Louis GILL,
Économiste retraité de l'UQAM
1992

La concertation est-elle la clé du plein emploi ?

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

Courriel: jmt_sociologue@videotron.ca

Site web: <http://pages.infinit.net/sociojmt>

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

Site web: http://www.uqac.quebec.ca/zone30/Classiques_des_sciences_sociales/index.html

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

Site web: <http://bibliotheque.uqac.quebec.ca/index.htm>

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

Louis Gill, économiste québécois, retraité de l'UQAM

“ La concertation est-elle la clé du plein emploi ? ”

Un article publié dans la revue Interventions économiques, n° 24, 1992 (pp. 83 à 98). Montréal : Les Éditions Saint-Martin. [Autorisation accordée le 10 janvier 2003 par Louis Gill]

Louis GILL est professeur au département de sciences économiques de l'UQAM. Spécialiste des économies socialistes, il a publié plusieurs ouvrages sur la théorie économique marxiste, l'économie internationale et les modèles de concertation.

Courriel : gill.louis@uqam.ca)

Polices de caractères utilisée :

Pour le texte: Times, 12 points.

Pour les citations : Times 10 points.

Pour les notes de bas de page : Times, 10 points.

Édition électronique réalisée avec le traitement de textes Microsoft Word 2001 pour Macintosh.

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

Édition complétée le 29 juin 2003 à Chicoutimi, Québec.
Texte corrigé le 3 janvier 2005.

Table des matières

Introduction

1. [Qui propose la concertation et pourquoi ?](#)
2. [La concertation au service de l'entreprise](#)
3. [Les syndicats partagés](#)
4. [L'initiative du Forum pour l'emploi](#)
5. [Des motivations différentes à discuter de l'emploi](#)
6. [Miser sur l'État ou sur l'initiative privée ?](#)
7. [Pour une action concertée des organisations ouvrières et populaires](#)

Introduction

[Retour à la table des matières](#)

La concertation entre « partenaires » sociaux est vue par de nombreux observateurs comme la clé de la réalisation du plein emploi et du développement des mesures sociales. Les « modèles » en cette matière qu'ont été ou que sont encore la Suède, la RFA, l'Autriche, la Norvège, témoigneraient de ce qu'il faut s'orienter dans cette voie si l'on veut résoudre chez nous le fléau du chômage. À titre d'exemple, le P-D.G. du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec, Claude Blanchet, déclarait à son retour d'un voyage en Suède : « Il faut beaucoup de concertation entre les syndicats, le patronat et l'État. C'est grâce à la concertation que la Suède a pu réaliser le plein emploi »¹. Ce thème de la concertation, mis de l'avant à la fin des années soixante-dix par le gouvernement du Parti québécois avec ses Sommets économiques et sociaux, a refait surface récemment avec la tenue du *Forum national pour l'emploi* en novembre 1989 à Montréal et des Forums régionaux qui l'ont précédé dans douze régions du Québec, sous le parrainage de 25 représentants du mouvement syndical, du monde des affaires, des universités,

¹ Magazine *Avenir*, vol. 3, no 3, avril 1989, Montréal, p. 31. (Numéro spécial sur le plein emploi distribué à titre de documentation dans les Forums régionaux au printemps 1989).

des municipalités, de l'Église, des communautés culturelles, des femmes et des jeunes. Les expériences régionales et sectorielles de concertation se multiplient par ailleurs, un peu partout au Québec.

Qui propose la concertation et pourquoi ?

[Retour à la table des matières](#)

Il est incontestable que dans les pays « modèles » comme la Suède, les politiques favorables à l'emploi et à l'État-providence ont été réalisées dans ce cadre particulier qu'est la concertation entre gouvernement, patronat et syndicats. Il faut se garder toutefois d'en attribuer le succès au cadre lui-même. Si les revendications du mouvement ouvrier en matière d'emploi et de mesures sociales ont été largement satisfaites, et de manière soutenue, ces réalisations sont à mettre essentiellement au compte de la force syndicale et politique du mouvement ouvrier et à sa détermination à les défendre contre les objectifs contraires du patronat.

Mais, pourquoi alors, est-on en droit de se demander, les politiques en question ont-elles été défendues dans le cadre de la concertation s'il existe une telle divergence d'intérêts entre ceux que certains préfèrent identifier comme des partenaires ? En fait, il n'y a là qu'une contradiction apparente. Si le mouvement ouvrier a construit au cours des années une force syndicale significative se prolongeant au niveau politique jusqu'à menacer directement le pouvoir gouvernemental de la bourgeoisie et le cas échéant lui ravir ce pouvoir, il a par contre choisi de déployer cette force et de promouvoir ses objectifs sociaux sans porter atteinte à la propriété privée des moyens de production, sans remettre en question l'économie de marché. Pour réaliser son objectif de création d'un « capitalisme civilisé », il était tout naturellement amené à tendre la main au capital, à rechercher une alliance avec lui, en un mot à se concerter. Plus précisément, dans sa position de force, il était en mesure d'imposer cette concertation à un patronat par nature récalcitrant à partager l'administration de « ses » affaires, mais contraint d'accepter cette formule comme un pis-aller lui permettant de réaliser ce qu'il était devenu incapable de réaliser seul.

En somme, la force du mouvement ouvrier lui a permis non seulement d'imposer ses revendications dans le cadre qu'est la concertation, mais d'imposer le cadre lui-même, c'est-à-dire la concertation, à un patronat qui n'y aspire nullement et qui s'empressera de s'en débarrasser aussitôt que les

conditions politiques lui permettront de nouveau de gérer seul ses intérêts, de prendre seul ses décisions. L'Histoire est riche de faits qui confirment ces réticences du patronat à partager son pouvoir, son acharnement à éviter tout empiétement réel sur ses droits de gérance². Les propos suivants de Claude Blanchet relatifs aux Fonds salariaux d'investissement en Suède, sont éloquentes à cet égard : « Les employeurs ont tout fait pour s'opposer à la mise sur pied des fonds collectifs, explique-t-il, et ils en réclament toujours l'abolition »³. Lorsqu'on sait par ailleurs que ces fonds collectifs, créés au terme de plusieurs années d'intenses débats, ont été constitués de façon telle qu'ils ne puissent acquérir aucun contrôle majoritaire ni avoir aucune influence véritable sur la gestion des entreprises où ils investissent, cela en dit long sur le contenu réel de la concertation en ce « pays du consensus » qu'est la Suède.

2. La concertation au service de l'entreprise

[Retour à la table des matières](#)

En choisissant la voie de la concertation dans le respect de la propriété privée des moyens de production et des lois du marché, le mouvement ouvrier fixe en même temps les limites de sa marge de manœuvre. Celles-ci, adaptant nécessairement les besoins des travailleurs aux contraintes du capital, et plus particulièrement lorsque les difficultés économiques surgissent, menacent les acquis sociaux réalisés en période de conjoncture économique plus favorable. Le partenariat, dans lequel on souhaitait voir la condition *sine qua non* des progrès sociaux, se présente désormais sous son vrai jour comme l'instrument privilégié permettant de faire digérer dans les rangs ouvriers des reculs imposés par la rationalité de l'économie de marché dans une conjoncture devenue défavorable. Sous la pression des forces du marché, le partenariat axé sur le plein emploi, qui avait érigé l'Autriche en modèle, a d'ores et déjà en ce pays fait place au « partenariat de l'assainissement », marqué par une « redéfinition des priorités sociales », la mise en oeuvre d'une stratégie économique fondée sur la stimulation de l'offre et une rigueur budgétaire frappant l'emploi et les salaires du secteur public, la sécurité sociale, les régimes de retraite et les

² Voir Louis Gill, *Les limites du partenariat. Les expériences social-démocrates de gestion économique en Suède, en Allemagne, en Autriche et en Norvège*, Boréal, Montréal, 1989, 156 pages.

³ *Avenir, op. cit.*, p. 30.

transferts, les prestations familiales et certains services sociaux qui seront désormais tarifés ⁴.

En proie aux mêmes pressions en provenance de l'économie mondiale, la Suède est également, comme l'expliquait Olof Palme, « touchée par les vents conservateurs qui soufflent sur le monde occidental » ⁵. Forcée de s'adapter à ces forces, elle s'est engagée dans une réforme fiscale qui réduit considérablement la progressivité de l'impôt et accorde une part plus importante aux taxes indirectes régressives (TVA). Des éléments de privatisation ont commencé à s'infiltrer dans certains services sociaux et on annonce que le secteur public ne sera pas étendu, l'entreprise se voyant conférer la responsabilité de fournir un nombre croissant d'emplois ⁶. En février 1990, le gouvernement suédois a traversé une crise majeure qui l'a forcé à démissionner. Son plan d'austérité, impliquant notamment un gel des salaires, et sa volonté d'interdire le droit de grève, ont déclenché une levée de boucliers des travailleurs (grèves sauvages), ébranlant par le fait même le consensus au sommet. L'offensive de ces derniers était tout autant dirigée contre la direction de la centrale syndicale LO (Lands organisation) qui avait approuvé les mesures proposées par le gouvernement. Seul un adoucissement du programme d'austérité a permis la reconstitution d'un gouvernement dirigé par le parti social-démocrate.

En ce qui concerne la Suède, les mesures prises à ce jour n'ont pas encore atteint comme en Autriche le secteur de l'emploi, les résultats à cet égard demeurant remarquables en ce pays. Elles indiquent cependant que l'emploi, préservé jusqu'ici (grâce à la détermination du mouvement ouvrier), n'est pas exempt des détériorations auxquelles poussent de plus en plus les contraintes du profit privé. Les reculs amorcés en d'autres domaines dans le cadre de la concertation suggèrent à tout le moins que, dans ce même cadre, l'emploi n'est pas à l'abri de tout recul.

La concertation à laquelle d'aucuns attribuent un rôle clé dans la poursuite du plein emploi, a démontré qu'elle est le moyen privilégié d'adapter les conditions de travail aux impératifs de la concurrence internationale. Comme l'explique Claude Blanchet, « le salaire moyen dans l'automobile est plus bas que dans les autres pays développés et la Suède est plus compétitive » ⁷. On peut aussi mentionner que le nombre annuel d'heures travaillées dans l'industrie sidérurgique est plus élevé en Suède que dans tous les autres pays industrialisés, à l'exception de la Suisse, des États-Unis et du Japon ⁸. Enfin, les dévaluations de la couronne suédoise auxquelles les autorités du pays ont

⁴ Voir Louis Gill, *op. cit.*, pp. 121-123.

⁵ *Idem.*, p. 68.

⁶ *Ibidem.*

⁷ *Avenir, op. cit.*, p. 31.

⁸ *Der Spiegel*, no 20, p. 107.

systématiquement recouru comme moyen d'affirmer la compétitivité des exportations, ont une incidence négative non négligeable sur le pouvoir d'achat des consommateurs. En somme, il n'y a pas de miracle. Si on veut localiser les sources des succès économiques de la Suède comme de tout autre pays, il faut les chercher essentiellement dans les conditions favorables à la rentabilité privée, que la concertation a permis de réaliser plus facilement.

Réticent à toute forme de réduction et de partage de son pouvoir réel de gérer, le patronat ne voit pas d'un mauvais oeil, au contraire, les diverses formes de concertation (participation aux bénéfices, actionnariat, « cogestion », équipes autonomes de travail, cercles de qualité), qui lui laissent toute la latitude qu'il recherche en ce qui a trait à la gestion et lui apportent en plus le surcroît de productivité découlant de l'identification des travailleurs à ce qu'ils sont ainsi amenés à considérer comme « leur » entreprise. Il va sans dire que ce type de participation n'est pas le résultat d'un rapport de force dans lequel les travailleurs auraient l'initiative. Il s'agit plutôt d'une concertation résultant de la faiblesse et de la désorganisation du mouvement ouvrier, ouvrant la porte à une parcellisation encore plus grande, à un isolement des groupes de travailleurs, entreprise par entreprise, et par conséquent à un affaiblissement de leur capacité de résister en bloc à une concertation patronale qui, elle, ne va pas en s'amenuisant.

3. Les syndicats partagés

[Retour à la table des matières](#)

L'attitude à l'égard de la concertation est loin d'être unanime dans le mouvement syndical au Québec et au Canada. Deux prises de position récentes permettent de mesurer la profondeur du fossé qui sépare les points de vue, celle qu'adoptait la CSN à son 55e congrès et celle des Travailleurs canadiens de l'automobile.

Amorcés au congrès d'orientation de 1985, les débats qui se sont poursuivis dans diverses instances de la CSN, dont le Comité interfédération du secteur privé et le Conseil central de Montréal, ont amené celle-ci à se rapprocher de plus en plus d'une position favorable à la concertation, clairement

exprimée dans les orientations adoptées au 55e congrès (mai 1990) sur proposition de la direction de la centrale ⁹.

« Dans le contexte global de la dernière décennie », explique le Rapport du Comité exécutif, « nous ne devons pas craindre de questionner nos pratiques et d'examiner si nous avons toujours développé les meilleures stratégies » (p. 29). Les changements rapides et nombreux, imposant « souplesse et mobilité dans l'organisation du travail » exigent « des changements majeurs dans nos attitudes » (p. 38). Il nous faut « actualiser notre action ». « Notre parti pris pour l'emploi [...] engage notre responsabilité dans la capacité des entreprises à soutenir efficacement la concurrence » (p. 49). Nous devons faire la distinction entre « les intérêts conflictuels » qui nous séparent des patrons, et les « objectifs convergents » qui peuvent nous rapprocher d'eux dans une situation donnée (p. 31).

La gestion patronale se renouvelle ; elle tend à instaurer divers modes de participation, à s'associer son personnel dans une nouvelle perspective de « gestion des ressources humaines, se traduisant par le partage de valeurs (objectifs communs) et la confiance mutuelle en termes de philosophie ou d'approche globale » (p. 10). En ce sens, « nous devons prendre les moyens pour acquérir davantage d'autonomie et de contrôle sur notre travail et investir les lieux où se concentre l'information et se prennent les décisions qui nous concernent » (pp. 29-30).

Dans le cadre d'une nouvelle organisation du travail, en groupes semi-autonomes par exemple, « les tâches sont enrichies, le contenu est plus flexible on reconnaît le droit de parole aux personnes employées en les invitant à des réunions, en facilitant leur participation au travail d'équipe et en leur donnant accès à plus d'information » (p. 10). Dans « l'itinéraire syndical » que la direction de la CSN leur propose, les syndicats affiliés sont invités à réfléchir au développement de « modèles alternatifs à l'organisation hiérarchique traditionnelle du travail » et à des revendications précises « susceptibles de responsabiliser de façon différente les travailleuses et les travailleurs face à la finalité de leur travail » (p. 51).

Dans un milieu de travail « en mouvance continue », il faut repenser la place et le contenu de la convention collective, dépasser à cet égard « les attitudes rigides et figées ». La convention collective « doit moins définir des normes et des règles, que d'encadrer et d'orienter le déroulement des activités, la solution des problèmes et la protection des droits » (p. 50). L'Exécutif de la CSN reprend ici les orientations du Colloque sur les relations de travail, organisé en mars 1990 par le Comité interfédération du secteur privé, dont les

⁹ *Rapport dit Comité exécutif de la CSN, 55e Congrès, 5 au 11 mai 1990.*

documents ¹⁰ dégagent avec une plus grande précision les conclusions qu'une telle orientation implique. La convention collective doit devenir une « charte » du milieu de travail, affirmant de simples « principes généraux ». Une telle évolution « suppose un changement d'attitude et une certaine renonciation à l'apparente sécurité des règles et des mécanismes détaillés avec précision ». La négociation continue est la voie « dans laquelle il faut résolument s'engager », celle qui abordera « la discussion des problèmes et des solutions au fur et à mesure qu'ils surviennent ». « En fait, ce qu'il s'agit de négocier, c'est la gestion de l'imprévu et de l'imprévisible » ¹¹.

On peut comprendre que la nouvelle orientation de la CSN ait été accueillie avec beaucoup de sympathie par les éditorialistes qui lui ont décerné avec empressement une cote d'appréciation jusque là réservée à la FTQ, célébrant cette « ouverture d'esprit » d'une centrale jugée insuffisamment conciliante dans le passé.

Beaucoup moins de publicité a été accordée à « Déclaration des TCA sur la réorganisation du travail » adoptée à l'unanimité par le Conseil canadien du Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (TCA, ex Travailleurs canadiens de l'automobile) en novembre 1989 sous le titre « La participation travail leurs-direction est un leurre » ¹². L'opposition des TCA à la concertation se fonde sur le bilan d'expériences diverses de gestion participative, vécues depuis un certain nombre d'années dans l'industrie de l'automobile (équipes de travail, participation aux instances administratives, cercles de qualité, ...). Ce bilan est également en train d'être fait chez les TUA (Travailleurs unis de l'automobile) aux États-Unis, où un mouvement de dissidence, encore minoritaire mais fort significatif, a entrepris une lutte d'opposition aux politiques de concertation défendues par la direction.

4. L'initiative du Forum pour l'emploi

[Retour à la table des matières](#)

¹⁰ Ces documents ont été réunis dans un supplément de *Nouvelles-CSN* intitulé « Relations de travail », avril 1990.

¹¹ « La convention collective, son élargissement, son application », par Robert P. Gagnon, dans *Relations de travail*, *op. cit.*

¹² *Le Devoir*, 21 novembre 1989.

À la lumière de ces remarques, comment peut-on évaluer l'initiative du Forum pour l'emploi de novembre 1989 ? Qui sont d'abord les 25 personnalités qui parrainaient le Forum ? Du côté syndical, cinq représentants, soit les présidents de la FTQ, de la CSN, de la CSD et de l'UPA, et la présidente de la CEQ. Du côté patronal, deux associations étaient présentes au comité de parrainage, la Chambre de commerce du Québec par son président et l'Association canadienne des manufacturiers par son vice-président et directeur général de la division québécoise ; les autres représentants patronaux étaient les P-D.G. de sept entreprises privées, soit Canam Manac, Normick Perron, Québec - Téléphone, Shermag, Groupe CFC, Groupe transcontinental CGC et Mouvement Desjardins. S'ajoutent trois représentants du milieu universitaire, les recteurs de l'UQAM, des universités Laval et Concordia, quatre dirigeants d'organismes publics, Ville de Montréal, Union des municipalités régionales de comté, Association provinciale des commissions de formation professionnelle, et Association des organismes régionaux de concertation et de développement, les présidentes du Conseil des communautés culturelles, de la Fédération des femmes du Québec et du Conseil permanent de la jeunesse et le président du comité des affaires sociales de l'Assemblée des évêques.

Si l'on examine la représentation syndicale, on constate qu'il s'agit d'une représentation complète et au plus haut niveau. Les personnes présentes au comité de parrainage n'y étaient pas à titre personnel mais en tant que dirigeants élus et dûment mandatés, parlant au nom du mouvement. On ne peut pas en dire autant de la représentation patronale. Même si elle était plus imposante en nombre que la représentation syndicale, elle n'avait pas le même caractère de représentativité. Deux associations, la Chambre de commerce et l'Association des manufacturiers, sont certes habilitées à exprimer des positions qui reflètent les politiques du patronat dans son ensemble, mais il faut souligner une absence de taille, celle du Conseil du patronat du Québec qui regroupe 126 associations patronales et reçoit un appui financier de 450 entreprises. Pourquoi a-t-il catégoriquement refusé de s'associer à cette initiative ? On note également l'absence de la Fédération canadienne des entreprises indépendantes, principale association de PME. N'est-il pas embarrassant de devoir discuter de nouveaux emplois avec le patronat en l'absence des représentants des PME, pourtant considérées comme les entreprises les plus dynamiques du point de vue de la création d'emplois ? Sept P-D.G. d'entreprises privées parrainaient le Forum, mais qu'expriment-ils sinon la position de leur seule entreprise ? Que valent ces positions par rapport à celles des P-D.G. de Bombardier, de Lavallin, etc., dont certains auraient été approchés mais auraient décliné l'invitation de parrainer ? Quels sont les motifs de leur refus ? Il serait fort intéressant d'obtenir d'eux une expression publique de ces motifs.

Extrait de la déclaration des TCA sur la réorganisation du travail

Le patronat propose un éventail de programmes portant différents noms (concepts d'équipe, participation des employés,...). Mais, quel que soit le titre utilisé, l'argument de vente est en même temps le bâton et la carotte : la menace de la compétitivité et la promesse d'une participation qui mènera supposément à un meilleur contrôle de la part des travailleurs, à une plus grande sécurité et à un travail plus agréable [...]

Cette « participation » et ses promesses sont des leurres [...]. Le patronat continuera de garder jalousement la clause des droits de gérance et de décider unilatéralement à quel moment il va moderniser, combien il investira, ce qu'il produira, [...]. La vérité, c'est que le but du patronat n'est pas de céder son pouvoir, mais plutôt de trouver des façons plus raffinées de l'accroître.

De même, l'acceptation des visées du patronat ne garantira pas les emplois. En fait, le maintien de l'insécurité des travailleurs face à leur emploi, et par conséquent leur affaiblissement, est partie intégrante de ce nouveau programme patronal [...]. Plus précisément, l'objectif est de remplacer la solidarité des travailleurs par une identification totale aux objectifs de l'entreprise.

L'idéologie de la compétitivité est au centre du programme patronal [...]. Nous sommes perdants si nous acceptons la compétitivité comme point de départ. Dans les discussions ou les négociations basées sur la compétitivité, l'argument final sera toujours : « Qu'est-ce qui est bon pour l'entreprise » ? [...]. Nous disons en fait non aux concessions et aux structures qui minent la solidarité syndicale.

La lutte contre le programme patronal dans le milieu de travail n'est pas indépendante de la lutte plus globale contre le programme patronal dans notre société. En même temps que nous nous mobilisons contre un système fiscal régressif, contre l'affaiblissement de notre système d'assurance-chômage, ou en faveur de lois sur les fermetures d'usines, nous rappelons à nos membres que « l'équipe » dont ils font partie n'est pas celle de leur employeur et que « les adversaires » ne sont pas les autres travailleurs, mais bien ceux qui se situent de l'autre côté de la barrière sur ces questions.

Cette première constatation, relative à la représentation patronale, tend à confirmer l'absence d'intérêt à améliorer la situation de l'emploi pour le patronat considéré globalement. Il y a bien sûr des exceptions, au moins au niveau des déclarations publiques. Mais le fait est que cette préoccupation est essentiellement celle des travailleurs et des travailleuses. En témoigne notamment la participation aux forums régionaux où 80% des personnes impliquées provenaient des syndicats et des organismes populaires ; relativement moins forte au Forum national, en raison des frais d'inscription prohibitifs et d'une participation massive des caisses populaires (200 participants sur 1600), la participation des syndicats et des organismes populaires y était néanmoins de loin la plus importante.

5. Des motivations différentes à discuter de l'emploi

[Retour à la table des matières](#)

Un feuillet intitulé Forum pour l'emploi, distribué dans les forums régionaux au printemps 1989 présente de brèves déclarations de chacun(e) des 25 parrains ou marraines de l'opération. Un coup d'oeil sur ces déclarations, si brèves soient-elles, donne une idée des motivations qui ont amené les uns et les autres à s'associer à l'initiative. Pour les trois grandes centrales syndicales, FTQ, CSN et CEQ, il n'y a aucune ambiguïté. Les déclarations de Louis Laberge, Gérald Larose et Lorraine Pagé sont claires: le plein emploi est un objectif prioritaire, indispensable, réaliste et réalisable.

Pour les représentants patronaux dans leur ensemble, il en est tout autrement. Leur refus de parler de plein emploi est catégorique. Ils ont d'ailleurs posé comme condition de leur participation que le thème du Forum soit non pas « le plein emploi » comme le voulaient les syndicats, mais « l'emploi ». Au lieu d'un « Forum pour le plein emploi », on a donc convenu d'organiser un « Forum pour l'emploi ». Serait-ce une simple question de terminologie et les deux thèmes seraient-ils après tout équivalents ? Il n'y a jamais de simples querelles de terminologie. Derrière celles-ci, il y a toujours une question de fond. Et le fait est qu'un Forum « pour l'emploi » peut être interprété de diverses manières, par les uns sous l'angle des moyens à déployer pour s'attaquer véritablement au chômage, par les autres sous l'angle de la gestion de l'emploi,

c'est-à-dire du contrôle des coûts, de l'amélioration de la productivité, de la flexibilité, de la bonne entente sur les lieux de travail...

De toute évidence, c'est cette deuxième interprétation et elle seule qui permet au patronat de s'associer à une opération dont le seul objectif pour lui est de promouvoir ses intérêts. Le plein emploi n'est pas l'affaire des patrons. Certains le disent haut et franc : ils sont en affaires pour faire des profits ; c'est cela qui les intéresse, pas l'élimination du chômage. D'autres, plus pudiques, disent souhaiter le plein emploi mais ne pas y croire. Ils voient cet objectif comme « irréaliste ». Le président du Mouvement Desjardins, Claude Béland, figure de proue du comité de parrainage, explique quant à lui qu'un parti politique qui mettrait le plein emploi à son programme « deviendrait la risée populaire » et que « si un gouvernement décidait d'instaurer le plein emploi, il aurait à subir la résistance des entreprises et des syndicats » ¹³ !

Les motivations patronales ressortent clairement des déclarations de parrainage. Pour Louis Arsenault de la Chambre de commerce du Québec, « les carences en matière d'emploi constituent un problème urgent dont notre société ne peut plus supporter les coûts économiques et sociaux ». Il faut procéder à « une recherche concertée de solutions qui s'inscrivent dans la trame de notre dynamisme et de notre esprit d'entrepreneurship ». Pour sa part, Pierre Ypperciel de l'Association des manufacturiers (remplacé à l'été 1989 par Richard Le Hir) met l'accent sur « le contexte de mondialisation des marchés » dans lequel « le Québec devra être capable de rivaliser avec ses concurrents ». En ce sens, « le secteur manufacturier doit pouvoir compter sur des ressources humaines bien formées et motivées à s'associer aux entrepreneurs ». Le Forum doit permettre de « dégager des pistes de solutions et faire en sorte que l'on augmente le taux de participation des citoyens à notre économie ».

Les préoccupations patronales d'efficacité, de compétitivité sur les marchés internationaux, de contrôle des coûts et de concertation en vue de réaliser ces objectifs, dominent clairement dans ces déclarations des deux associations habilitées à parler au nom du patronat. Elles se retrouvent également à des degrés divers dans les déclarations des autres parrains issus du monde des affaires. Roger Néron du Groupe CFC explique que « l'entreprise d'aujourd'hui doit lutter constamment pour faire face à la concurrence mondiale, ce qui l'amène à rechercher des solutions nouvelles pour offrir un produit ou service de meilleure qualité à un coût moindre [...]. Le Forum pour l'emploi offre l'occasion d'explorer cette relation entre la qualité totale et la croissance de l'emploi ». Serge Racine de Shermag met l'accent, lui, sur « la qualité de nos relations de travail qui a contribué de façon déterminante à la prospérité que connaît le Québec ». Il faut donc soutenir « toute initiative de nature à

¹³ *Avenir, op. cit.*, p. 28.

maintenir ce climat propice ». Il voit le Forum comme s'inscrivant « dans cette démarche responsable nécessaire à un avenir prometteur ».

Le moins qu'on puisse dire est que la préoccupation du plein emploi n'occupe pas la première place dans ces déclarations de parrainage. Un seul des parrains issus du monde patronal d'ailleurs y faisait explicitement allusion quoique de manière indirecte. Il s'agit de Rémi Marcoux du Groupe GTC. Pour d'autres, le Forum devait être le lieu d'une discussion dont l'objectif, plus modeste que celui du plein emploi, serait « d'améliorer » la situation de l'emploi. C'est le cas de Raymond Sirois de Québec-Téléphone qui parle « d'augmenter le niveau et la qualité des emplois », de Claude Corbo de l'UQAM qui voit dans le Forum l'occasion d'une réflexion commune de tous les intervenants sur les « facteurs qui favorisent le développement de l'emploi », et de Marcel Dutil de Canam Manac dont l'objectif est de « réduire le chômage à un niveau acceptable pour notre société ». Dutil fait également allusion à la « pression additionnelle qu'entraînera l'entrée en vigueur du libre-échange avec les États-Unis. On sait ce que cela veut dire pour lui qui déclarait en février 1986 devant la Chambre de commerce de Montréal : « Dans un régime de libre-échange, il faudra que nos coûts de production, dans lesquels sont inclus les coûts sociaux, soient équivalents à ceux de nos compétiteurs américains, sinon il n'y a aucun espoir de survie pour nos entreprises ». Dans cette optique, les salaires des travailleurs canadiens, de même que les prestations d'assurance-chômage devraient être réduits aux niveaux américains; il faudrait également sabrer dans les régimes d'assurance-santé et de retraite.

D'autres parrains font également allusion à la croissance nécessaire de l'emploi, mais en appuyant davantage sur l'amélioration de la concertation que le Forum est susceptible de favoriser. C'est le cas de Jean Perron de Normick Perron, de Patrick Kenniff de l'Université Concordia, de Pierre Ménard des Organismes régionaux de concertation et de développement et de Juanita Westmoreland-Traoré, pour qui le plein emploi est indispensable, mais « ne peut se réaliser sans la concertation de tous les partenaires socio-économiques ». Claude Béland du Mouvement Desjardins et Monseigneur Jean-Guy Hamelin de l'Assemblée des évêques s'inscrivent dans cette même optique d'un partenariat salubre. Claude Béland en particulier évoque le travail qui « favorise le sentiment de sécurité chez les gens d'ici » et voit le Forum comme « l'occasion de nous sensibiliser à une solidarité nouvelle, essentielle à la découverte de solutions d'avenir ». Monseigneur Hamelin souhaite pour sa part que le Forum soit « une expression de la solidarité ¹⁴ sociale de l'ensemble du peuple du Québec ».

¹⁴ Le message du premier mai 1989 du Comité des affaires sociales de l'Assemblée des évêques du Québec intitulé «Emploi précaire - société précaire », cite l'Encyclique *Sollicitudo Rei Socialis* de 1987 de Jean-Paul II, qui évoque la solidarité, « invention de

6. Miser sur l'État ou sur l'initiative privée ?

[Retour à la table des matières](#)

En somme, de toute évidence, les organisations syndicales veulent le plein emploi et cherchaient, en participant au Forum pour l'emploi, des avenues de solution à ce problème prioritaire. Le patronat, lui, était en quête d'une meilleure adaptation des conditions de l'emploi à la rentabilité de l'entreprise. Dans cette perspective, il recherchait les moyens d'associer plus étroitement le travail au capital, de transformer les travailleurs en partenaires de l'entreprise et de les amener ainsi à identifier leurs intérêts avec ceux de « leur » entreprise. Le risque d'affaiblissement du mouvement ouvrier résultant de l'isolement des groupes de travailleurs dans le cadre de formules de ce type, entreprise par entreprise, a été souligné plus tôt.

La résolution générale adoptée le 6 novembre 1989 par les 1600 participants au Forum stipule : 1) que le Comité de parrainage demeure en fonction et poursuit son action, 2) que celui-ci « souhaite le maintien ou la création, dans chacune des régions du Québec, d'un comité pour l'emploi rassemblant les divers intervenants socio-économiques de la région » ; le rôle de ces comités régionaux est de « faciliter le dialogue et la réflexion commune [...] sur les moyens d'accroître l'emploi dans la région », de « susciter des expériences créatrices d'emploi », et de « faire connaître les expériences réussies de la région » en la matière. Plutôt timide, pour utiliser un euphémisme, cette résolution s'inscrit tout à fait dans l'esprit du développement de stratégies « privées », du type de celles qui viennent d'être évoquées. Il est très significatif, en tout cas, que l'État ait été maintenu à l'écart de toute la démarche du Forum pour l'emploi. Non seulement il n'y a pas été associé, mais de toute évidence le rôle qu'on envisage de lui faire jouer est réduit à sa plus simple expression, au profit de mesures à aménager au niveau local, c'est-à-dire dans les faits au niveau de l'entreprise. Cette orientation, d'ailleurs, était évidente dès le début, comme l'expliquait en particulier le président du Mouvement Desjardins et président du Comité de parrainage, Claude Béland:

Dieu lui-même, traduction sociale de l'appel de l'Évangile et exigence pour une organisation de l'économie qui ouvre l'avenir», *L'Église de Montréal*, 27 avril 1989, p. 395. Voir aussi Louis Gill, « La solidarité serait une invention de Dieu lui-même », *Laïcité*, Bulletin du MLQ, automne 1989, P. 10.

L'État n'est pas le bon intervenant [...], Nous ferons un grand pas si, au Forum national, on réussit à établir un consensus sur ce point: le plein emploi, c'est notre problème. Dans ce sens, nous n'avons pas besoin de l'État [...]. Le niveau politique doit comprendre qu'il doit encourager et généraliser l'entrepreneurship [...]. L'État sera le mandataire [...]. Il sera le leader dans l'application et non dans la conception du projet de société ¹⁵.

Commentant la formule du Forum pour l'emploi, l'économiste Pierre Fortin de l'UQAM s'exprimait dans le même sens :

Il nous faut retrouver nos racines québécoises d'entraide mutuelle, arrêter de nous tirer dans les pieds les uns des autres (syndicats contre syndicats, entreprises contre entreprises et syndicats contre entreprises) pour nous serrer les coudes et affronter le défi mondial [...]. Nous ne pouvons plus accepter de dépendre de l'État. Il faut inverser la pyramide [...]. L'État doit être un mandataire des régions, des industries et des groupes ¹⁶.

Dans la communication qu'elles ont préparée pour les forums régionaux, les instigatrices du Forum pour l'emploi, Diane Bellemare et Lise Poulin-Simon exprimaient un point de vue qui s'inscrit dans cette orientation et tend à secondariser le rôle de l'État au profit de « partenariats locaux » s'organisant à partir de l'entreprise. Parlant de la gestion des ressources humaines par la collectivité, elles posaient la question :

Mais qui est la collectivité ? Le gouvernement ? Non, bien sûr. La collectivité c'est nous et nos institutions. En fait, le gouvernement ne peut gérer seul les ressources humaines : tout au mieux, il peut gérer les prestations que l'on décide de distribuer aux personnes sans travail. Concrètement, gérer ses ressources humaines collectivement, c'est établir des partenariats sur cette question ¹⁷.

En lieu et place d'un éventuel rôle clé à confier à l'État dans une « politique active du marché du travail » à la suédoise par exemple, c'est l'entreprise, « suscitant l'adhésion des employés et des syndicats à ses projets » ¹⁸, qui apparaît ici comme la force centrale sur laquelle il faudrait compter pour sortir du marasme du sous-emploi. Cette perspective n'est certes pas pour déplaire au patronat qui a accepté de participer à l'initiative des Forums et qui appelle à hauts cris au désengagement de l'État. Quant à savoir si on peut la considérer

¹⁵ *Op. cit.*, p. 28.

¹⁶ *Op. cit.*, p. 37.

¹⁷ *Op. cit.*, p. 26.

¹⁸ *Op. cit.*, p. 24.

sérieusement comme un moyen réel d'avancer dans la lutte contre le chômage, il est permis d'en douter. En tout cas, si cette orientation était retenue, il s'agirait d'un revirement important dans les politiques syndicales mises de l'avant jusqu'ici.

7. Pour une action concertée des organisations ouvrières et populaires

[Retour à la table des matières](#)

Je crois pour ma part qu'il faut renoncer de s'engager dans une stratégie « privée » pour s'appuyer davantage sur l'État et je suis confiant que le mouvement syndical sera fidèle à cette position qui est la sienne. Mais qu'attendre alors d'initiatives comme celle du Forum pour l'emploi ? Certains diront : même si elles ne conduisent pas immédiatement à des résultats concrets, elles contribuent à susciter dans le public un intérêt pour la question du plein emploi. Mais l'intérêt existe déjà largement chez les « intéressés », c'est-à-dire les victimes actuelles ou éventuelles du chômage. Ce qu'elles veulent trouver, ce sont les moyens concrets de s'attaquer sérieusement au problème. Une seule voie, à mon avis s'ouvre à eux et à elles, celle de l'action autonome des organisations ouvrières et populaires pour la défense de leurs revendications propres.

En ce sens, je ne peux que reprendre à mon propre compte les propos suivants exprimés par le vice-président de la CEQ, Raymond Johnston, parlant en son nom personnel dans le cadre d'un atelier de discussion sur les théories et stratégies du marché du travail ¹⁹. Les axes du travail syndical qu'il propose se fondent sur la recherche de l'unité d'action des organisations ouvrières et populaires, de l'autonomie complète du mouvement syndical et sur le prolongement de l'action syndicale dans l'action politique. Il faut, dit-il « contribuer à l'émergence d'une formation politique capable de remettre en question la domination du capital sur le travail et définir, avec elle, les règles d'une alliance qui préserve l'autonomie complète du mouvement syndical ». La lutte pour le droit au travail, précise-t-il, « est fondamentalement une lutte politique.

¹⁹ Raymond Johnston, *La gauche et les stratégies de plein emploi. Potentiel et limites de l'action syndicale : l'exemple québécois*. Communication présentée aux Ateliers de l'Association d'économie politique, dans le cadre du Congrès des sociétés savantes, 3 juin 1989.

C'est sur l'État et par l'État qu'il faut agir. En ce sens, le mouvement syndical doit redevenir une force sociale ; il doit recourir à l'action politique ».

Fin du texte.