi étiqueter une mouvance éclatée. Cette manie des étiquettes a d'ailleurs amené la gauche intellectuelle canadienne-anglaise à considérer, au début des années 1970, que la classe ouvrière québécoise était la plus conscientisée en Amérique du Nord (S. Denis, 1992), à l'avant-garde de la lutte anti-impérialiste. Les principales pièces à conviction étaient trois documents syndicaux d'inspiration marxiste et un conflit entre l'État et les employés du secteur public qui, par suite de répression, avait embrasé plusieurs syndicats du secteur privé. Pièces à conviction authentiques, mais dont chacun de ceux qui évoluaient à l'intérieur des organisations syndicales connaissaient les limites.

N'y a-t-il pas partout du changement ?

Une abondante littérature, relayée par les médias, prête au syndicalisme québécois une capacité sans égale de relever le défi du postfordisme ⁵⁴ : discours renouvelé mettant au rancart l'affrontement, désir de concertation à tous les niveaux, audace dans la négociation d'ententes atypiques... toutes caractéristiques à l'opposé du syndicalisme ca-

⁵³ L'analyse régulationniste est au Québec la plus répandue. La crise structurelle du capitalisme, entamée dans les années 1970, marquerait la mort du modèle fordiste-taylorien. Nous serions donc entrés de plain-pied dans l'ère postfordiste, marquée par une recomposition des rapports sociaux et une refonte des systèmes de production et de gestion. Employeurs et salariés, employeurs et syndicats seraient donc en train d'aménager de nouveaux rapports. Pour un plaidoyer en faveur de cette thèse et une réplique, on peut consulter R. Boyer et J.-P. Durand, 1993 (cf. bibliographie).

⁵⁴ Parmi plusieurs titres, on peut citer les suivants : Corporation professionnelle des conseillers en relations industrielles, 1993 ; R. Bourque, 1994 ; P.R. Bélanger *et al.*, 1994 ; Omar Aktouf *et al.*, 1992.

nadien-anglais, censément proie de fantasmes révolutionnaires surannés ou d'automatismes défensifs datant des trente glorieuses fordistes.

Ce débat sur la spécificité du syndicalisme québécois implique en réalité peu de monde. Notre attitude consiste à faire profession d'agnosticisme : oui, il y a du changement, mais il y en a ailleurs qu'au Québec, puisque partout l'on pratique un syndicalisme de crise. Les enquêtes sur les relations du travail au Canada anglais et aux États-Unis (par exemple Applebaum et Batt, 1994 ; Chaykowsky et Verma, 1992 ; T. Rankin, 1992) abondent aussi en histoires de cas susceptibles d'accréditer l'impression que le syndicalisme est en train d'opérer une rupture paradigmatique. L'hégémonique centrale américaine AFL-CIO, présentée par certains comme le bastion du conservatisme, n'a-t-elle pas, en 1994, engagé ses affiliés à s'inscrire dans un nouveau type d'action syndicale axée sur une implication dans la gestion et l'organisation du travail ? De nombreux syndicats canadiens et nord-américains n'ont-ils pas invité leurs affiliés à s'engager sur la voie de nouveaux « partenariats » ? ⁵⁵ Nous préférons pour notre part mettre l'accent sur les similitudes entre les syndicalismes nord-américains, à l'exemple d'autres auteurs (J. Jenson et R. Mahon, 1993) et attendre plus ample informé avant de proclamer une spécificité québécoise qui, par ailleurs, est abondamment étayée par des faits vérifiables et objectifs.

⁵⁵ American Federation of Labor - Congress of Industrial Organizations, 1994, *The New American Workplace : A Labor Perspective*. Committee on the Evolution of Work, Washington, AFL-CIO, document miméographié. International Association of Machinist and Aerospace Workers, 1994, *High Performance Work Organization Partnership*, Maryland, document miméographié. Syndicat des Métallos, 1991, *Pour donner aux travailleurs et travailleuses un accès au pouvoir dans une économie mondiale*, Toronto.

Deuxième partie : enjeux

Chapitre 8

Un syndicalisme en crise d'identité

Un mouvement ou des syndicats

[Retour à la table des matières](#)

Proposer que le syndicalisme est en crise d'identité n'est pas l'accabler. Évoluant au coeur de l'organisation sociale, il est normal qu'il se voit bousculé, voire mis en cause, par les bouleversements qui le traversent. On peut faire plusieurs lectures de cette crise d'identité, et on peut lui trouver plusieurs dimensions. Ces dimensions font dans ce chapitre l'objet d'un traitement différencié. Il s'agit d'un découpage analytique qui n'empêche qu'elles sont liées l'une à l'autre.

Il ne s'agit pas d'une crise qui particularise le syndicalisme québécois. Tous les syndicalismes des pays industrialisés traversent aussi une crise d'identité, dans la mesure où les mutations socio-politiques tendent à se ressembler d'une société à l'autre. Par ailleurs, les régimes d'encadrement juridique, les structures et les orientations des organisations syndicales, les memberships... fabriquent des idiosyncrasies qui singularisent les problèmes vécus par les syndicalismes nationaux.

*Une ambiguïté accentuée
par la recomposition sociologique du membership*

Une première dimension de la crise d'identité du syndicalisme est constituée par cette ambiguïté qui a toujours existé, mais qui se présente actuellement avec plus d'acuité en raison de la recomposition sociologique de son membership. Le syndicalisme apparaît en effet tantôt être la somme des organisations qui le composent, tantôt être un mouvement traversé par une dynamique propre. Dit autrement, le syndicalisme apparaît tantôt comme le véhicule des différents groupes qui le composent, tantôt comme un mouvement doté d'un projet de société.

Si les syndicats ont, au cours des âges, senti le besoin de se fédérer à l'échelle nationale mais aussi internationale, de dépasser les frontières et les identités découlant des liens d'emploi et des qualifications des salariés, c'est qu'il y avait cette conscience de constituer un groupe social ou une classe sociale possédant ses intérêts, ses adversaires, ses aspirations. A cet égard, le syndicalisme s'est toujours défini comme mouvement.

Par ailleurs, il y a toujours eu des tensions intrasyndicales opposant les intérêts professionnels ou catégoriels, péjorativement désignés de corporatistes, aux préoccupations relevant de la solidarité sociale. Il ne s'agit donc pas d'un problème nouveau. Mais il faut reconnaître qu'il a aujourd'hui davantage de relief. Revenons au Québec et considérons les éléments suivants. D'une part, la composition du syndicalisme s'est tellement modifiée à partir des années 1960, que le syndicalisme est maintenant composite, pluriclassiste dans la mesure où cette expression porte encore un sens. Il n'y a donc plus ce lien naturel, qui existait autrefois, entre son membership et un projet de société centré sur la justice sociale ou la lutte aux inégalités. La nécessaire recomposition des intérêts à laquelle doit se consacrer le syndicalisme pour constituer son discours et orienter sa pratique sociale en est d'autant plus ardue.

D'autre part, le syndicalisme indépendant en est arrivé au Québec à représenter un syndiqué sur quatre. C'est là un message envoyé aux centrales syndicales, qui met directement en cause la pertinence des solidarités intersectorielles, interprofessionnelles et même interentreprises. Le syndicalisme indépendant constitue non seulement une mise en cause, mais aussi une tentation pour les groupes affiliés aux centrales. Cette tentation est la plus forte chez les groupes naturellement puissants, et singulièrement chez les groupes de professionnels auxquels est largement associé le syndicalisme indépendant. Or, le syndicalisme est une incarnation de la nécessité de l'entraide, du partage, de l'union des puissants et des faibles.

Enfin, le patriotisme d'entreprise, qui se voit servi par la mondialisation des échanges économiques, peut aussi favoriser l'éclosion ou le renforcement des micro-identités, identités subordonnées, identités dominées, identités détachées du collectif. Le syndicalisme québécois, pour l'heure, s'est toujours défini comme mouvement et non comme somme de groupes, à l'instar des autres syndicalismes nationaux. Cette définition de soi-même a été bien entendu plus claire au niveau des centrales syndicales. Mais même certains syndicats indépendants ont des pratiques qui les amènent à participer à des fronts communs ou à des manifestations, ce qui n'est pas d'ailleurs sans être à certains égards paradoxal. Il est toutefois impossible de ne pas identifier une augmentation des tendances centrifuges à l'intérieur du mouvement syndical québécois. Les centrales syndicales sont là pour durer, nul ne peut en douter. Mais il importe, pour leur propre crédibilité, qu'elles continuent à représenter une large majorité des effectifs syndicaux.

Un mouvement ou une structure de services

[Retour à la table des matières](#)

Cette deuxième dimension de la crise d'identité du syndicalisme renvoie aussi à un dilemme historique du syndicalisme, mais qui prend également plus de relief du fait du piétinement des processus de

syndicalisation et de l'importance croissante du syndicalisme indépendant.

Un débat traverse épisodiquement le syndicalisme, et il est en lien étroit avec ce qui précède. Ce débat concerne la mission des organisations syndicales, abordée sous l'angle concret des services qu'elles rendent à leurs membres. Il va de soi que les syndicats s'occupent des relations patronales-syndicales. Mais les syndicats ont de plus en plus développé des services débordant cette mission qui fonde leur existence. Songeons par exemple à la formation syndicale, à la recherche, à la représentation, à la défense des droits des femmes, à l'alphabétisation... Les organisations syndicales donnent en pratique une foule de services qui ne sont qu'indirectement reliés - et dans certains cas pas du tout - aux relations du travail.

Un dilemme propre aux centrales syndicales

Il serait toutefois plus exact de dire que les centrales syndicales donnent une vaste gamme de services. Les syndicats indépendants ont en général une définition plus étroite des « services », ce qui peut leur conférer un « avantage comparatif », des services moindres commandant en principe une cotisation syndicale plus faible. Le montant des cotisations syndicales apparaît en effet à certains très élevé, eu égard aux services qui leur sont immédiatement visibles.

De nombreuses activités syndicales ne sont perceptibles que par les initiés ou la couche supérieure des militants. Et des décisions de changer d'affiliation ou de s'affranchir d'une centrale peuvent être largement fonction de considérations financières, les services non reliés aux relations du travail pouvant alors être considérés comme moins utiles. Dans certains cas, les services syndicaux qui sont associés à un rôle socio-politique plus large ou à la construction de solidarités peuvent être directement mis en cause.

Ce débat en cache un autre. Il y a en effet « services » et « services ». Les services non reliés aux relations du travail peuvent entretenir un rapport plus ou moins étroit avec la raison d'être des syndicats. Un service d'analyse de bilans financiers des entreprises, par exemple, est utile dans les relations du travail, et de plus en plus en demande

chez les syndicats locaux. Un service d'agence de voyages, de carte de crédit ou de conseils juridiques individuels ne l'est pas. Il s'agit par ailleurs de services qui peuvent exercer un attrait sur les membres et donc les inciter à demeurer affiliés à une organisation.

Où mettre la frontière ? Quelles considérations doivent dicter la mise sur pied d'un service ? L'AFL-CIO proposait à ses syndicats, en 1986, dans un rapport sur l'état du syndicalisme, de mettre sur pied de nouveaux services de nature individuelle, afin de rendre le syndicalisme attrayant. Un auteur français ⁵⁶, pour sa part, déplorait que le syndicalisme français se soit trop exclusivement défini selon des critères politiques et ait, sauf exceptions, méprisé l'aspect utilitaire. Le débat est ouvert, et il accompagnera sans doute toujours les organisations syndicales.

Une secousse tellurique : la mondialisation des échanges économiques

[Retour à la table des matières](#)

La mondialisation des échanges économiques recouvre une troisième dimension de la crise identitaire du syndicalisme. La mondialisation a, on le sait, bouleversé tous les marchés : marché des biens et services, marché du capital, marché du travail. Elle est à l'origine d'une déstabilisation réelle des entreprises. Même des multinationales jadis prospères se trouvent aux prises avec des bilans problématiques et obligées de changer de cap sous peine de disparaître. Alors qu'auparavant les dirigeants patronaux se contentaient, face aux indicateurs de performance, de se demander si les profits réalisés étaient suffisants, ils se demandent maintenant s'il serait possible d'en faire davantage ailleurs ou sans leurs employés actuels. Et c'est la réponse positive à cette question qui entraîne les délocalisations dont on parle tant.

⁵⁶ P. Rosanvallon, op. cit.

La prédominance de la logique économique

Dans une bonne mesure, les gouvernements, aux prises avec des déficits chroniques, sont eux aussi dominés par la recherche du moindre coût. La prédominance de la logique économique est dénoncée, et avec raison, par les paliers supérieurs des organisations syndicales, mais inévitablement prégnante dans les décisions et orientations des responsables syndicaux locaux. En Amérique du Nord, et au Québec tout autant, même les syndicats ont, à certains égards, intégré cette logique « économiste ». Il est en effet maintenant courant que les syndicats défendent leur existence ou fassent leur autopromotion au nom des avantages économiques qu'ils représentent... pour les employeurs. Une littérature scientifique s'est constituée, au fil des années, sur la question, addition à une littérature plus ancienne sur les avantages économiques que comporte pour les individus ou les catégories sociales l'appartenance à un syndicat. Dans les deux cas, la démonstration est faite.

Mais est-ce bien là l'essentiel ? À nos yeux, le phénomène syndical est d'abord d'ordre politique, c'est-à-dire qu'il porte effet sur la distribution et l'exercice du pouvoir. Il a par ailleurs d'indiscutables répercussions économiques. Mais il apparaît paradoxal de voir des porte-parole syndicaux chercher à convaincre les employeurs que les syndicats leur sont utiles, alors que le syndicalisme est né de la nécessité ressentie par les travailleurs de s'unir pour se défendre contre les employeurs et que, jusqu'à nouvel ordre, cette nécessité existe toujours. Quoi qu'il en soit, on touche ici à la dimension peut-être la plus troublante de la crise d'identité du syndicalisme. C'est en effet au nom du changement des règles du jeu économiques qu'on invite les syndicats à renoncer à leurs schèmes d'analyse traditionnels pour faire front commun avec les employeurs, pris un à un ou tous ensemble, dans la consolidation ou le sauvetage de l'économie nationale. Et se trouve ainsi posée la question « à quoi doit servir un syndicat ? »... qui renvoie à la raison d'être du syndicalisme.

...Alors que les enjeux sont plus que jamais politiques

Et l'on peut se demander si le moment est bien choisi pour inciter le syndicalisme à se définir d'abord économiquement. La mondialisation des échanges a inauguré l'ère d'un capitalisme « hors de contrôle ». ⁵⁷ La situation commande plus que jamais des réponses de nature politique, sachant que ces réponses politiques doivent être prises à l'échelle de plusieurs sociétés nationales. Les économistes les plus lucides estiment d'ailleurs que la seule façon de rétablir un ordre économique international qui ne serait pas basé sur la loi du plus fort serait d'imaginer des mesures keynésiennes à l'échelle internationale. Mais voilà, comment y arriver autrement que par des décisions... politiques ? Et, s'agissant des syndicats, il faut constater que les structures internationales qu'ils se sont données historiquement sont inadaptées à la situation actuelle. Ces dernières se consacrent largement à des représentations publiques, notamment auprès d'organisations internationales comme l'Organisation internationale du travail, ce qui est essentiel. Par ailleurs, elles sont très démunies lorsque vient le moment de concrétiser les solidarités.

Le reflet des inégalités montantes

[Retour à la table des matières](#)

Ce capitalisme « hors de contrôle » a des effets plus ou moins dévastateurs dans les pays anciennement industrialisés, les politiques fiscales, industrielles et sociales jouant un rôle non négligeable. La société américaine apparaît durement frappée par la montée des inégalités sociales. Par comparaison, le Québec et le Canada ont presque l'allure de havres de justice sociale. Mais l'absence de reprise du marché de l'emploi et la « rationalisation » de nos régimes de protection sociale -coupures à l'assurance-chômage, diminution de la couverture

⁵⁷ C'est une expression qui coiffait un dossier éloquent du Monde diplomatique de juillet 1994.

des services de santé, etc. - ne permet pas d'envisager l'avenir avec optimisme. La montée des inégalités se manifeste par la polarisation des revenus : les riches s'enrichissent, les pauvres s'appauvrissent, et les rangs de la classe moyenne se clairsèment.

Les difficultés du débat sur le partage du travail

Les inégalités passent aussi par un partage de moins en moins équitable des emplois et du volume des heures travaillées. Cette situation, documentée sérieusement à l'échelle de la société américaine, semble s'étendre aussi au Canada. On ne peut plus séparer en deux la population active, d'un côté les personnes qui détiennent un emploi, à temps plein ou partiel, et de l'autre côté les personnes sans emploi. Il s'impose qu'il faut dorénavant parler des personnes suremployées, sous-employées et sans emploi. Les statistiques indiquent une accentuation de la bipolarisation, soit de la proportion de ceux qui travaillent plus qu'une durée normale, mais aussi de la proportion de ceux qui travaillent moins qu'une durée normale. Ce phénomène a fait surface dans les organisations syndicales à l'occasion des débats sur la durée du travail. Les représentants de certains secteurs (par exemple, services privés, confection, services publics, etc.) font régulièrement état du fait que les heures travaillées par leurs membres sont en chute libre. Inversement, les représentants d'autres secteurs, et particulièrement de plusieurs sous-secteurs de l'industrie manufacturière, font pour leur part état du volume plus important que jamais d'heures supplémentaires. Les employeurs, en cette période où l'on cherche par tous les moyens à réduire les coûts, préfèrent garder au strict minimum leur main-d'oeuvre permanente et absorber les fluctuations de la demande par les heures supplémentaires.

Les différences objectives de situation socio-économique entre affiliés des organisations syndicales colorent les débats syndicaux sur le partage du temps de travail. Contre le préjugé à l'effet que les syndicats représentent les seuls salariés privilégiés, les syndicats québécois regroupent aussi une main-d'oeuvre précarisée et sous-employée. Ces syndiqués, qui sont généralement aussi à bas salaires, ne se sentent guère concernés par la notion de partage du travail, puisqu'ils n'en ont même pas assez pour eux-mêmes. Les débats qui ont eu cours sur la

question, tant à la CSN qu'à la FTQ, ont mis en relief des réticences au départ sous-estimées. Le partage du travail doit donc s'inscrire dans une approche plus globale de partage de la richesse sociale.

Le débat sur la durée du travail met en relief le fait que le syndicalisme québécois reflète les inégalités socio-économiques montantes. Ceci est générateur de tensions. Pour l'heure, le consensus le plus facile à réaliser concerne la pratique des heures supplémentaires, qui pourrait être contrôlée réglementairement, comme cela se fait ailleurs.⁵⁸ Il est difficile de prévoir exactement le nombre de nouveaux emplois qui résulteraient d'une diminution des heures supplémentaires. Il est toutefois certain que cette avenue possède un potentiel de création d'emplois. Les centrales syndicales jonglent aussi avec l'idée de la semaine de quatre jours. Des expériences intéressantes à cet égard sont en cours dans des syndicats du secteur public.⁵⁹

Syndicalisme et mouvement social

[Retour à la table des matières](#)

Le sociologue français Alain Touraine a proposé, dans un ouvrage célèbre⁶⁰, que le mouvement ouvrier avait perdu son rôle d'acteur central du changement social. Le syndicalisme, historiquement partie d'un mouvement ouvrier plus large, continuait toutefois de jouer un rôle politique important. Par ailleurs, une littérature considérable s'est développée autour de ce que l'on a appelé les « nouveaux mouvements sociaux » (écologistes ou féministes, par exemple), par opposition au « vieux » mouvement social qu'est le syndicalisme.

⁵⁸ Pas très loin de chez nous, le Code canadien du travail contient des dispositions à cet égard.

⁵⁹ Secteur des affaires sociales (FTQ).

⁶⁰ Touraine, Alain et al., 1984, *Le mouvement ouvrier*, Paris, Fayard.

Peut-on être différent mais solidaire ?

Nous voici devant le problème des rapports entre le syndicalisme et les forces de contestation sociale. Pour certains, le syndicalisme doit être considéré du côté des forces du changement, même si, par ses structures et ses fonctionnements, il a peu à voir avec les groupes de pression qui vivent de subventions toujours plus maigres et de dons. De fait, le syndicalisme québécois a bien des défis à relever, mais sa survie institutionnelle ne sera jamais menacée. Pour d'autres, le syndicalisme est devenu un appareil politique qui n'a de prise que sur les rapports de pouvoir les plus superficiels.

L'histoire du syndicalisme au Québec ne justifie pas cette opposition entre « jeunes » et « vieux » mouvements sociaux. Il ne s'agit pas de diluer les différences objectives, particulièrement celles qui sont de nature institutionnelle, entre le syndicalisme et les groupes qui prônent des changements sociaux : ainsi, personne ne niera que militantisme et sécurité institutionnelle sont distribués en proportion inverse dans les groupes de pression et les organisations syndicales. Il s'agit plutôt de mettre en relief les possibilités de rapprochement.

Notre société fabrique actuellement de façon croissante l'exclusion et l'inégalité. Non seulement assiste-t-on à une érosion lente des protections sociales et plus généralement des mécanismes publics fondés sur un principe de solidarité, mais encore est-on témoin d'une érosion de la volonté politique de contrer cette montée des exclusions et des inégalités. Il apparaît plus essentiel que jamais que les groupes qui s'identifient aux valeurs de démocratie et de solidarité s'unissent et se fassent entendre. Le syndicalisme, en raison de sa spécificité institutionnelle au sein de cette mouvance politique a un rôle important et unique à jouer.

Ce n'est pas dire qu'il est étranger à toute activité de régulation et d'intégration sociale. Que l'on situe l'analyse au niveau du milieu de travail ou de la société globale, il appert que le syndicalisme a un effet intégrateur et aplanit les tensions sociales. Il en a toujours été ainsi, sauf au début ou à certains moments brefs de son histoire. Mais cela

n'a jamais été son seul rôle. Le syndicalisme s'est toujours déplacé sur un axe le menant alternativement de la contestation à la régulation.

Plusieurs semblent vouloir actuellement cantonner le syndicalisme à ce rôle régulateur, renvoyant à une sorte d'obsolescence politique son rôle de contestation et de contre-pouvoir. C'est là l'inviter à une rupture avec son histoire, suggérer un appauvrissement pour lui-même mais aussi pour la société tout entière. Dans un Québec où la recherche obsessionnelle du consensus tarit cycliquement à sa source la possibilité de débats démocratiques, il faut nous souhaiter un syndicalisme qui sache dire non à l'occasion. Il faut savoir tourner des pages sans tourner le dos à un passé dont il n'y a pas à rougir.

Entre les rêves et l'histoire

Conclusion

[Retour à la table des matières](#)

Le syndicalisme québécois a plusieurs défis à relever que l'on pourrait résumer par quelques mots : demeurer un acteur socio-politique majeur, tant à l'échelle des milieux de travail que de la société globale. Tels défis ne singularisent pas le syndicalisme québécois. Mais il est un autre défi qui le distingue : c'est celui de porter à la fois un projet de société et un projet national émancipateur. C'est là une synthèse difficile à faire, a fortiori dans une conjoncture qui met la question nationale au centre de l'actualité politique.

Cet ouvrage a été terminé en septembre 1994. C'est dire l'importance des inconnues qui pèsent sur l'avenir. La venue d'un nouveau gouvernement qui a, pour un moment du moins, la faveur des milieux syndicaux et progressistes, suffirait à provoquer des recompositions politiques. L'échéance référendaire complétant ce tableau, le syndicalisme se retrouvera, dans les mois qui viennent, affronté à l'obligation de véhiculer deux projets, un projet social, un projet national. Ces derniers ne sont certes pas antithétiques, mais ils ne se recouvrent pas entièrement.

Entre les rêves et l'histoire

Bibliographie sélective

[Retour à la table des matières](#)

AFL-CIO, 1985, *The Changing Situation of Workers and their Unions*, Washington, D.C., AFL-CIO.

AKTOUF, Omar, R. BÉDARD et A. CHANLAT, 1992, « Management, éthique catholique et esprit du capitalisme : l'exemple québécois », dans *Sociologie du travail*, XXXIV, 1, 1992, pp. 83-99.

AMOROSO, Bruno, 1992, « Industrial Relations in Europe in the 1990s : New Business Strategies and the Challenge to Organized Labour », dans *The International Journal of Human Resources Management*, 38, pp. 331-345.

APPLEBAUM, Eileen et R. BATT, 1994, *The New American Workplace. Transforming Work Systems in the United States*, Ithaca, ILR Press.

BÉLANGER, Paul R., M. GRANT et B. LÉVESQUE, 1994, *La modernisation sociale des entreprises*, Montréal, PUM.

BOUCHER, Jacques, 1992, « Les syndicats : de la lutte pour la reconnaissance à la concertation conflictuelle », dans Gérard DAIGLE et Guy ROCHER (sous la direction de), *Le Québec enjeu. Comprendre*

dre les grands défis, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, pp. 107-136.

BOUDREAU, Émile et Léo ROBACK, 1988, L'histoire de la FTQ, des tout débuts jusqu'en 1965, Montréal, FTQ.

BOURQUE, R. et P.A. LAPOINTE, 1993, Syndicalisme et modernisation sociale des entreprises, Actes du 291 congrès de l'Association canadienne des relations industrielles, tome 1, ACRI, pp. 571-582.

BOYER, Robert et J.-P. DURAND, 1993, L'après-fordisme, Paris, Syros.

CHAIKOWSKI, R.P. et A. VERMA, 1992, Industrial Relations in Canadian Industry, Toronto, Holt, Rinehart and Winston.

Corporation professionnelle des conseillers en relations industrielles, 1992, Relations du travail : nouvelles pratiques, Montréal, CRI.

CSN-CEQ, 1984, Histoire du mouvement ouvrier au Québec, 150 ans de luttes, en collaboration, Montréal, coédition CSN-CEQ.

DENIS, Serge, 1992, Le long malentendu. Le Québec vu par les intellectuels progressistes au Canada anglais 1970-1991, Montréal, Boréal.

DIONNE, Bernard, 1991, Le syndicalisme au Québec, Montréal, Éditions du Boréal.

FOURNIER, Louis, 1994, Histoire de la FTQ, 1965-1992, Montréal, Québec/Amérique.

GAGNON, Mona-Josée, 1991, « La participation institutionnelle du syndicalisme québécois : variations sur les formes du rapport à l'État », dans Jacques T. GODBOUT (sous la direction de), Questions de culture, no 17, Institut québécois de recherche sur la culture, pp. 173-204.

GAGNON, Mona-Josée, 1991, « Le syndicalisme : du mode d'appréhension à l'objet sociologique », dans *Sociologie et sociétés*, vol. XXIII, no 2, pp. 79-96. [Texte disponible dans [Les Classiques des sciences sociales](#). JMT.]

GAGNON, Mona-Josée, 1990, « Reflections on the Quebec Public Sector Contract Negotiations », dans *Studies in Political Economy*, 31, pp. 169-179.

JENSON, Jane et R. MAHON, 1993, *The Challenge of Restructuring North American Labor Movements Respond*, Philadelphie, Temple University Press.

MURRAY, Gregor, 1991, « Exceptionnalisme canadien ? L'évolution récente du syndicalisme au Canada », dans *Revue de VIREs*, no 7, pp. 1-25.

OFFE, Claus et H. WIESENTHAL, 1980, « Two Logics of Collective Action : Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form », dans *Political Power and Social Theory*, vol. 7, Jai Press, University of California.

RANKIN, Tom, 1990, *New Forms of Work Organization. The Challenge for North American Unions*, Toronto, University of Toronto Press.

ROSANVALLON, Pierre, 1988, *La question syndicale*, Paris, Calmann-Lévy.

ROUILLARD, Jacques, 1989, *Histoire du syndicalisme québécois*, Montréal, Éditions du Boréal.

TOURAINE, Alain et al., 1984, *Le mouvement ouvrier*, Paris, Fayard.

Entre les rêves et l'histoire

Liste des sigles couramment utilisés

[Retour à la table des matières](#)

AFL-CIO	American Federation of Labor - Congress of Industrial Organizations
CSD	Centrale des syndicats démocratiques
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CTC	Congrès du travail du Canada
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
NPD	Nouveau Parti démocratique