Marc Brière (1929-)
et Jacques Grand'Maison (1931-)

Respectivement essayiste et sociologue

(1980)

UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL

Un document produit en version numérique par Gemma Paquet, bénévole,
Professeure retraitée du Cégep de Chicoutimi
Courriel: mgpaquet@videotron.ca

Dans le cadre de la collection: "Les classiques des sciences sociales"
Site web: http://www.uqac.ca/Classiques_des_sciences_sociales/
Une bibliothèque fondée et dirigée par Jean-Marie Tremblay, sociologue

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 Gemma Paquet, bénévole, professeur de soins infirmiers à la retraite du Cégep de Chicoutimi à partir de l'article de :

Courriel: mgpaquet@videotron.ca

Marc Brière et Jacques Grand'Maison, **UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL**. Montréal : Les Éditions Leméac, 1980, 136 pp. Collection : À hauteur d'homme.

M. Jacques Grand'Maison (1931 -) est sociologue (retraité de l'enseignement) de l'Université de Montréal.

M. Marc Brière est essayiste.

[Autorisation formelle réitérée le 6 mars 2004 au téléphone par M. Jacques Grand'Maison et confirmée par écrit le 15 mars 2004 de diffuser la totalité de ses œuvres : articles et livres]

Courriel : jgrandmaison@hotmail.com

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 13 avril 2006 à Chicoutimi, Ville de Saguenay, province de Québec, Canada.

Table des matières

Première partie : quel contrat social ? par Marc Brière

Introduction

1. Quelles lois ?
 - I. Le Code du travail
 - A. Dispositions générales
 - B. Dispositions particulières au secteur public
 - II. La Loi sur la santé et la sécurité du travail
 - III. La Loi sur les normes du travail
2. Quelle dynamique ?
3. Quels syndicats ?
 - I. Le syndicalisme québécois
 - II. Le syndicalisme des travailleurs
 - III. Les unités de négociation
4. Quel avenir ? Essai de prospective
 - I. Un véritable statut du travailleur dans l'entreprise
 - II. Perspective générale
 - III. Pour une commission d'enquête ou de révision

Conclusion

Bibliographie

Deuxième partie : une société en projet
par Jacques Grand'Maison

1. [Le contrat social, un mythe ?](#)
2. [Pour une nouvelle pratique sociale du travail](#)
3. [Cinq dynamismes inséparables](#)
4. [La dramatique sous-jacente](#)
5. [Un nouvel âge](#)
6. [Une pratique sociale à redéfinir](#)
7. [Confusion entre outil et pratique sociale](#)
8. [Un renversement de perspective](#)
9. [Vers de nouvelles synthèses sociales](#)
10. [Une question clé : centralisation et décentralisation](#)
11. [La pédagogie des dynamismes locaux](#)
12. [Le génie des ensembles et de l'ensemble](#)
13. [Des modèles mécaniques aux modèles organiques](#)
14. [Un mythe à dépasser](#)
15. [Cheviller l'angoisse et l'audace](#)

Marc Brière et Jacques Grand'Maison

sociologue (retraité de l'enseignement) de l'Université de Montréal

UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL

Montréal: Les Éditions Leméac, 1980, 136 pp.
Collection: À hauteur d'homme

Présentation du livre

(texte au verso du livre)

[Retour à la table des matières](#)

L'idée de contrat social risque de devenir une formule passe-partout, un nouveau lieu commun comme le sont la qualité de la vie, la société juste ou l'environnement. Un autre mythe, quoi! Pourtant depuis Rousseau on ne cesse d'en parler, chez les libéraux comme chez les socialistes, au sud comme au nord.

Aujourd'hui plus que jamais, les éclatements de tous ordres font naître un profond besoin de cohérence, même dans le contexte conflictuel des rapports de force qui semblent s'imposer partout. On peut disputer du contrat social régnant ou le défendre. On peut se battre pour en créer un autre, mais c'est une grave illusion de croire qu'une société pourrait bien s'en passer. L'anarchisme ne mène nulle part.

Marc Brière et Jacques Grand'Maison plaident ici pour un nouveau contrat social tout en tentant de préciser des voies qui y conduisent.

Première partie

Quel contrat social ?

Par Marc Brière

[Retour à la table des matières](#)

« Tous ceux qui se dérobent derrière leur rôle
font obstacle. »

Paul Chamberland, Terre souveraine.

Première partie : quel contrat social ?
Marc Brière

Introduction

[Retour à la table des matières](#)

Le 2 juin 1980, je présentais au congrès de l'Association canadienne de relations industrielles une communication sur l'orientation du droit québécois du travail. Pour la préparer - et aussi parce que, depuis déjà plusieurs mois, je sentais le besoin d'approfondir un certain nombre de questions qui s'étaient imposées à mes réflexions matutinales, dans le sillage de mon travail de juge au Tribunal du travail - je me suis mis à lire tout ce qui s'était publié chez nous (ou presque), depuis dix ans, sur les conflits de travail, leur solution possible ou impossible et les moyens mis en oeuvre ou proposés pour y arriver.

Les meilleurs textes étaient de Léon Dion et de Jacques Grand'Maison, deux sociologues dont j'avais fait jadis la connaissance durant les palabres de l'Institut canadien (on ne disait pas encore « québécois » !) des affaires publiques, l'I.C.A.P., d'heureuse et joyeuse mémoire. J'y retrouvais Dion et Grand'Maison, dont la production soutenue et de qualité, comme aussi celle de Pierre Vadeboncoeur, n'avait cessé de faire mon admiration : trois beaux et grands noms de notre littérature engagée, les trois piliers de mon érudition, le début de ma sagesse.

Et je leur adressai copie de mon petit papier à moi.

Ce qui me valut, à ma grande surprise, cette invitation de Jacques à joindre sa collection « À hauteur d'homme », sous le titre : Quel contrat social ? auquel j'accolai immédiatement le sous-titre : « quelle prétention ! »

Quelle prétention, en effet, d'oser envisager de répondre à une telle question ! Moi qui, en dehors de quelques arguties juridiques où l'on devient assez facilement maître, ne me reconnaissais que la science du charbonnier. Il est vrai qu'il y a aussi la foi, mais elle est de même poussière, et cela n'aide guère à y voir clair.

Quel contrat social ? - moi qui n'ai même jamais lu Rousseau et qui connais à peine, à cause du titre, l'Esprit des lois.

Cela me semblait prétentieux, outrecaudant, indécent.

Je n'aurais pas dû ajouter cette troisième épithète (mais, dans les grands moments, il en faut toujours trois). Car, puis-je l'avouer sans nuire à la dignité de la magistrature, j'aime bien les indécentes, voire même les insolences (j'ai affublé mon cinquième et dernier enfant des prénoms suivants : Louis-Joseph, Paul, Jérôme - à cause des Insolences du frère Untel - Martin).

En outre - mes collègues du tribunal ne le savent que trop -je suis en quelque sorte un dissident, en quête de nouvelles convergences. Je suis un marginal à la recherche de l'essentiel, du centre, du cœur des choses et des hommes. Un juge en recherche de justice, pour libérer l'homme de quelques dominances.

Je ne dis pas cela par prétention, mais par prévention : mon propos ne sera pas nécessairement conforme à la jurisprudence établie.

D'ailleurs, je n'ai jamais pensé que nos jugements devaient avoir le caractère de vérités absolues ou définitives. Leur autorité est bien relative, non seulement dans les cas d'espèce qu'ils ont pour première fonction de trancher à l'égard des seules parties en cause, mais surtout dans leur dimension plus générale où ils ne sont que des jalons de recherche vers une meilleure justice et une meilleure compréhension de la réalité vécue.

Me voilà donc lancé sur le contrat social, et, par pur hasard (je le jure), j'écris ces lignes en ce 24 juin post-référendaire où l'on cherche frénétiquement une nouvelle entente constitutionnelle qui permette l'affirmation collective (je n'oserais dire nationale, réserve oblige !) des deux grandes sociétés canadiennes, la québécoise et l'autre.

Une nouvelle entente...

On ne dit plus : un nouveau pacte, un nouveau contrat. Et c'est bien ainsi : plus on s'éloignera du vocabulaire juridique ou diplomatique, plus on s'approchera des réalités simples et vraies.

Mais alors, pourquoi un contrat social, quel qu'il soit ? À défaut, sans doute, d'un meilleur titre. Il fallait éviter l'affreux consensus nécessaire. Quelle société ? eût été mieux, mais j'en eusse frémi davantage. Quel travail ? - peut-être. Quelles relations de travail ? - sans doute ; mais l'expression, qui pourtant réunit deux très beaux mots, a quelque chose de rébarbatif en ces temps de désabusement.

Alors allons-y pour Quel contrat social ? de Jean-Jacques à Jean-Marc - car je fus ainsi baptisé - ; de 1762 à 1980 ; de France en Nouvelle-France ; à l'aube de deux révolutions, peut-être ; à la fin de deux époques, sûrement.

Certes, il sera bien question de droit, de droit du travail - le contraire n'eût-il pas été étonnant d'un juge ? Car le droit est un élément important de la dynamique actuelle et future des sociétés. Tout particulièrement, le droit du travail. Car c'est le travail, ses relations et son droit qui définiront, en tout premier lieu, les sociétés à venir.

Le droit, ce n'est pas seulement les lois. Car, si la législation est la source principale du droit, elle n'en est pas la seule, surtout peut-être en droit du travail, où la législation est souvent embryonnaire, n'offrant qu'un cadre juridique aux relations de travail, et où la réalité vécue dans l'interprétation jurisprudentielle et dans les rapports de force quotidiens dépasse largement celle des lois et leur fiction.

Le droit comporte nécessairement une certaine rigidité, un certain dynamisme statique tendant à la conservation du précédent et, au-delà du système, afin d'assurer aux divers agents une certaine sécurité résultant de la connaissance de règles du jeu qui soient stables.

Mais la réalité des relations de travail - d'une mouvance quasi infinie malgré le perpétuel recommencement, semble-t-il, des mêmes luttes - cette réalité mouvante tolère mal d'être réduite à de simples problèmes juridiques, qui la trahissent forcément. Non pas qu'elle ne puisse être et ne doive se mouvoir à l'intérieur d'un cadre juridique. C'est un cas où le media ne peut être le message. Le contenant ne peut être le contenu. Or, le droit contenant à trop souvent tendance à se prendre pour le contenu.

Selon le grand juriste américain Holmes : « The law never is, it is always about to be » - le droit n'est jamais, il est toujours sur le point d'être. C'est qu'il se fait de jour en jour par l'activité de tous. C'est pourquoi les lois sont généralement en retard sur le droit.

La réalité des relations de travail dépasse largement le cadre judiciaire, même si ce que l'on appelle droit du travail doit y correspondre le plus possible, non seulement en tant que reflet et aboutissement, mais aussi en tant que dynamique d'évolution. C'est pourquoi il m'apparaît essentiel que les acteurs principaux des relations de travail, le patronat et les syndicats, participent à cette dynamique, non seulement en tant que plaideurs ou justiciables, mais aussi comme citoyens, et qu'à ce titre ils prennent part à la réflexion et à la discussion que l'élaboration des politiques administratives ou jurisprudentielles devrait normalement susciter, une part entièrement et « responsablement » assumée.

L'année 1980 marque le dixième anniversaire du Tribunal du travail et, l'an dernier, le département des relations industrielles de l'Université Laval soulignait, par son colloque annuel, le quinzième anniversaire de notre Code du travail. Cela pourrait suffire à justifier la nécessité de faire le point, pour tous les navigateurs en perpétuel mouvement sur la mer agitée des relations de travail. Quel est le chemin parcouru ? Quelle est la destination ? Y a-t-il lieu de redresser la course ?

• • •

Ma démarche se fera en deux temps. Après un survol des récentes modifications apportées à la législation du travail, je tenterai un essai d'explication de la dynamique des relations de travail et des causes d'insatisfaction généralement ressentie à l'égard de notre droit du

travail. De ces deux dynamiques, celle déjà inscrite dans nos lois et celle de la vie elle-même, de ses frustrations et de ses espoirs, devrait se dégager, du moins je l'espère, l'orientation du droit québécois du travail. Car c'est le sens de ces dynamiques, l'esprit qui les anime, qui détermineront la direction que prendront les relations de travail au Québec et l'élaboration d'un nouveau contrat social québécois.

Dans la préparation de ce travail, j'ai puisé à de nombreuses sources, dont la relation journalistique de l'actualité des relations de travail, les comptes rendus des innombrables conférences et colloques qui ont lieu d'année en année, notamment ceux tenus par les écoles de relations industrielles des universités de Montréal et Laval. Cela m'a amené au dilemme suivant : procéder par citations identifiées, ce qui est à la fois plus honnête et moins risqué, mais alourdit la communication ; ou prendre tout simplement à mon compte les idées et opinion d'autrui, m'appropriant ainsi le savoir collectif, ce qui est d'ailleurs une démarche assez normale quand on n'est pas sorti de la cuisse de Jupiter. J'ai résolu ce dilemme en ne le résolvant pas : j'ai emprunté les deux démarches à la fois, tantôt en identifiant clairement mes sources, tantôt en reléguant à une table de référence ou de bibliographie les sources auxquelles j'ai puisé.

Mon second dilemme était de tout couvrir et ne rien traiter en profondeur, ou choisir un ou deux sujets au détriment du reste. J'ai résolu celui-ci en tentant l'aventure périlleuse de philosopher sur l'ensemble. L'entreprise est du genre casse-cou - Dieu me garde qu'elle ne devienne casse-pieds !

Première partie : quel contrat social ?

Marc Brière

Chapitre 1

Quelles lois ?

I. Le Code du travail

[Retour à la table des matières](#)

Le droit québécois du travail s'est fait selon le modèle nord-américain, à l'exception du régime d'extension des conventions collectives par décret, qui est d'origine française, à l'exception aussi du fait que notre principale loi du travail, appelée Code du travail mais qui n'en est pas un, est administrée depuis dix ans, non pas par une commission de relations de travail, mais par un Commissariat du travail formé de fonctionnaires du ministère du Travail, auxquels l'on a attribué une juridiction administrative ou quasi judiciaire autonome, et d'un Tribunal du travail, composé de juges mis en congé de la Cour provinciale, ayant une juridiction d'appel sur les décisions des commissaires du travail et une juridiction de première instance en matière pénale et de juste représentation (duty of fair representation).

Ce système est autochtone, et cela pourrait être suffisant, par les temps qui courent, pour devoir en être fier et en proclamer toutes les vertus. Malheureusement, je ne suis pas sûr que cela fût une amélioration : car, malgré ses mérites, il en a résulté une judiciarisation certaine de notre droit du travail (le débat qui s'est fait

au cours des derniers mois, à notre tribunal, sur la possibilité ou l'impossibilité d'adjuger au-delà d'une demande d'accréditation dans la détermination des unités de négociation -notion connue en procédure civile et en jargon juridique sous l'appellation *d'ultra petita* - en est une illustration particulièrement révélatrice).

Mais, au-delà de ces différences fondamentales, notre droit du travail comporte aussi un certain nombre de modalités qui lui sont particulières. Mon propos n'est pas de les inventorier ici. Je me propose toutefois de faire un examen rapide et par conséquent sommaire des principales innovations apportées à notre législation du travail au cours des dernières années.

Les modifications apportées au Code du travail en 1977 sont de portée soit générale, soit particulière au secteur public.

A. Dispositions générales

[Retour à la table des matières](#)

Pour l'ensemble des travailleurs, elles sont de deux ordres.

D'une part, elles comportent :

1. la tenue d'un scrutin pour permettre à l'association requérante en accréditation d'obtenir la majorité absolue des salariés compris dans l'unité d'accréditation lorsque son pourcentage d'adhésion se situe entre 35 et 50% ;
2. la retenue obligatoire à la source sur le salaire de tous les salariés du montant de la cotisation syndicale (précompte syndical obligatoire) ;
3. la détermination par arbitrage du contenu d'une première convention collective, lorsque le ministre du Travail l'autorise - disposition visant à mettre fin aux conflits dits de reconnaissance

syndicale « qui ont souvent donné lieu à des grèves interminables dont l'enjeu réel était l'exercice du droit d'association lui-même ¹ » ;

4. des mesures anti-briseurs-de-grèves : prohibition d'utiliser les services de salariés employés dans un autre établissement ou nouvellement embauchés pour remplacer les grévistes ; le tout étant sanctionné par une amende d'au plus 1000\$ pour chaque jour que dure l'infraction ; - selon le professeur Bernier, il en résulte que « la grève déclarée dans les conditions prévues au Code devient en quelque sorte obligatoire pour tous les salariés compris dans l'unité de négociation, qu'ils soient membres ou non du syndicat ² ». À la fin d'une grève ou d'un lock-out, le salarié obtient le droit de recouvrer son emploi de préférence à toute autre personne, à moins que l'employeur n'ait une cause juste et suffisante, dont la preuve lui incombe, de ne pas rappeler ce salarié au travail ; s'il y a mésentente à ce sujet, elle doit être déferée à l'arbitrage comme s'il s'agissait d'un grief.

D'autre part, elles comportent certaines mesures minimales de démocratie syndicale :

1. l'association accréditée doit divulguer chaque année à ses membres ses états financiers ;

2. les élections à l'intérieur d'une association accréditée doivent se faire au scrutin secret ;

3. une grève ne peut être déclarée qu'après avoir été autorisée au scrutin secret par un vote majoritaire des membres de l'association accréditée qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote ;

4. le même vote doit être tenu pour l'approbation d'une convention collective (l'inobservation de ces dispositions ne donne toutefois ouverture qu'à des sanctions pénales) ;

¹ Jean Bernier, « la Liberté syndicale : les droits collectifs et les droits individuels », in le Code du travail du Québec - 15 ans après.... 34e congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, P.U.L., 1979.

² Jean Bernier, « La Liberté syndicale : les droits collectifs et les droits individuels », in le Code du travail du Québec - 15 ans après..., 34e congrès des relations industrielles de l'université Laval, Québec, P.U.L., 1979.

5. le salarié victime de mauvaise foi, de procédé arbitraire ou discriminatoire ou de négligence grave de la part de son syndicat, relativement à un renvoi ou une sanction disciplinaire, peut être autorisé par le Tribunal du travail à soumettre sa réclamation à l'arbitrage, comme s'il s'agissait d'un grief ;

6. enfin, un employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf si le salarié a été embauché en violation de la convention collective ou s'il a participé, avec la complicité de l'employeur, à une activité contre l'association accréditée.

À l'exception des mesures anti-briseurs-de-grève, dont le prestigieux leader syndical Jean Gérin-Lajoie disait qu'elles constituent « sans doute une législation unique au monde ³ », toutes ces nouvelles dispositions sont de simples mesures de rattrapage, qui n'ont rien de révolutionnaires : les syndicats se voient renforcés vis-à-vis de l'employeur, un minimum de démocratie syndicale est imposée légalement et certains droits individuels des salariés dans l'entreprise et dans le syndicat sont également proclamés.

D'aucuns ont vu dans ces mesures de regrettables interventions de l'État mettant en péril l'indépendance des syndicats. Pour ma part, je comprends mal cette réaction : il me semble, en effet, que la bonne qualité des relations industrielles requiert que l'on soit également exigeant à l'endroit de toutes les parties.

Je ne vois pas ici d'ingérence des pouvoirs publics dans la gestion interne des syndicats. Selon la Commission québécoise des droits de la personne, pour laquelle j'ai par ailleurs le plus grand respect, « ce type d'intervention de l'État... accrédite la thèse voulant que les syndicats fassent bien peu de cas, dans l'ensemble, du respect des normes démocratiques ⁴ », Il ne m'apparaît pas que cette déduction

³ Jean Gérin-Lajoie, Pour la construction démocratique d'une société libre au Québec, assemblée annuelle des Métallos du Québec, 30 novembre 1979, p. 11.

⁴ Commentaires de la Commission des droits de la personne relativement au projet de loi 45 : Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministre du Travail et de la Main-d'œuvre, 19 décembre 1977.

soit justifiée. D'ailleurs, la Commission elle-même, dans son avis, ajoutait : « Il est certes louable que le législateur se montre préoccupé des droits fondamentaux des salariés, en matière de démocratie syndicale, de contrôle des membres vis-à-vis les prises de décision. »

Pour d'autres, ces dispositions offrent au salarié une protection minimale qui « devrait ouvrir la voie à l'adoption d'un système protégeant efficacement et pleinement l'exercice des droits d'un membre dans son syndicat ⁵ ».

Selon le professeur Pierre Verge, ces mesures antibriseurs-de-grèves

... sont plus résolues que les quelques autres interventions législatives canadiennes en la matière. Par exemple, la loi de la Colombie-Britannique n'interdit que le recours à des briseurs de grèves professionnels. Si elles contredisent de front les concepts libéraux de liberté individuelle de travail et de liberté de commerce qui avaient prévalu jusqu'alors en pareille situation [...] ces mesures donnent effet en revanche à la notion de groupe ou d'unité de négociation, dont la représentation exclusive est dévolue à l'association accréditée. Contrairement à la définition qu'il en donne lui-même, le Code du travail choisit ici de voir dans la grève, comme il l'avait fait d'ailleurs en réglementant son exercice, l'acte même du représentant collectif des salariés du groupe et non celui d'une simple réunion d'individus agissant de concert. L'arrêt de travail décidé par l'association accréditée (ou le lock-out) doit comporter en principe l'arrêt de travail de tout salarié représenté légalement par cette dernière à l'intérieur de l'unité de négociation visée [...] Désormais, [...] l'entreprise atteinte, en totalité ou en partie, par le geste collectif doit cesser son activité jusqu'à la cessation de ce dernier. Dans cette mesure, le travail appartient maintenant aux salariés du groupe ou de l'unité de négociation ⁶.

Par ailleurs, on devrait, sans doute, déplorer que, dans les cas de scrutin autorisant la déclaration de grève ou la signature d'une convention collective, le législateur a retenu la règle du « vote majoritaire des membres de l'association accréditée qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote ⁷ », c'est-à-dire la pluralité des voix des membres du syndicat compris dans l'unité de négociation, défranchisant ainsi les travailleurs faisant partie

⁵ Colette Matteau, in le Code du travail au Québec - 15 ans après... p. 93.

⁶ Pierre Verge, in le Code du travail au Québec - 15 ans après..., p. 116.

⁷ Code du travail, 1977, c. 27, art. 20.2 (anciennement 19b).

de telle unité et qui ne sont pas membres du syndicat. Cette mesure a évidemment pour objet d'inciter à l'appartenance syndicale, mais elle a aussi comme effet de contredire un des principes fondamentaux de notre droit, qui veut que « tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix ⁸ ». Pourquoi les dissidents, ceux qui préfèrent adhérer à un autre syndicat ou à aucun, sont-ils ainsi injustement privés du droit démocratique essentiel de participer à un scrutin, de grève ou d'approbation d'un projet de convention collective, alors qu'ils seront tenus de faire la grève et régis par cette convention collective ? Je n'ai rien contre le monopole syndical, qui est un des fondements de notre régime actuel de relations de travail, bien que le pluralisme soit aussi une formule fort respectable, mais je crains toute forme de totalitarisme, qui exige, sans admettre aucune forme d'opposition, le rassemblement de tous, en un bloc unique, qu'il s'agisse du service de l'État ou du service du syndicat.

B. Dispositions particulières au secteur public

[Retour à la table des matières](#)

Le personnel de la fonction publique et parapublique a obtenu chez nous le droit de grève en 1964. Depuis lors, les négociations de conventions collectives ont été particulièrement difficiles et ont donné lieu à des situations pénibles : nombreuses et longues grèves où le public avait le sentiment d'être tenu en otage, actes de violence, emprisonnement de trois présidents de centrales syndicales.

Diverses tentatives législatives ont été tentées pour améliorer le climat et permettre le maintien des services essentiels, particulièrement dans le secteur hospitalier. Mais les grèves, celles de 1963, 1966, 1972, 1975-1976 et, sans doute, celles de 1979-1980, ont donné lieu à des situations dramatiques où les services minimaux n'étaient pas toujours maintenus.

On n'a pas encore fini de faire le bilan des expériences vécues au cours de la dernière négociation, mais dans l'ensemble on semble peu satisfait des résultats obtenus par l'entrée en scène du Conseil

⁸ Ibid., art. 3.

d'information sur les négociations et du Conseil sur le maintien des services de santé et des services sociaux, dits « services essentiels ».

Le gouvernement avait mis en place ces nouveaux organismes à la suite du rapport de la Commission d'enquête Martin-Bouchard, dont, toutefois, il n'a pas jugé bon de suivre toutes les recommandations.

En éditorial, le 19 février dernier, la rédactrice en chef adjointe du Devoir, Madame Lise Bissonnette, en faisait l'appréciation suivante :

Les « réformes » du système de négociation sont tombées à plat : le Conseil sur le maintien des services de santé et des services sociaux, responsable de la surveillance des « services essentiels » a été une expérience confuse, timide, paralysée dans une sorte de neutralité que lui imposaient ses propres difficiles arbitrages internes ; le Conseil d'information sur les négociations dans les secteurs public et parapublic a fait un travail honnête, mais qui sera plus utile aux chercheurs-dissecteurs de demain qu'à la vulgarisation quotidienne des dossiers que la loi leur demandait avec le plus parfait angélisme ; les dates plus hâtives et plus raisonnables des dépôts de demandes et offres patronales et syndicales ont été respectées mais pour feinte seulement, puisqu'on a attendu les traditionnelles fièvres de menaces de grève ou de loi spéciale pour passer aux dépôts sérieux ; enfin la « machine » des négociations gonfle toujours, nourrissant copieusement des deux côtés des tables une bureaucratie spécialisée dont l'objectif devient la production de conventions en forme de bottins indéchiffrables, afin qu'on ne puisse éviter d'avoir recours aux mêmes experts pour les déchiffrer et, la prochaine fois, pour les amender.

Pour sa part, le député de Joliette-Montcalm, M. Guy Chevrette, qui, avec M. Brian Mulroney et le regretté juge Robert Cliche, avait été membre de la célèbre commission d'enquête sur les relations de travail dans l'industrie de la construction, estime qu'il faut repenser toute la loi sur les services essentiels. A son avis, c'est un groupe d'arbitres spécialisés qui devrait définir les services à assurer dans les hôpitaux en temps de grève ; les syndicats ne devraient plus garder la possibilité de définir eux-mêmes les services essentiels. M. Chevrette préconise l'établissement d'une liste permanente et définitive, dont le respect serait assuré par un organisme de surveillance pouvant, en cas de violation, recourir aux tribunaux.

Le Devoir (4 mars 1980) rapportait ainsi le point de vue de M. Chevrette :

Quant au cadre général de la négociation entre l'État et ses 300 000 employés, le député suggère deux scénarios qui visent avant tout à éviter que l'ensemble des conventions collectives soient à tous les trois ans remis en question alors qu'en réalité, en fin de course, une fois les masques tombés, ce sont quelques priorités seulement qui ressortent.

M. Chevette serait favorable à ce qu'une négociation permanente vienne remplacer le jeu périodique de la négociation. Dans cette éventualité, seules des grèves d'avertissement d'une durée de 24 heures seraient permises.

Ce mode, estime le député, permettrait de s'attaquer aux seuls objets qui font problème à mesure qu'ils surviennent.

[...]

Par ailleurs, advenant où les parties en cause considèrent cette formule trop aventureuse, M. Chevette retient alors la nécessité de dissocier les deux têtes patronales.

[...]

Le député souhaiterait que le gouvernement négocie seul les matières à incidence financière ainsi que celles relevant de la compétence d'un ministère.

Une fois ces questions réglées, les employeurs plus immédiats poursuivraient avec les objets qui sont de leur compétence et dans ce cas des mécanismes d'arbitrage seraient prévus pour enrayer ou atténuer les conflits.

Ce second scénario se déroulerait en public pour que les « politicailleurs » ne puissent plus s'en donner à cœur joie. Le droit de grève ne serait pas retiré.

S'exprimant au cours d'un colloque sur les services essentiels organisé en janvier dernier par la Corporation des conseillers en relations industrielles du Québec, le ministre du Travail, M. Pierre-Marc Johnson, disait ce qui suit de la consultation qu'il avait tenue auprès des parties concernées pour connaître leurs réactions au rapport Martin-Bouchard :

Ce fut un exercice extrêmement fructueux, puisqu'il m'a permis en quelques jours de rencontrer presque tous les intervenants de notre

psychodrame national. Ce qui m'a le plus frappé à l'époque, c'est l'incroyable polarisation des positions, la cristallisation des idées (sans doute issues des expériences passées). Chacun est venu exprimer ses dogmes et personne n'est sorti de là enrhumé à cause d'un courant d'idées neuves.

Malgré tout, ces consultations permirent au Gouvernement de modifier sensiblement certaines recommandations du rapport Martin-Bouchard et de faire adopter les lois 55 et 59.

Ces lois déterminaient donc des échéanciers de négociation, des obligations à remplir de part et d'autre, avec une meilleure identification des intervenants et de leur responsabilisation face à l'opinion publique. Pour ce faire, nous avons créé un Conseil sur le maintien des services essentiels de même qu'un Comité d'information sur le déroulement des négociations dans les secteurs public et parapublic. Certains diront aujourd'hui que c'était naïf de croire que des bureaucraties anonymes et égocentriques allaient accorder une attention quelconque à la valeur de l'opinion publique. Nous y avons cru et je dois vous dire avec le recul du temps que je continue à croire que c'est la meilleure voie pour une société démocratique. Le fondement même de toutes nos institutions, c'est la recherche du bien commun. Quel est le meilleur baromètre de ce bien commun sinon l'opinion publique. Mais notre conception était naïve parce que nous avons oublié où nous avons cru pouvoir oublier que, d'une part, l'opinion publique peut être parfois manipulée et que, d'autre part, ceux que nous voulions sensibiliser à cette opinion publique pouvaient par aveuglement, par entêtement ou par la simple force de l'inertie des bureaucraties, être incapables de réagir à temps à de nouvelles conditions de négociation.

Et le ministre, s'interrogeant sur les solutions possibles, continuait ainsi :

Il y a d'abord, évidemment, les positions extrêmes consistant, d'une part, en l'abolition du droit de grève dans les hôpitaux, à l'Hydro-Québec et dans le transport en commun et, d'autre part, en l'abolition de toute législation réglementant l'exercice du droit de grève à quelque balise que ce soit. Dans les deux cas, il s'agit de propositions qui comportent, en plus d'un substrat idéologique ou culturel manifeste, une série d'inconvénients qu'on ne saurait ignorer.

Ne faudrait-il pas plutôt amorcer la réflexion dans le sens de modifications des structures et du processus de la négociation elle-même ?

[...]

On parle de la négociation permanente, de l'arbitrage obligatoire, de possibilités de choix pour les travailleurs entre l'arbitrage et la négociation simple avec le droit de grève. On a évoqué la technique de la concession marginale. On remet en cause ou, au contraire, on réaffirme la nécessité de l'échéancier fixe.

[...]

Admettons que toute la discussion se soit faite autour des alternatives au droit de grève et que le consensus soit à l'effet de le maintenir, par nécessité ou autrement. Qu'en est-il, alors, des services essentiels ?

À la lumière de l'expérience de 1979, doit-on maintenir le statu quo ? Ou doit-on recourir à un tiers pour déterminer ces services essentiels ? Ce tiers, devrait-il avoir pouvoir de recommandation, ou un pouvoir décisionnel sanctionnable ? Y aurait-il lieu, par exemple, de former une Régie tripartite ou neutre, mais permanente, et qui aurait pouvoir de trancher quant aux services essentiels, particulièrement dans le secteur hospitalier ?

[...]

Comment sanctionner le non-respect des services essentiels une fois qu'ils auront été déterminés ? On a déjà évoqué la suspension de l'accréditation, les injonctions, les amendes sévères, l'emprisonnement. Ce sont là des sanctions qui, en général, tendent à criminaliser les conflits du travail. La tendance ne devrait-elle pas plutôt aller vers les sanctions collectives que vers les sanctions individuelles ? À ce titre, des pénalités qui atteindraient la cotisation syndicale seraient peut-être plus justes et plus efficaces ?

D'autre part, compte tenu des conséquences de l'exercice du droit de grève dans ces secteurs névralgiques, devrait-on songer à exiger des taux de participation minima lorsque les travailleurs sont appelés à prendre une décision majeure ?

Doit-on, enfin, étendre la notion de services essentiels à d'autres secteurs que ceux couverts actuellement par le Code du travail ou encore par les accords volontaires qu'on a retrouvés dans le cas de l'Hydro et des fonctionnaires ? La définition des services essentiels sera toujours laborieuse, d'autant plus qu'il s'agit d'une bizarrerie qui nous est caractéristique et sur laquelle nous n'avons que peu de points de

comparaison. Mais avouons-le objectivement, cette bizarrerie aura permis, au-delà du vocabulaire, de l'événement média, des échanges de formules, d'assurer malgré tout à la population un minimum de services lors des conflits.

Évidemment, il s'agit là de propos politiques, que je ne peux en aucun cas prendre à mon compte - réserve toujours oblige ! -mais j'ai cru utile de les citer dans la mesure où ils comportent un certain état de la question ou des questions qui se posent et une indication des solutions possibles ou à venir.

À ce même colloque, la vice-présidente de la Commission des droits de la personne du Québec, Madame Francine Fournier, faisait l'appréciation suivante :

Il est question ici d'éthique. Je prétends que des interprétations mesquines de services essentiels sont aussi dangereuses pour le climat des négociations dans le secteur public qu'une interprétation exagérément large.

[...]

Ceci suppose un climat de discussions ouvertes et honnêtes. Ceci suppose que l'on se débarrasse de la psychose selon laquelle des partenaires égaux en négociations doivent nécessairement recourir à la grève.

Qu'ils soient adversaires, cela fait partie des règles du jeu, mais le conflit ouvert devrait être exceptionnel. Encore plus exceptionnel le recours à des lois spéciales ou à l'injonction. C'est donc sur la négociation même que devraient porter les efforts et les recherches. Ce n'est pas, encore une fois, en rendant la grève illégale que l'on s'assure de l'éviter.

QUEL CONTRAT SOCIAL ? 29

La grève, dans la fonction publique comme ailleurs, est une façon codifiée, civilisée d'actualiser des conflits de travail. Ceux-ci s'expriment alors à l'intérieur de certaines règles et conventions, ce qui évite par exemple les grèves sauvages et autres explosions incontrôlées. Dans la fonction publique, cette codification implique le maintien des services essentiels. La définition de ceux-ci doit être rigoureuse et s'appuyer sur le respect des droits fondamentaux à la fois des travailleurs et de la population.

Enfin, au même colloque, le président de la Centrale des syndicats démocratiques du Québec rappelait une évidence qu'on semblait sur le point d'oublier à savoir qu'il n'y a pas que des services qui soient essentiels, mais que les travailleurs ont aussi des droits essentiels : les travailleurs de la santé, dont tous les salaires seraient inférieurs à la moyenne nationale des salaires, auraient droit, comme tous les autres travailleurs, à un salaire décent.

II. La Loi sur la santé et la sécurité du travail

[Retour à la table des matières](#)

Cette loi fut sanctionnée le 21 décembre 1979 et son implantation doit se faire par étapes.

Ses dispositions pénales seront administrées par le Tribunal du travail.

Le professeur Fernand Morin commentait récemment cette nouvelle loi en ces termes :

Cette loi établit clairement que les contraintes de production et les objectifs de l'entreprise ne peuvent prévaloir sur la santé et la sécurité des salariés et que ces derniers n'ont plus à s'en remettre à la seule vigilance de l'employeur pour leur protection ⁹.

Cette loi, en effet, reconnaît pour tout salarié le droit de refuser de travailler s'il croit que sa santé ou sa sécurité ou celle de ses collègues est mise en danger. L'employeur doit élaborer un programme de prévention susceptible d'éliminer les sources de danger et le soumettre pour avis au comité paritaire de santé et de sécurité, programme qu'il devra faire approuver par la Commission de la santé et de la sécurité

⁹ Fernand Morin, Nouvelle Présence de l'État dans les relations de travail - Comment la relation de travail n'est plus du seul domaine privé, communication présentée à l'Association des M.B.A. de Québec, 26 février 1980, p. 7.

du travail. Tous les établissements comptant plus de vingt salariés devront constituer des comités paritaires de santé et de sécurité du travail qui choisiront le médecin responsable des services de santé et surveilleront l'application du programme de prévention. Enfin, les inspecteurs de la commission pourront suspendre l'exécution de travaux ou imposer provisoirement la fermeture d'un lieu de travail, s'ils le jugent nécessaire à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

La Commission des droits de la personne estime que la loi québécoise se compare « avantageusement » à trois législations similaires qui expriment les tendances les plus récentes en matière de santé et de sécurité du travail : la loi ontarienne, la partie IV du Code canadien du travail et la loi suédoise sur l'environnement du travail.

Mon collègue, le juge Beaudry, qui a présidé une importante commission d'enquête à cet égard dans l'industrie de l'amiante, a déjà émis l'opinion que cette loi québécoise est la meilleure qui soit actuellement.

L'objectif de la loi est évidemment d'assurer le respect de ce droit fondamental qu'est le droit à la santé et à la sécurité du travail. La loi propose deux types de moyens : d'une part, ceux qui visent à évaluer les niveaux de risques pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs que comportent diverses conditions de travail ; d'autre part, ceux qui visent l'assainissement du milieu de travail par la recherche de méthodes susceptibles de maximiser la sécurité.

Les comités de santé et de sécurité dans les entreprises m'apparaissent comme la pierre angulaire de ce nouveau régime : « La capacité de la loi d'assurer le respect du droit fondamental qui y est consigné dépend essentiellement de l'efficacité de ces comités ¹⁰. »

Il s'agit de comités paritaires, et les syndicats ont amèrement déploré le fait qu'ils n'étaient pas appelés à y jouer un rôle aussi grand qu'ils l'eussent souhaité. Malgré la méfiance qu'inspire toute structure paritaire de coopération ou de cogestion entre les travailleurs et les dirigeants d'entreprises dans les milieux syndicaux, il s'agit là d'une expérience nouvelle en Amérique du Nord qui pourrait peut-être

¹⁰ Commentaires de la Commission des droits de la personne sur le projet de loi 17, Loi sur la santé et la sécurité du travail, 23 août 1979, p. 5.

déboucher sur des programmes plus vastes de cogestion, inspirés ou non des modèles européens.

III. La Loi sur les normes du travail

[Retour à la table des matières](#)

Quant à la nouvelle Loi sur les normes du travail ¹¹, sanctionnée en juin 1979 et proclamée le 16 avril 1980, elle comporte certes d'excellentes mesures avant-gardistes comme le congé de maternité, le fonds d'indemnisation pour les victimes d'employeurs en faillite, la sécurité d'emploi pour les employés congédiés après cinq ans de service, sans cause juste et suffisante, lorsqu'ils ne bénéficient pas d'une convention collective.

Ajoutons que le taux de salaire minimum est au Québec le plus élevé en Amérique, mesure qui a d'importantes répercussions économiques mais dont la valeur humaine et sociale est incontestable : elle répond sans doute à un objectif de justice sociale plus égalitaire.

Néanmoins, dans son ensemble, cette loi n'effectue qu'un rattrapage, somme toute assez timide, par rapport à plusieurs législations canadiennes.

Au cours du dernier colloque du Département de relations industrielles de Laval, le professeur Bernier disait :

« Compte tenu des progrès importants réalisés par les travailleurs syndiqués dans l'amélioration de leurs conditions de travail, compte tenu également de la détérioration relative des conditions de travail des salariés non organisés, trois voies, non mutuellement exclusives s'offraient au législateur pour permettre à ces derniers d'accéder à des conditions meilleures : [...] facilité d'accès à la syndicalisation dans les secteurs où l'organisation des travailleurs en syndicat s'avère difficile, voire impossible [...] ; une refonte complète de la loi des décrets de conventions collectives de 1934 afin de faire de ce régime des décrets, en train de

¹¹ La Loi sur les normes du travail remplace la Loi du salaire minimum, S.R.Q., 1964, c. 144.

tomber en désuétude, un véritable régime de l'extension juridique des conventions collectives permettant à des milliers de travailleurs non syndiqués de bénéficier de conditions de travail négociées à une table multipatronale ; enfin, une intervention directe [...] définissant [...] ce qu'on pourrait appeler le plancher des conditions de travail. Sans renoncer pour l'avenir aux deux premiers moyens, le législateur québécois a choisi la troisième voie, suivant en cela l'exemple des autres provinces du Canada et du gouvernement fédéral, laquelle s'inscrit dans une tendance de plus en plus répandue même dans des pays à économie néolibérale ¹². »

En fait, cette loi, à laquelle il faut ajouter la nouvelle Loi sur la santé et la sécurité du travail, constitue une législation sur les conditions minimales de travail, qui aurait pu et, à mon avis, qui aurait dû être intégrée au Code du travail, même si l'on devait confier l'administration, en tout ou en partie, de ces deux lois à des organismes distincts comme la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et sécurité du travail.

L'aspect le plus intéressant de cette Loi des normes de travail est sans doute qu'elle comporte un début de droit du licenciement ou de droit de la protection de l'emploi (préavis de licenciement ou indemnité compensatrice, recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante, après cinq ans de service). En inscrivant ces mesures dans une loi spéciale, le législateur a certes refusé de succomber à la tentation de les inscrire dans le Code civil, mais il n'est pas allé jusqu'à les intégrer au Code du travail : progrès sans doute, mais aussi compromis !

Certes, on peut déplorer l'imbroglio des juridictions en matière de congédiement : arbitrage de griefs, compétence des commissaires du travail sur les congédiements par suite de l'exercice de droits résultant du Code du travail, de la Loi des normes, de la Loi de la santé et sécurité du travail, de la Charte de la langue française ; compétence des tribunaux de droit commun pour l'application du Code civil ou de la Charte des droits et libertés de la personne, ou encore des dispositions pénales inscrites dans ces lois autres que le Code du travail.

¹² Jean Bernier, « la Loi sur les normes du travail : continuité, modernisation ou rupture ? », in les Conditions minimales de travail - Un choix politique, 35e colloque des relations industrielles de l'université Laval, Québec, 1980.

Ce progrès, le professeur Bernier estime :

qu'il est un effort de modernisation [qui] risque de paraître timide face aux conditions minimales de travail qu'on retrouve dans le nouveau Code canadien du travail et face aux objectifs qui sont exposés à la communauté internationale dans les conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail ¹³.

Ainsi, aucune disposition ne vient protéger l'emploi en cas de maladie, comme le fait déjà le Code canadien.

On a dit de cette loi qu'elle représentait, pour l'ensemble des salariés, une convention collective rudimentaire, mais qu'il pouvait s'agir là d'une protection illusoire en l'absence de syndicats pour en assurer le respect. Il appartiendra à la Commission des normes de travail de pallier cette difficulté en prenant efficacement fait et cause pour les travailleurs non syndiqués régis par cette loi, jusqu'à ce que les syndicats puissent prendre la relève par la pénétration rendue possible de cette masse d'un million huit cent mille travailleurs québécois (75% des travailleurs du secteur privé). Car, contrairement à ce que disait le président de cette Commission, celle-ci ne devra pas être neutre.

Au cours du même colloque, les représentants patronaux se sont inquiétés des répercussions économiques et de l'interventionnisme gouvernemental. Mais on a répliqué en citant Albert Thomas que « le social devra vaincre l'économique » et que c'était la responsabilité du gouvernement et du parlement d'intervenir pour protéger la qualité de vie au travail puisque les agents économiques ne s'en préoccupent que lorsqu'ils y sont forcés par les lois.

Enfin, en regard de cette loi, il semble qu'il y ait lieu de continuer à entretenir la crainte d'un degré élevé de désobéissance comme c'était le cas pour la Loi sur le salaire minimum ; ce serait là la principale inquiétude que soulève l'application des normes du travail.

La législation québécoise du travail, malgré des déficiences que le législateur semble avoir entrepris de corriger, s'inscrit dans un

¹³ Jean Bernier, « la Loi sur les normes du travail : continuité, modernisation ou rupture ? », in les Conditions minimales de travail -Un choix politique, 35e colloque des relations industrielles de l'université Laval, Québec, 1980.

contexte législatif plus vaste, dont plusieurs aspects nouveaux compensent, pour ainsi dire, les lacunes que l'on doit par ailleurs continuer à déplorer.

Telle est la Charte de la langue française et la transformation qu'elle apporte du milieu de travail.

Telles sont les politiques sociales instaurées récemment au Québec et dont plusieurs pensent qu'elles sont les plus progressistes en Amérique du Nord et s'inscrivent parmi les meilleures législations qui soient dans ces domaines en Europe. Ainsi, outre le salaire minimum et l'organisation de la santé et de la sécurité du travail, par exemple : la protection des consommateurs ; l'amélioration de la condition féminine ; l'accès aux soins de santé et l'organisation communautaire de la santé préventive ; le supplément au revenu de travail, qui constitue une amorce d'un régime de revenu minimum garanti.

Dans l'intention du gouvernement, cette Loi sur le supplément au revenu de travail, adoptée l'an dernier, constitue une première étape vers une forme de revenu minimum garanti, recommandé par de multiples commissions et études sur la pauvreté au cours de la dernière décennie au Canada et au Québec. Il s'agit là de l'une des plus importantes innovations dans la législation du travail au Québec. Voici d'ailleurs l'appréciation qu'en a faite la Commission des droits de la personne :

L'article 45 de la Charte des droits et libertés de la personne énonce le principe suivant :

Toute personne dans le besoin a droit, pour elle et sa famille, à des mesures d'assistance financière et à des mesures sociales, prévues par la loi, susceptibles de lui assurer un niveau de vie décent.

En tant que Commission des droits de la personne, chargée par la collectivité québécoise de « promouvoir, par toutes mesures appropriées, les principes contenus » dans la Charte, nous devons donc nous réjouir que le gouvernement québécois soit l'un des premiers en Amérique du Nord, à tenter de concrétiser ce principe de base.

Première partie : quel contrat social ?
Marc Brière

Chapitre 2

Quelle dynamique ?

Essai d'explication de la dynamique des relations de travail et des causes d'insatisfaction généralement ressentie l'égard de notre droit du travail.

[Retour à la table des matières](#)

Personne ne semble satisfait de la situation, ni les patrons, ni les travailleurs, ni les autres :

- grèves, vandalisme, agressions de toutes sortes reviennent constamment ;
- le public est de plus en plus souvent pris en otage ;
- des rouages importants de l'État sont paralysés ;
- on dit l'économie menacée ;
- on reproche au syndicalisme d'être trop fort ou l'on se plaint qu'il soit trop faible.

Pourquoi ?

- parce que nous vivons dans une patrie confuse,
- dans Un pays sans bon sens ¹⁴, dans un monde absurde.

Dans cette société quasi anarchique, c'est encore la loi de la jungle, la loi du plus fort, du plus gros, des plus gros profits.

Dans tout ce beau, grand fouillis, qui sera choisi comme bouc émissaire ? - L'État, souvent. Le patronat, parfois. Les syndicats, toujours ! Haro sur le baudet ! Et vive la liberté, le libéralisme, l'oppression !

Car l'oppression est créatrice d'ordre et d'emploi. Elle est salvatrice. Que les opprimés sachent au moins le reconnaître et se soumettent au premier article de toute politique : *Don't rock the boat !*

Et voilà pourquoi votre fille est muette, la loi et les juges silencieux.

Voilà aussi pourquoi ils ne sont pas respectés.

Parce que ça n'a pas un maudit bon sens !

Et que personne n'ose apporter, en profondeur, les changements qui devraient s'imposer.

D'ailleurs, personne ne respecte la loi, ni les patrons, ni les syndicats, ni l'État, ni la société.

Alors, de quoi faut-il s'étonner ?

Quelle est l'explication du malaise généralement ressenti ?

Je vais tenter de vous proposer celle-ci : tout compte fait, je crois qu'on peut affirmer sans trop grand risque d'erreur que l'homme préfère, en général, la richesse à la pauvreté, le plaisir à l'ennui, les vacances au travail, le travail au chômage, la liberté à l'esclavage, quoique cela soit moins sûr ; en somme il préfère le bonheur à la

¹⁴ Titre d'un film du cinéaste et poète Pierre Perrault.

misère, et il trouve souvent, et de plus en plus, injuste d'être privé de ces bienfaits alors que d'autres, sous ses yeux, qui sont généralement des patrons, qu'on appelle aussi les bourgeois, en jouissent à leur aise et grand contentement, en toute sécurité ; il aimerait que le mieux-être soit mieux partagé et se contente mai du bien-être ; d'où cette aspiration dite égalitaire, que les nantis ont tant de mal à comprendre et surtout à accepter ; ce qui fait réclamations et refus, négociations et grèves ; et l'on trouve que la vie est bien mal faite, mais toujours un peu plus d'un côté que de l'autre.

Oh ! je sais : cette explication paraîtra simpliste. À quoi sert-il de rappeler la loi de la pesanteur ? Et pourtant...

Il y a bien eu d'importantes améliorations apportées à notre législation du travail au cours des trois dernières années, soit à l'égard des syndicats (dispositions anti-scabs, possibilité d'arbitrage dans les cas de premières conventions collectives), soit à l'égard des syndiqués (devoir de juste représentation syndicale), soit à l'égard des travailleurs non syndiqués (normes minimales de travail), soit à l'égard de tous (santé et sécurité du travail, etc.).

Mais comment se contenter du strict minimum décent ?

Comment accepter que les riches soient toujours de plus en plus riches et les pauvres, de plus en plus pauvres ?

Comment se résigner au chômage, à la pollution, à l'inflation ?

Comment vivre dans l'absurde ?

On nous avait enseigné J'amour, celui de Dieu mais aussi celui du prochain, et celui de toutes les créatures de quelque règne qu'elles soient. On nous avait montré la vertu du travail, du beau et bon travail, du travail bien fait. On nous avait dit que les hommes sont tous frères, égaux et libres, peu importe leur nombre, leurs talents et leur force. On disait que toutes les formes d'oppression sont mauvaises, que la machine doit servir l'homme et non l'asservir. On trouvait l'honneur dans le service, celui de Dieu, celui de la patrie, celui de l'humanité. On nous avait prévenu contre la richesse, fruit de l'exploitation de l'homme par l'homme et dont l'énormité devait être comparée à celle du chameau par rapport au trou de J'aiguille. La richesse, ennemie de la justice. Foi, Espérance et Charité. Liberté, Égalité, Fraternité. Nous

avons un idéal. Nous avons vingt ans. Le monde a toujours vingt ans, l'espace d'un instant, mais comme il vieillit vite et mal !

L'idéal n'est plus qu'une utopie, qu'entretiennent les rêves de quelques savants et poètes prophétiques. L'idéal ne court plus les rues, sauf parfois sous forme de ferveur référendaire.

À qui la faute ? - à tous, naturellement, puisque tous sont frappés. Mais est-on vraiment responsable d'attraper la peste ?

Cette peste, c'est la loi du plus fort, du plus gros, du plus riche. C'est la loi du profit qui profite de tout, mais surtout de l'homme, même s'il le récompense d'une certaine aisance consommatrice, qui à son tour engendre de nouveaux profits.

Toute la société, toute l'humanité au service du profit, qui va chanter sa chanson de Rolland jusque sur la lune, tournant en dérision toutes les misères terrestres et toute idée de justice.

Les syndicats en sont-ils vraiment responsables ? Est-ce vraiment leur faute si les hommes sont exploités, l'écologie menacée ?

Pourquoi les travailleurs ne connaissent-ils plus la joie du travail, du bon travail, du travail qui comporte en lui-même sa propre gratification, du travail qui n'a pas de prix et qui n'a nul besoin d'un supplément de rémunération qui ne vient qu'ajouter injustement à l'écart déjà grand entre les riches enrichis par leur travail enrichissant et les pauvres appauvris par leur travail abrutissant ?

Inadmissibles, ces prétentions d'égalité et de justice. Intolérables, ces chants de liberté et de fraternité, surtout réduite à une vulgaire camaraderie.

Le monde n'a plus d'idéal si ce n'est celui de l'efficacité la plus fonctionnelle. Tout le reste est balivernes et déraison.

Nous vivons une ère de pillage multinational. Peut-on reprocher aux travailleurs de vouloir participer à l'orgie, de réclamer le partage des dépouilles ?

Alors les grèves sont sauvages et l'essentiel n'est plus assuré.

Il suffirait, évidemment - on y pense encore ! - d'abolir le droit de grève, sinon les syndicats eux-mêmes, pour que tout rentre dans l'ordre, le bon ordre légal dont nul ne saurait mettre en doute la légitimité, puisqu'il est l'ordre établi et judiciairement imposé ! Ainsi retrouverions-nous la paix industrielle et, par surcroît, la paix sociale, dans le meilleur des mondes, pour le meilleur monde.

Voilà la scène où se joue la tragi-comédie des relations de travail. Quel en sera le dénouement ? Je ne saurais le prédire. Mais je crois qu'au Québec - et sans doute ailleurs, mais je vous parle du Québec - nous allons puiser à la source, celle de notre héritage collectif et personnel, les valeurs qui feront de ce coin de terre un pays où il fera bon vivre, travailler et aimer, aux temps modernes mieux encore qu'aux temps anciens.

Dans le domaine des relations de travail, l'on assiste à l'affrontement de divers pouvoirs, chacun installé dans des appareils politiques, assortis de leur propre bureaucratie : cela est évident du pouvoir exécutif de l'État et de sa bureaucratie, du pouvoir politique des partis politiques et de leur bureaucratie de permanents et de militants ; cela est vrai aussi du patronat et des bureaucraties d'entreprise ; cela est vrai aussi des syndicats et de la bureaucratie des centrales disséminée à travers toutes les instances syndicales.

L'État est-il trop puissant vis-à-vis le patronat et les syndicats ? Le patronat est-il trop puissant vis-à-vis l'État et les syndicats ? Les syndicats sont-ils trop puissants vis-à-vis l'État, le patronat et leurs membres ?

Autant de questions qui se posent et qu'on se pose.

C'est dans l'équilibre de ces pouvoirs, y compris le pouvoir judiciaire, et par l'harmonisation de leurs rapports dans la poursuite du bien commun, que se trouve la solution.

Je ne sache pas qu'aucun soit trop puissant, bien que le poids des bureaucraties soit lourd à porter pour le citoyen ordinaire, le simple salarié.

Les épreuves de force entre ces pouvoirs obéissent encore à la seule loi de la jungle ; la loi du plus fort. Mais dans ce grand concours de force, dans ce combat quotidien pour la justice, l'intégrité, la

dignité des individus et des groupes (nationaux, syndicaux ou autres), il faudra toujours privilégier et favoriser la force des petits plutôt que la force des grands.

Dans l'opposition entre les valeurs de liberté et les valeurs d'ordre et d'autorité, il faudra toujours privilégier les premières qui sont toujours les plus fragiles ; les secondes finissent toujours par se maintenir et s'affirmer, même si elles sont parfois momentanément menacées dans les périodes d'excessive contestation, de manifestation anarchique ou révolutionnaire.

C'est pourquoi je dis que les syndicats ne sont pas trop puissants dans notre société : l'affaire Michelin ¹⁵ n'en est qu'une illustration néo-écossaise, mais des affaires semblables se sont produites et se produiront encore, ici comme ailleurs.

Cela dit, il faut s'employer à corriger les abus de pouvoir qui menacent les appareils syndicaux aussi bien que tout autre appareil.

En définitive, la meilleure façon de favoriser le syndicalisme et d'en assurer la plus grande efficacité, ce n'est pas en le faisant bénéficier d'une complaisance paternaliste, mais en lui manifestant un haut degré d'exigence, proportionnel à l'importance de sa fonction et à la nécessité de ses combats.

En définitive, il faut se montrer exigeant envers tous ceux qui détiennent quelque pouvoir, administratif, législatif, politique, judiciaire, religieux, patronal ou syndical.

Les syndicats, comme le patronat et les juges, sont un mal nécessaire. Mais comme leur nécessité ne s'impose pas d'emblée et que leur pouvoir, sinon leur existence même, est constamment remis en question, les syndicats sont un mal qu'il faut savoir aimer mieux que les autres, d'abord pour les comprendre, mais aussi pour les protéger, à la fois contre ceux qui ne les aiment pas assez et contre ceux qui les aiment trop, c'est-à-dire contre les autres et contre eux-mêmes.

¹⁵ Cette multinationale française menaçait de déménager ses pénates nord-américaines au sud des États-Unis où l'on protège l'industrie contre les méchants syndicats, si la Nouvelle-Écosse ne modifiait pas ses lois du travail pour éviter à Michelin les affres d'un syndicalisme débridé ; et elle réussit !

Propos moralisateurs et naïvement utopiques ? Sans doute, mais ne s'agit-il pas, comme le propose Soljenitsyne, par la voix du vieux Schouloubine, dans le Pavillon des cancéreux, d'« offrir au monde une société dans laquelle toutes les relations, de laquelle tous les fondements et toutes les lois découlent de considérations morales et d'elles seules ».

C'est Émile Durkheim qui disait : « Il est certain que, à tous les degrés de la hiérarchie sociale, le bien-être moyen s'est accru, quoique cet accroissement n'ait pas toujours eu lieu selon les proportions les plus équitables. Le malaise dont nous souffrons ne vient donc pas de ce que les causes objectives de souffrance ont augmenté en nombre ou en intensité ; il atteste, non pas une plus grande misère économique, mais une alarmante misère morale. »

J'extrais des conclusions de la réunion de l'O.C.D.E. sur les négociations collectives et les politiques gouvernementales -juillet 1978 - ce qui suit :

L'ampleur des problèmes d'emploi et d'inflation que connaissent les pays industrialisés impose un nouvel effort pour coordonner les résultats des négociations collectives et l'action gouvernementale [...] Cela implique un accord sur la répartition des revenus entre salaire et bénéfice, donc sur le partage entre consommation et investissement et sur le taux de croissance de la production. [...] En essayant de faire évoluer un système aussi essentiel que la négociation collective de façon qu'elle puisse satisfaire les besoins de l'avenir, les salariés, les employeurs et les gouvernements s'attaquent à l'un des problèmes de la société industrielle moderne.

[...]

Le problème fondamental est de savoir jusqu'à quel point il est possible d'encourager ou d'amener les individus à modifier leur comportement.

Dans la Passion de l'égalité, le philosophe Québécois Guy Brouillet se demande : « Pouvons-nous garder l'espoir d'un monde où l'imprévu fournira encore le sel de l'existence et où chacun devra répondre de ses talents et de son destin ? » La réponse doit sans doute être affirmative ; il ne faudrait pas, toutefois, que les travailleurs soient les premiers bénéficiaires de l'imprévu sous la forme de

congédiement, mise à pied collective, fermeture d'usine ; les travailleurs sont généralement les seuls à pouvoir goûter de ce sel-là.

Et Brouillet, comme Jacques Grand'Maison, comme Soljenitsyne dans son discours de Harvard, et comme tant d'autres (dont votre humble exposant exposé), invite à un retour à la morale dans nos sociétés envahies par le jurisme : « Le droit est trop froid et trop formel pour exercer sur la société une influence bénéfique. Lorsque toute la vie est pénétrée de rapports juridiques, il se crée une atmosphère de médiocrité morale qui asphyxie les meilleurs élans de l'homme ¹⁶. »

Certes, la passion de l'égalité pousse les sociétés à recourir de plus en plus à la loi « pour réprimer des abus, venir en aide aux plus faibles, contenir les ambitions des puissants », et il est vrai que « le juridisme pourrait bien mener à une société surréglementée, paralysée dans ses initiatives, dégoûtée d'entreprendre, sachant qu'il faut mettre le meilleur de ses énergies à arracher des concessions à l'État, à surveiller les autres groupes, à obtenir des subventions ¹⁷ ».

Mais il ne faut pas confondre juridisme ou légalisme, qui sont les mauvais esprits des lois, avec la loi elle-même et le droit ; si ceux-ci peuvent être facteurs d'asservissement, ils peuvent aussi être des conditions indispensables de liberté et de justice, d'ordre et de progrès.

Les esprits moroses ou sceptiques diront, dans un accès de réalisme, « qu'il ne faut pas trop espérer du politique ». Mais, au-delà de l'univers intime de chacun, où toute politique devra trouver sa source vive et sa raison d'être, la politique, dont je ne saurais vous parler davantage puisque réserve oblige, n'est-elle pas la grande œuvre de l'homme à travers ses constitutions et ses référendums, à travers son droit civil et ses législations sociales, à travers notamment son droit du travail.

Ces quelques idées, somme toute assez simples et que d'aucuns jugeront simplistes, sont, si mon analyse est exacte, de plus en plus répandues au Québec. Elles le sont aussi ailleurs, comme j'ai pu le

¹⁶ Soljenitsyne, le Déclin du courage, discours de Harvard, Éditions du Seuil, 1978, p. 21, cité par Guy Brouillet, in la Passion de l'égalité, Montréal, Leméac, 1979, p. 209.

¹⁷ Ibid.

constater, après avoir écrit ces notes, dans l'édition du 21 avril dernier du *Time* sous le titre : « Capitalism : is it working... ? Of course, but... » J'y ai vu à la fois la confirmation de l'à-propos de mes remarques et, sans doute aussi, de leur manque d'originalité.

Mais alors, quel est cet espoir d'un projet original québécois ?

Ce n'est pas dans l'analyse que l'originalité doit se situer, mais dans la recherche des solutions. Les problèmes auxquels nous sommes confrontés, nous les partageons avec bon nombre d'autres sociétés ; ce n'est pas là que se situe la différence, mais dans la spécificité propre de notre société elle-même et du choix qu'elle peut faire de ses voies d'avenir.

Ces idées forment, à mon avis, le terreau où se fera l'évolution du droit du travail au Québec.

Comme disait Andrée Ferretti dans un récent numéro de la revue *Possibles* ¹⁸, se faisant l'interprète des utopies partagées aussi bien par les sociologues que les poètes : « Les Québécois ne visent rien de plus que cet accomplissement d'eux-mêmes, assurés qu'il contient le germe fécond d'une refonte globale de leur société. »

¹⁸ Andrée Ferretti, « Projets du pays qui vient », *Possibles*, p. 38.

Première partie : quel contrat social ?
Marc Brière

Chapitre 3

Quelles syndicats ?

I. Le syndicalisme québécois

[Retour à la table des matières](#)

Les principaux acteurs dans le processus d'évolution du droit du travail seront les syndicats eux-mêmes. Voyons un peu ce qu'ils sont.

Ce vieux routier du syndicalisme québécois qu'est Émile Boudreau en traçait un portrait dans le Devoir du 26 octobre 1979 :

Sans parler des enseignants - un phénomène de corporatisme syndical bien particulier dont d'autres pourront faire l'analyse - nous avons donc au Québec trois genres de syndicalisme :

- un syndicalisme qui devient de plus en plus « idéologique à tout prix » qui devient de plus en plus à gauche, et qui devient de plus en plus petit : c'est la CSN ;
- un syndicalisme carrément « d'affaires » et corporatiste, pour ne pas dire réactionnaire, représenté jusqu'à un certain point par la CSD - bien que ce ne soit pas aussi simple que ça - et surtout par les 100 000 à 150 000 « indépendants » sortis en grande partie des rangs de la CSN,

y compris les plus corporatistes de tous : les fonctionnaires provinciaux ;

- un syndicalisme militant, bien identifié au Québec, très attentif à toutes les questions politiques, et qui, à mon avis, adopte de plus en plus l'approche « social-démocrate » (que les gauchistes qualifient dédaigneusement de « réformiste ») : c'est la FTQ. Il faut dire cependant que les degrés d'engagement varient considérablement d'un syndicat affilié à l'autre, de sorte que cette « image » ne vaut que pour la centrale et pour la tendance qui s'y manifeste de plus en plus.

Ces trois genres de syndicalisme sont-ils, comme le concluait M. Boudreau, irréconciliables, n'en déplaise aux « romantiques de l'action unitaire à tout prix » ? C'est possible, et ce n'est pas à moi d'en juger. Mais, chose certaine, le syndicalisme québécois est pluraliste et ses diverses tendances marqueront, à des degrés divers qu'il est impossible de prédire, l'évolution du droit du travail au Québec. Pour l'instant, ces tendances coexistent plus ou moins diversement, et il semble bien qu'il en sera ainsi, pour le meilleur ou pour le pire, pendant un bon moment : la tendance radicale, voire même révolutionnaire ; la tendance réformiste ou sociale-démocrate ; la tendance corporatiste, que certains estiment réactionnaire. Et M. Boudreau concluait ainsi :

Le syndicalisme québécois pourrait devenir un baromètre de la société québécoise dans son ensemble. On verrait bien alors, par les choix des travailleurs, vers quelles grandes orientations politiques se dirige l'ensemble de la société québécoise.

L'idéologie socialiste de certains de nos syndicats est-elle tellement à craindre ? Ne suivra-t-elle pas l'évolution des partis et syndicats socialistes européens ?

Il y a belle lurette que les partis communistes européens et les mouvements de gauche sérieux ont, à travers le monde, abandonné la politique du pire comme stratégie de la lutte des classes. En Italie, par exemple, dès 1920, Gramsci proposait ce qui allait devenir la célèbre politique du « compromis historique », qui alimente encore la pensée et l'action du parti communiste italien. Dès les années trente, les marxistes de l'école de Francfort (Adorno, Horkheimer, Marcuse, Habermas) montraient que la classe ouvrière, du fait qu'elle partage les besoins stabilisateurs du système capitaliste, n'est plus une classe révolutionnaire ; qu'au contraire, de plus en plus, les organisations des

travailleurs (partis et syndicats) se considèrent parties prenantes du système et se battent pour en tirer la meilleure part possible. En fait, aujourd'hui, en Europe, les syndicats et les partis de gauche (socialistes et communistes) ne s'attaquent plus comme auparavant aux fondements du système, c'est-à-dire au mode de production, mais visent un réaménagement plus équilibré du partage des richesses et des pouvoirs. Ce qui ne les empêche évidemment pas de radicaliser leurs revendications et leurs moyens de pression et d'action dans les périodes d'instabilité économique, de chômage chronique, d'inflation galopante, de fermeture d'usines, de création d'emplois insuffisante, etc. Et leurs interventions sont d'autant plus efficaces que les structures d'organisation favorisent l'unité d'action de très nombreuses catégories de travailleurs et même, dans certaines occasions, de l'ensemble des travailleurs.

Si la direction demeure révolutionnaire, elle n'est pas anarchique. C'est d'une révolution des valeurs qu'il s'agit.

Inspiré de la tradition du syndicalisme nord-américain, notre syndicalisme, jusqu'à très récemment, se bornait à la défense des intérêts économique-professionnels de ses membres. Sans être tout à fait asocial et apolitique, on peut dire de notre syndicalisme qu'il a surtout lutté pour le droit d'association, le droit de négociation et le droit de grève nécessaires à des finalités strictement syndicales. Aujourd'hui, bien institutionnalisé et devenu une force sociale, il est normal qu'il se préoccupe du fonctionnement de la société.

Au Québec, comme dans toutes les sociétés capitalistes avancées, c'est l'idéologie de développement et de participation qui prime et qui anime toutes les instances de la société. En ce sens, la politisation syndicale constitue tout simplement une réalité fonctionnelle. Elle permet aux travailleurs de participer à la définition des priorités dans la conjoncture actuelle, de se prononcer sur la nature et la rapidité des changements souhaités. Cependant, malgré l'allure révolutionnaire de certains discours, il est facile de voir que, loin de pratiquer la politique du pire, nos syndicats, en fait, privilégient les formes légales de pression publique et de participation dans les organismes consultatifs et administratifs de l'État.

II. La syndicalisation des travailleurs

[Retour à la table des matières](#)

Dans son rapport moral de novembre 1978, intitulé « Pour la construction démocratique d'une société libre au Québec », M. Jean Gérin-Lajoie, directeur du syndicat des Métallos-F.T.Q., disait :

L'action syndicale est indispensable à la construction démocratique d'une société libre au Québec. [...] En effet, une bonne mesure d'aisance, de sécurité et de dignité seront essentielles à une progression sociale démocrate. Car elles sont essentielles au respect de soi, qui lui-même est essentiel au respect des autres, qui lui-même est essentiel au réformisme démocratique.

Aussi ce leader syndical grandement respecté déplorait-il amèrement : « Les trois quarts des travailleurs des secteurs privés sont encore sans syndicat et incapables de s'en donner. Les travailleurs québécois sont massivement non syndiqués et n'ont pas dans les faits la liberté de se syndiquer [...] Il y a pire. Je ne vois aucun indice que le gouvernement du Québec soit en train de mettre en marche des réformes dans ce domaine. »

Dans un article intitulé « Certaines antinomies dans notre droit du travail », publié dans le Devoir à l'occasion du 1er mai 1977, mon collègue le juge Beaudry déplorait « la carence législative, le vide juridique, qui privent ainsi une catégorie de citoyens de leur droit d'association par l'utilisation de tous les moyens, même légaux » et il suggérait que cette situation pourrait probablement être corrigée « par l'institution du droit d'association, d'accréditation et de négociation sur une base sectorielle ou régionale ». Et il ajoutait : « Le législateur ne devra-t-il pas un jour succomber à la tentation de rendre le droit d'association vraiment accessible à tous les citoyens du Québec ? »

Depuis 1969, notre régime de relations de travail se caractérise par la nécessité de l'accréditation d'une association de salariés pour qu'elle puisse négocier, signer et administrer une convention collective sous

l'empire du Code du travail. Les quatre traits fondamentaux de ce système sont : premièrement, le monopole de représentation par l'association accréditée des salariés constituant une unité de négociation ; deuxièmement, cette accréditation n'est conférée à un syndicat que s'il est majoritaire ; troisièmement, l'accréditation est limitée à l'entreprise ; quatrièmement, ce monopole de représentation est accordé pour toute la durée de la convention collective (l'accréditation ne peut être remise en question que pendant une période déterminée par la loi, peu de temps avant la fin de la convention collective).

Déjà en 1970, le professeur Fernand Morin ¹⁹ disait ceci :

L'obligation imposée à l'employeur de reconnaître tel syndicat comme le représentant de ses salariés constitue le principe moteur de ce régime. [...] À l'origine, ce cadre [celui de l'entreprise] fut choisi parce que les relations de travail étaient considérées comme un problème [...] interne [...] Il fallait donc éloigner de ce dossier et le concurrent (économique) et l'État. Pour plusieurs personnes, ce cadre exclusif est maintenant trop étroit. Il est inapproprié à la négociation de certaines dispositions et ne tient pas compte de l'interdépendance économique de plusieurs entreprises. Si un jour le législateur entend rafraîchir la loi des décrets de conventions collectives, on pourrait profiter de l'occasion pour faciliter la négociation par secteurs industriel et régional.

Depuis lors, on discute au Québec de négociations sectorielles, d'accréditations multipatronales ou d'autres formules permettant un accès plus facile à la syndicalisation, principalement dans les secteurs d'activité économique caractérisés par une multitude de petits établissements.

Il faut distinguer la négociation multipatronale, qui est prévue dans le Code mais rarement pratiquée, de l'accréditation multipatronale. Cette dernière existe déjà dans l'industrie de la construction, et l'autre se pratique dans les secteurs public et parapublic. Dans l'industrie de la construction, l'accréditation multipatronale ne comporte pas le monopole de représentation ; elle est fondée sur le pluralisme syndical.

¹⁹ *Relations industrielles*, vol. 25, 1970, p. 402.

Un groupe de travail institué par le ministère du Travail, dans son rapport d'octobre 1979, définit ainsi l'accréditation multipatronale :

La reconnaissance, par un organisme public habilité à ce faire, d'une association comme étant l'unique agent négociateur pour les salariés à l'emploi de plus d'un employeur. [...] Cette unité élargie de négociation ne peut regrouper que des salariés qui correspondent aux critères généraux de la détermination des unités [groupes distincts].

L'accréditation multipatronale est prévue au Code du travail de la Colombie-Britannique, mais elle n'existe qu'en théorie, semble-t-il, en raison de l'exigence du consentement de la majorité des employeurs visés par la requête en accréditation.

L'étude réalisée pour le compte du ministère du Travail a retenu principalement les prémisses suivantes :

L'élévation du niveau d'accréditation devait permettre dans le secteur privé (l'accent fut mis sur ce secteur) des regroupements réalistes, homogènes et démocratiquement viables : les salariés ne devraient pas être englobés dans un mouvement si vaste que leurs voix et leurs intérêts ne puissent être entendus et pris en compte, et qu'ils ne puissent contrôler les activités de leur syndicat ; de même, les employeurs regroupés devraient le plus possible constituer des concurrents naturels, c'est-à-dire manifester une certaine similarité aux plans de la taille de l'entreprise, du chiffre d'affaires, des clients, des fournisseurs et des territoires d'activité.

[...]

Étant donné l'économie présente du Code du travail, on retint pour ce mandat l'hypothèse du monopole syndical par opposition au pluralisme syndical nécessitant la formation de cartels lors des négociations.

Il y a lieu de rappeler que beaucoup sont satisfaits du système actuel qui permet l'extension d'une convention collective à l'ensemble d'une industrie par voie de décret.

Pour la détermination de l'unité de négociation appropriée aux fins d'une accréditation multipatronale, il semble qu'on s'entende pour reconnaître les deux grands principes de base suivants :

1. Le choix du secteur et de la région devrait être assez large pour permettre aux parties d'administrer la convention collective sans encourir des coûts prohibitifs ; et
2. le choix du secteur et de la région devrait être assez restreint pour permettre aux travailleurs et employeurs concernés d'être le plus près possible des centres de décision.

Dans ce même rapport du groupe de travail, on recommande que la représentation syndicale d'une unité multipatronale réponde aux mêmes règles que pour une unité monopatronale. Quant à la représentation des employeurs, l'on suggère la tenue d'un vote sur la base de l'égalité de chaque employeur, afin d'éviter « un contrôle néfaste du groupe patronal par les gros employeurs ».

Pour que ce système fonctionne, il est recommandé que la loi sanctionne de façon précise l'obligation de reconnaître l'association accréditée et de négocier avec elle :

Concrètement, cela signifie que le Code du travail devrait contenir des dispositions particulières obligeant les employeurs visés par une accréditation multipatronale à se regrouper aux fins de la négociation et ce dans un délai précis, ou bien à désigner un mandataire investi des pouvoirs nécessaires à la négociation d'une convention collective.

Le Code du travail devrait prévoir que le défaut par les employeurs de respecter cette obligation dans le délai imparti constitue un défaut de reconnaître l'association accréditée (infraction pénale prévue à l'article 123).

En outre une telle infraction de la part des employeurs devrait, le cas échéant, être prise en sérieuse considération quant à l'imposition possible d'une première convention collective.

Assez naturellement sans doute, ce débat sur l'accréditation multipatronale a entraîné un nouveau débat, à peine amorcé, sur l'accréditation multisyndicale, ce qui a amené le groupe de travail sur l'accréditation multipatronale à conclure son étude ainsi :

En terminant, nous aimerions rappeler que, dans une perspective d'accès au syndicalisme et de démocratie syndicale, certaines formes de « pluralisme » pourraient être étudiées. La loi des relations ouvrières de 1944 comportait deux articles intéressants à cet égard :

- article 4, al. 2 : « Plusieurs associations de salariés peuvent s'unir pour former le pourcentage (60%) ci-dessus et nommer des représentants pour fins de négociation collective... »
- article 17 : « Toute association réunissant au moins [...] a droit de soumettre, au nom de ses membres, [...] tout grief... ».

Ces articles, introduits par suite des pressions des centrales québécoises de l'époque (pluralisme syndical), ont été mis au rancart sous la pression des unions dites internationales ou américaines (monopole syndical).

Des raisons, liées à notre histoire industrielle et syndicale, expliquent le recul de la pensée québécoise en cette matière. Pourtant, depuis 1969, des courants de pensée formés à l'expérience québécoise relancent consciemment ou non, le débat des années 1942-44. Ce débat portait non seulement sur l'aire de négociation, mais aussi sur l'opposition pluralisme-monopole syndical.

Peut-être que ce problème de l'opposition entre le monopole et le pluralisme syndical, qui est sous-jacent à l'étude de grandes questions comme la négociation sectorielle, etc., est celui qui devrait être étudié de façon approfondie en relation avec l'aménagement juridique des rapports collectifs du travail.

Notre système de relations de travail est fondé sur le monopole du syndicat majoritaire : on n'a pas retenu chez nous la formule du pluralisme syndical, bien que cette formule ne soit pas nécessairement incompatible avec la paix industrielle. Le pluralisme syndical favorise évidemment une plus grande liberté d'association, chaque salarié ayant la possibilité d'adhérer au syndicat de son choix sans les contraintes qui résultent du système fondé sur le monopole du syndicat majoritaire. Il est évident que plus l'unité d'accréditation est grande, plus la contrainte du monopole est forte et plus difficile est l'exercice d'un libre choix de représentation syndicale.

Par ailleurs, on retrouve un certain pluralisme syndical par la multiplicité des accréditations dans une même entreprise ²⁰, comme l'on pourrait le retrouver dans les négociations sectorielles.

²⁰ La détermination des unités de négociation fait l'objet d'un développement particulier dans la section suivante.

On parle d'accréditation multinationale et l'on commence à reparler de négociation multisyndicale avec le même patron ou avec plusieurs.

L'objectif premier de notre législation du travail n'est-il pas de favoriser l'accréditation d'associations représentatives pour tous les groupes distincts de travailleurs ?

Notre droit ne reconnaît pour l'instant que la division verticale suivante : d'une part, la partie patronale, soit cette personne physique ou corporative qui détient l'autorité de gérance, ainsi que tout le personnel administratif exerçant par voie de délégation une partie substantielle de cette autorité de gérance dans les cadres de l'entreprise ; d'autre part, la partie syndicale réunissant, en une ou plusieurs unités de négociation, tous les salariés de l'entreprise n'exerçant aucune véritable fonction de gérance.

Ne serait-il pas souhaitable d'accorder au personnel cadre le droit d'association, de représentation et d'action syndicale, créant ainsi deux classes à l'intérieur du syndicalisme, soit la classe des gestionnaires et celle des gérés ? Cette question a fait l'objet récemment d'un avis de la Commission des droits de la personne, dont la conclusion est « qu'un changement s'impose dans la législation du travail afin de faire reconnaître aux cadres le droit à la négociation collective de leurs conditions de travail en vertu de leur droit à la liberté d'association » (23 mai 1979).

III. Les unités de négociation

[Retour à la table des matières](#)

Depuis plusieurs années, on assiste à une prolifération des unités de négociation dans les établissements de service public. Le phénomène a pris une ampleur telle qu'il y a lieu de s'interroger à son sujet, d'autant plus que la détermination des unités d'accréditation syndicale m'apparaît comme la pierre d'assise, et possiblement d'achoppement, de tout notre système de relations de travail.

Quelques considérations préliminaires me semblent, sinon nécessaires, du moins possiblement utiles.

C'est évidemment l'objectif de toute société de rechercher et d'assurer le mieux possible la paix, la justice, le bon ordre, l'efficacité, la liberté. Mais les moyens pour atteindre ces objectifs varient selon les régimes et les idéologies politiques. Ainsi, dans une perspective révolutionnaire de lutte des classes, la poursuite de tels objectifs pourrait être momentanément suspendue pour faire place à l'escalade de positions systématiques et irréductibles, et les parties qui s'affrontent pourraient revendiquer la plus large mesure de liberté possible dans l'utilisation de tous les moyens en vue de l'établissement d'un nouvel ordre social, économique et politique ou du maintien de l'ordre établi. Une telle épreuve de force aurait comme objectif immédiat soit la préservation d'une certaine paix industrielle, soit au contraire, la destruction de cette paix et son remplacement par une autre.

Ce n'est évidemment pas le rôle d'un juge du travail d'intervenir directement (réserve encore oblige) dans un débat politique de telle nature, lorsqu'il existe ; mais il ne peut, ni ne doit en ignorer l'existence et ses conséquences possibles sur les problèmes soumis à sa juridiction : la détermination des unités de négociation est justement au nombre de ces problèmes où des considérations d'ordre social ou politique peuvent être pertinentes.

Les relations de travail actuellement prévalant au Québec sont déterminées d'abord par l'ensemble de notre législation, notamment le Code du travail, mais aussi par notre situation spécifique dans le mode de production capitaliste des pays industrialisés, par la nature structurelle et idéologique de notre syndicalisme, et par la recherche d'une certaine paix industrielle que certains croient fondée sur la syndicalisation du plus grand nombre possible de travailleurs, alors que d'autres y voient plutôt un phénomène menaçant dont il faut limiter le plus possible, si non l'ampleur même, du moins les effets les plus nocifs.

S'il arrive que des syndicats remettent en question les fondements de notre organisation sociale du travail, il n'apparaît pas que les patrons ou les syndicats s'opposent absolument à la multiplicité des unités de négociation dans les entreprises ni, inversement, qu'ils l'érigent en principe idéal. Pour justifier leur point de vue respectif, ils

ne font appel, de part et d'autre, qu'à l'exposition des avantages ou des désavantages que représente l'accréditation d'une ou de plusieurs unités de négociation dans une entreprise. D'ailleurs, leurs positions, généralement très pragmatiques, varient selon les circonstances : le syndicat proposant une grande ou une petite unité de négociation selon sa capacité d'y obtenir une représentativité majoritaire, et l'employeur cherchant souvent à faire obstacle à toute tentative de syndicalisation, quelle qu'en soit l'ampleur, en s'objectant à l'unité d'accréditation recherchée.

Dans la détermination des unités organiques, le juge du travail ne saurait ignorer les problèmes liés à l'évolution des sociétés postindustrielles, particulièrement ceux qui ont trait à la division des travailleurs entre eux plutôt qu'à la division traditionnelle entre la classe ouvrière et le patronat.

Il faudrait analyser en profondeur les aspects sociaux du problème des accréditations syndicales. Une telle analyse pourrait sans doute montrer que la valorisation de l'unité organique permet à nos syndicats de réaliser une meilleure sécurité institutionnelle et d'établir ainsi un meilleur contrôle des emplois, qu'elle facilite la liberté d'association et favorise l'amélioration de la qualité des services aux membres ; par contre, elle montrerait peut-être aussi qu'une telle valorisation pourrait nuire à l'union de l'ensemble des travailleurs, à leur développement idéologique et à une prise de conscience de leurs intérêts communs, à long terme, par delà les divergences conjoncturelles.

La solution juridique du problème de la détermination des unités d'accréditation est largement tributaire de l'histoire du syndicalisme, lequel s'est développé à partir de certains corps de métiers qui se sont identifiés historiquement comme groupes distincts. Il en est résulté, il faut bien le reconnaître, un certain affrontement, non plus seulement entre la partie patronale et tel groupe de travailleurs exerçant un métier spécialisé, mais aussi entre les divers groupes de travailleurs spécialisés eux-mêmes, ainsi qu'entre ceux-ci et les groupes d'ouvriers non spécialisés, de même qu'entre les divers groupements syndicaux qui les représentent ou sollicitent leur adhésion. Mais il demeure que, en favorisant l'organisation syndicale de chaque groupe distinct, l'on a ainsi contribué à l'instauration d'une certaine paix industrielle.

L'évolution des mœurs a fait que l'on s'est progressivement écarté du concept de l'organisation syndicale par métier pour se rapprocher

du syndicalisme d'entreprise. Cette tendance a-t-elle favorisé un exercice plus efficace du droit de représentation syndicale des travailleurs ?

Par contre, selon une nouvelle tendance vers le syndicalisme professionnel, privilégier le désir de certains groupes de travailleurs spécialisés de se distinguer des autres travailleurs, c'est, dans une certaine mesure, favoriser le développement d'un syndicalisme de classe au sein de la classe ouvrière, et, possiblement, inciter à la multiplication des conflits. Il ne s'agit plus alors de l'organisation syndicale de diverses catégories de travailleurs, mais de l'organisation syndicale de diverses classes de travailleurs, les travailleurs les plus instruits et les mieux rémunérés formant bandes à part pour mieux défendre leurs privilèges ou avantages : c'est du corporatisme syndical ou du syndicalisme corporatif. Il pourrait en résulter graduellement un retour à la loi de la jungle, caractérisée par une infinité d'épreuves de force.

La question apparaît d'autant plus grave que les progrès de l'éducation et de la technologie ont entraîné la spécialisation de la plupart des fonctions de travail dans notre société.

Il ne saurait être question de faire table rase de tout ce qui a été ainsi positivement acquis. Toutefois, cela ne devrait pas nous empêcher de prendre la bonne mesure de l'évolution des choses et d'en dégager, si possible, certaines conséquences.

La détermination de l'unité de négociation apparaît comme un élément primordial des relations de travail. Il s'agit en effet, en quelque sorte, de délimiter le champ de bataille des conflits intersyndicaux de représentation et des affrontements entre employeurs et salariés dans la négociation obligatoire d'une ou plusieurs conventions collectives, affrontements comportant toujours le risque de grèves et de contre-grèves (lock-out). Il s'agit aussi de la détermination du champ de paix, c'est-à-dire du secteur de l'entreprise ou du groupe de salariés qui sera régi par une convention collective résultant d'un accord des parties patronale et syndicale sur les conditions de travail qui devront y prévaloir.

Les débats sur l'identification des unités de négociation au sein de la procédure d'accréditation sont des querelles de frontière. Comme il s'avère impossible et indésirable d'étendre à l'infini ou de restreindre à

chaque individu la négociation d'une paix industrielle, il faut bien tirer la ligne quelque part et constituer des groupes plus ou moins grands à l'intérieur des seules frontières légalement établies, soit d'une part l'unité d'entreprise (les salariés d'un même employeur) et, d'autre part, au sein de l'entreprise, la démarcation entre les employés qui participent à la fonction de gérance et les salariés auxquels notre Code du travail reconnaît le droit de se syndiquer.

Notre droit reconnaît le droit d'accréditation, en vue de la négociation d'une convention collective, au syndicat qui groupe la majorité absolue, soit de la totalité des travailleurs d'une entreprise, soit d'un groupe distinct de travailleurs.

La reconnaissance d'une seule unité de négociation réunissant la totalité des travailleurs d'une entreprise ne devrait, en soi, poser aucun problème. C'est dans la division de la masse des travailleurs d'une entreprise en divers groupes distincts susceptibles de constituer autant d'unités de négociation que nous retrouvons notre problème de frontières et d'identification des champs de guerre et de paix, avec toutes les difficultés qu'il comporte.

L'homogénéité du groupe et la communauté d'intérêts de ses membres, la division géographique ou administrative de l'entreprise, l'histoire des accréditations et des négociations, la volonté des travailleurs sont autant d'éléments qui permettront d'identifier le groupe distinct. Mais la paix industrielle n'est qu'un objectif, si important soit-il : elle n'est pas un facteur dans la distinction des groupes de salariés susceptibles d'accréditation. Pour qu'il en soit autrement, il faudrait amender le Code du travail pour donner au commissaire du travail la compétence et le devoir de rechercher l'unité la plus appropriée, en fonction d'objectifs comme celui de la paix industrielle.

L'objectif ne saurait donc être de rechercher l'unité de négociation la plus appropriée, c'est-à-dire celle qui serait la plus susceptible d'assurer la paix industrielle et, par conséquent, la plus fonctionnelle pour la négociation et l'application d'une convention collective entre un employeur et un groupe de travailleurs. Autrement, l'unité appropriée serait définie comme celle qui correspond le mieux à cet objectif fondamental de la paix industrielle : une telle norme laisserait évidemment bien peu de place à la volonté des parties.

Dans la recherche de normes jurisprudentielles appropriées de détermination des unités de négociation, il faut bien se garder de sacrifier la paix sociale à la paix industrielle (car, alors, on n'obtiendrait ni l'une ni l'autre), de même qu'il faut éviter de sacrifier la réalité vécue à la simple logique abstraite. Mais il faut aussi respecter la loi telle qu'elle est.

La liberté des travailleurs de choisir leur syndicat dépend dans une large mesure de la politique administrative établie ou retenue quant à la détermination des unités de négociation : à cet égard, l'unité de négociation est non seulement la circonscription électorale au sein de laquelle les travailleurs exerceront leur liberté de choix quant à leur représentation syndicale, mais aussi leur « république », leur lieu de vie professionnelle et syndicale.

L'unité de négociation doit être l'entité organique de base de la vie syndicale et de la vie économique : elle identifie une famille de travailleurs dans la vie syndicale et une unité de production dans l'organisation économique ou sociale. L'unité de négociation est à l'organisation syndicale ce que sont le quartier, la ville, le comté ou le pays dans l'organisation politique des communautés locales ou nationales. C'est à ce niveau-là que se joueront tout d'abord, en ses différents aspects, la vie du syndicat et la vie de l'entreprise.

Aurait-on pu proposer comme règle générale que la totalité des travailleurs d'un même établissement (industriel, commercial ou institutionnel) forme une unité naturelle de négociation, voire même la totalité des salariés d'un employeur ? En effet, que plusieurs établissements appartiennent au même employeur n'est pas en soi un facteur déterminant. Par ailleurs, une même entreprise peut avoir de multiples points de services, constituant autant de sites de travail (par exemple, les chaînes commerciales de vente ou de services). L'organisation de la vie économique est trop complexe pour qu'il soit possible en cette matière de dégager des règles simples. Ne parle-t-on pas déjà d'accréditation multipatronale ?

Il y a un principe général qui transcende tous les critères et les sous-tend, et c'est le droit d'association syndicale et de négociation collective de tout groupe distinct, constituant une unité appropriée de négociation. Il y a donc lieu de reconnaître ce droit et d'en favoriser l'exercice chaque fois que possible.

Faut-il, cependant, éviter une prolifération induite de petites unités, soit parce que chacune serait non viable, soit parce que le morcellement de l'entreprise en multiples unités de négociation mettrait en danger la paix industrielle toujours souhaitable ?

Faut-il sacrifier le droit à la syndicalisation d'un groupe de salariés à la simple préoccupation d'éviter dans une entreprise la multiplicité des accréditations ?

Au cours de la dernière année, le Tribunal du travail s'est longuement penché sur le problème de la reconnaissance de certaines catégories d'employés paramédicaux comme groupes distincts susceptibles de constituer des unités de négociation, amenant ainsi le fractionnement d'unités plus vastes. De nombreux jugements ont ainsi reconnu, dans le réseau des affaires sociales, le morcellement des unités de négociation sur la base de la spécialisation professionnelle des travailleurs.

Dans les établissements de santé et de services sociaux, la jurisprudence du Tribunal est à l'effet de favoriser l'accréditation de groupements syndicaux même s'il devait en résulter, au bout de la course, une multiplicité d'unités qui n'aurait sans doute pas été souhaitable si on avait pu l'éviter dès le départ par la constitution de plus grandes unités, voire même d'une seule unité globale pour toute l'entreprise.

Mais la jurisprudence qui s'impose actuellement maintient fortement son opposition à la multiplicité des unités d'accréditation dans une même entreprise sauf, à titre tout à fait exceptionnel et avec assez de réticence, à l'égard des travailleurs spécialisés des services sociaux et de santé.

À mon humble avis, il y a toujours lieu de se demander s'il doit exister un clivage entre le secteur privé, d'une part, et le secteur public, péripublic et parapublic, d'autre part. Faut-il en outre distinguer les cas de libre accession à la syndicalisation et les cas de sécession ? En d'autres termes, faut-il favoriser toutes les souverainetés naturelles, dites appropriées, ou protéger les souverainetés acquises, conquises ? S'il est vrai que, comme l'affirme le célèbre économiste Ernst Friedrich Schumacher, *Small is beautiful* et que s'en trouve favorisé le bon travail (*Good work*), jusqu'où faut-il aller dans la recherche d'une meilleure qualité de vie dans l'intimité de

petites unités, sans que ne soit mise en péril l'efficacité du plus grand ensemble et que le mieux ne devienne l'ennemi du bien ?

Même si l'histoire est un perpétuel recommencement, il faut bien qu'elle commence quelque part ou qu'elle recommence d'une manière ou d'une autre. Un tribunal progressiste ne doit pas seulement être sensible à ce qui avance ou à ce qui est déjà avancé, il doit l'être aussi à ce qui doit commencer d'avancer. Autrement, il serait comme ce chef qui suit sa troupe parce qu'il en est le chef - même si je reconnais d'emblée qu'il ne s'agit pas de se prendre pour d'autres et de verser dans un dirigisme judiciaire contre lequel la société aurait raison de s'insurger.

Le professionnalisme syndical ou le syndicalisme professionnel serait-il admissible uniquement lorsqu'il a une histoire, lorsqu'il a conquis ses titres de noblesse ? Les techniciens en radiologie, comme tous les autres professionnels de la santé, doivent-ils jouir d'un statut particulier dans notre régime d'accréditation, statut auquel n'auraient pas droit les divers techniciens de la production ou de l'administration dans les secteurs primaire, secondaire ou tertiaire de l'activité économique ? Y a-t-il lieu de « fustiger » le syndicalisme corporatif quand il s'agit de cols bleus ou même de cols blancs du secteur privé, et d'en reconnaître la noblesse quand il s'agit de professionnels des services publics ? N'y aurait-il pas là deux poids, deux mesures ?

Certes, il y a lieu de concilier à la fois l'objectif de la paix industrielle (limitation raisonnable du nombre de conventions collectives à négocier et à appliquer, ainsi que du nombre de grèves possibles en fonction du nombre des unités de négociation ; limitation de la fréquence et de la gravité des luttes intersyndicales ; etc.) et celui de favoriser le meilleur exercice des libertés syndicales (droits d'association, de négociation, de représentation, d'information, d'éducation, etc. ; ce dernier objectif exige que soit respecté le plus possible le désir des travailleurs de se regrouper librement dans un ou plusieurs syndicats de leur choix).

Mais, rappelons encore une fois que notre Code du travail n'a pas retenu comme fondement de notre système d'accréditation la détermination de l'unité la plus appropriée :

Le droit à l'accréditation existe à l'égard de la totalité des salariés de l'employeur ou de chaque groupe desdits salariés qui forme un

groupe distinct aux fins du présent code, suivant l'accord intervenu entre l'employeur et l'association de salariés et constaté par l'agent d'accréditation, ou suivant la décision du commissaire du travail ²¹. À défaut d'accord entre les parties, il appartient au commissaire du travail de « décrire l'unité de négociation appropriée ²² ».

L'identification d'un groupe distinct de salariés comporte automatiquement sa reconnaissance comme unité de négociation.

Chaque fois que l'on détermine une unité fragmentaire au lieu d'une unité globale, ou une unité restreinte plutôt qu'une unité plus grande, on n'effectue pas un choix entre deux solutions possibles dont l'une serait retenue comme plus appropriée en regard de certains principes, objectifs ou facteurs : on détermine qu'un groupe de salariés constitue en lui-même un groupe suffisamment distinct pour pouvoir constituer une unité appropriée de négociation, unité dont les membres ont alors le droit de se constituer en association qui, si elle est majoritaire, devra être accréditée et ainsi habilitée à représenter tous les membres de l'unité pour la négociation et l'application d'une convention collective de travail.

Ce faisant, on détermine qu'une seule ou plusieurs unités sont appropriées, et non pas que chacune d'elles est plus appropriée que toute autre.

On pose souvent le problème de la détermination des unités d'accréditation en fonction de leur viabilité : ce facteur est la contrepartie de celui de la viabilité de l'entreprise, généralement exprimée par le critère de la paix industrielle.

Les faibles ressources financières des syndicats de taille modeste, ainsi que, possiblement, la nature des liens que leurs membres peuvent entretenir avec les représentants de la direction de petites ou moyennes entreprises, ne confèrent, dit-on, à ce type de syndicats aucun pouvoir réel de négociation vis-à-vis de l'employeur, ce qui les rendrait d'autant plus fragiles à la domination de l'employeur. Cela conduit à juger inappropriée, parce que non viables, l'accréditation de petites unités syndicales.

²¹ Code du travail, art. 21, anciennement 20.

²² Code du travail, art. 34, anciennement 24q.

Mais cette analyse pêche sur deux points. D'une part, elle confond l'unité de négociation et l'association accréditée : la taille d'un syndicat n'est pas nécessairement identique à la taille de l'unité de négociation pour laquelle il est accrédité. D'autre part, la force de négociation d'un syndicat n'est pas nécessairement proportionnelle à la taille de l'unité pour laquelle il est accrédité, à moins qu'il ne s'agisse d'un syndicat indépendant, c'est-à-dire non affilié à une fédération syndicale, dont l'action et les ressources se limitent au cadre de la seule unité qu'il représente.

Le danger de ne pas avoir une force de négociation suffisante ou d'être influencé ou dominé par l'employeur, danger qui existe grandement dans le cas d'un petit syndicat indépendant, est certainement moindre pour un petit syndicat affilié à une puissante centrale. En cette matière, comme en d'autres, ce qui compte ce n'est pas tellement la grosseur, c'est l'aptitude, la ferveur, l'habileté, non seulement de la partie distincte, mais de l'ensemble dans lequel elle s'inscrit. Généralement, ce n'est pas dans la taille de l'unité de négociation qu'un syndicat trouve sa force, mais dans la détermination de ses propres membres et son affiliation à des fédérations ou centrales syndicales bien structurées et aptes à rendre à ses membres les services appropriés. Dans ces conditions, la taille de l'unité importe peu, ou si elle importe c'est en raison, principalement sinon uniquement et essentiellement, de la distinction, de l'homogénéité, de la volonté commune d'un groupe de travailleurs, si petit soit-il, puisque le législateur a même précisé qu'il peut n'être constitué que d'un seul salarié.

La Commission fédérale d'enquête sur la négociation sectorielle, sous la présidence de Frances Bairstow, qui a fait rapport en décembre 1978, est arrivée, me semble-t-il, à la même conclusion. Ainsi, pouvons-nous lire à la page 100 de ce rapport :

À titre d'exemple, nous sommes venus à la conclusion qu'un petit groupe de fonctionnaires fédéraux, les peseurs et les échantillonneurs de grain de Vancouver, pourront participer de plus près à la négociation de leur convention collective si... ils font partie d'une unité de négociation d'envergure nationale couvrant le secteur des grains plutôt que de demeurer dans la vaste unité à laquelle ils appartiennent actuellement. [C'est moi qui souligne.]

Je ne vois pas qu'il y ait de différence entre la viabilité et le caractère approprié d'une unité d'accréditation. Dans les deux cas, on recherche en définitive l'identification d'un groupe distinct de travailleurs susceptible de constituer une unité appropriée de négociation, sans rechercher l'unité la plus appropriée ou la plus viable.

Selon le professeur Rodrigue Blouin ²³, il suffit pour les salariés « d'établir qu'ils ont des intérêts suffisamment distincts de leurs confrères pour avoir droit à des unités particulières, ou pour conserver celles déjà existantes ». Et il s'étonne que depuis 1944 l'on n'ait envisagé la négociation des conventions collectives que dans le cadre de chaque unité accréditée :

Pourtant, le Code du travail ne définit-il pas la convention collective comme une entente entre « Une ou plusieurs associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ou associations » (art. 1er c.t.) [...] Pourquoi affirmer de façon presque constante et aussi catégorique que le Code du travail, appliqué de façon souple, ne permet pas une ouverture sur une négociation élargie ? Le problème semble provenir du fait appliquer ou, à tout le moins, forcer leur application.

Et le professeur Fernand Morin ²⁴ réclamait :

L'assouplissement des règles relatives au cadre de la négociation et plus particulièrement les unités de négociation, et ce de façon à faciliter le regroupement des unités de négociation permettant ainsi des conventions collectives à un niveau régional ou sectoriel sur des points donnés, laissant par la suite aux conventions particulières le soin d'élaborer des conditions de travail précises et complémentaires en un lieu donné.

Au même colloque, M. Réjean Larouche disait :

Rien dans notre droit n'empêche un certain nombre d'employeurs et d'unités d'accréditation d'accepter volontairement de se regrouper et de conclure des ententes devant régir les conditions de travail de plus d'un employeur et de salariés appartenant à plus d'une unité d'accréditation et travaillant chez des employeurs différents.

²³ Le Code du travail au Québec - 15 ans après..., p. 22.

²⁴ « La Réforme des lois du travail », colloque de relations industrielles de l'université de Montréal, 1978.

Et le professeur Léo Roback, dans les *Conflits en milieux de travail*, colloque de relations industrielles de Montréal, 1976, disait :

Le syndicalisme, en tant qu' « agent de transformation sociale », doit pouvoir « conscientiser », les salariés - ou au moins les syndiqués - au nom d'une solidarité qui déborde les particularismes du métier, du secteur ou de la région. Or, en tant qu'« agent de revendication économico-professionnelle », le syndicalisme doit se placer précisément au niveau du lieu de travail, foyer privilégié du militantisme et de l'allégeance syndicale. Dans notre système très décentralisé, chaque convention collective est, en principe, complète et renferme, même pour une petite unité de 25 salariés, presque toutes les clauses que l'on retrouve dans une convention qui en couvre 2500. La majorité des organisations syndicales et des unités de négociation sont de taille modeste (moins de 100 membres) donc habituées à faire appel aux fédérations et aux centrales pour les aider dans les négociations, les arbitrages, les grèves. D'où la situation où des syndicalistes, voire même des militants, se plaignent que leur centrale se laisse trop accaparer par « l'idéologie et la politique » et néglige les « choses importantes », à savoir l'activité revendicatrice (p. 27).

À mon avis, en permettant la multiplicité des unités d'accréditation on ne saurait, de ce seul fait, perturber l'équilibre des forces en présence, tout en rendant justice à tous les groupes de salariés susceptibles de constituer une unité accréditée de négociation, sans pour autant nuire, quant à leurs intérêts fondamentaux, à leurs employeurs, en dépit de leurs protestations contre la « balkanisation » des entreprises.

Le droit du travail n'est pas un droit individuel ou privé, mais un droit collectif et public. Il aurait pu être normal qu'un organisme public fût chargé de reconnaître l'existence de toute unité de négociation, quel que fût l'accord des parties à cet égard. Mais le législateur a sans doute présumé que l'accord des parties sur ce point était un gage suffisant - peut-être le meilleur - de paix industrielle. À défaut d'un tel accord entre les parties, leur volonté respective, pas plus que la volonté d'un tiers arbitre, ne saurait constituer l'élément déterminant de l'appréciation du caractère approprié ou non de l'unité de négociation : il ne s'agit pas d'un choix subjectif à faire entre le mieux et le bon, mais la détermination de l'acceptable et de l'inacceptable en regard de la loi.

Il résulterait, sans doute, de la politique exposée précédemment pour la détermination des unités de négociation, une multiplicité d'accréditations : mais ce serait respecter l'objectif premier du Code qui est de favoriser l'accréditation d'associations représentatives pour tous les groupes distincts de salariés. Le pluralisme en résultant comporterait évidemment des inconvénients ; mais il assurerait sans doute une meilleure représentation de chaque groupe et une vie syndicale plus intime, peut-être même plus démocratique, à l'intérieur de chaque unité.

Quant aux inconvénients pouvant en résulter pour la bonne administration des entreprises, ils pourraient être atténués par la coordination des négociations des diverses conventions collectives (institution d'une table centrale de négociation, pourvu que les diverses conventions collectives soient négociées de telle sorte qu'elles viennent à échéance en même temps). ils pourraient même éventuellement disparaître tout à fait, par la révision des accréditations émises et des unités de négociation établies, en faisant une application plus libérale de l'article 39 (ancien 30) du Code. Pourquoi, en effet, les parties ne pourraient-elles pas « en tout temps » requérir que soit décidé par un commissaire du travail le regroupement de certaines unités de négociation, leur réaménagement, en fonction des problèmes résultant de la balkanisation de l'entreprise, comme « toutes autres questions relatives à l'accréditation » ?

Qu'il s'agisse d'apprécier la portée intentionnelle d'une accréditation, de constater son accroissement par le phénomène naturel d'accrétion et par droit d'accession, ou de décréter qu'il y a lieu à fusion de certaines unités de négociation, il me semble que le pouvoir du commissaire ou du juge du travail comporte le même genre de discrétion et que son exercice est en cette matière tout aussi nécessaire que pour les cas de division ou de fusion d'entreprise. Le commissaire du travail devrait donc « régler toute difficulté découlant » de la multiplicité des unités d'accréditation dans une entreprise, comme il doit le faire en vertu de l'article 46 (ancien 37) en cas de changement dans les structures d'une entreprise.

Ce pouvoir de révision nous apparaît, dans un cas comme dans l'autre, tout autant correspondre à l'intérêt aussi bien des syndicats que du patronat, dans la perspective ultime d'une souhaitable harmonisation des relations de travail en vue du plus grand degré possible de paix industrielle et sociale.

Ce pouvoir de révision existait clairement dans notre Code jusqu'à ce que, bien regrettablement à mon avis, le législateur ne modifie l'article 49 (ancien 39a) pour assujettir la révision aux conditions importées du Code de procédure civile. Je ne sache pas, toutefois, que cet amendement n'ait été motivé par quelque autre souci que celui, bien inopportun dans le cas présent, d'uniformisation des règles de droit, tout en oubliant que les règles de la procédure civile correspondent rarement à l'esprit et à l'économie générale du droit du travail.

D'ailleurs ce pouvoir de révision, le Conseil canadien des relations de travail et, à ma connaissance, tous les *labour boards* canadiens le possèdent et en font bon usage ²⁵.

Ce n'est certainement pas en « civilisant » ni en « judiciarisant » notre droit du travail qu'on l'améliorera, bien au contraire. Heureusement, la marge d'interprétation demeure suffisante pour permettre, non seulement de retrouver, mais surtout de faire progresser l'esprit de notre droit du travail vers l'amélioration du climat juridique dans lequel doivent se faire les relations de travail.

²⁵ Le Conseil canadien des relations du travail s'est évidemment penché souvent sur le problème de la détermination des unités appropriées. Il l'a fait, en 1977, dans une affaire particulièrement délicate, celle du Syndicat des employés de production du Québec de la Société Radio-Canada, lequel demandait d'être détaché de l'unité nationale pour laquelle le Syndicat canadien de la fonction publique était accrédité ; D.I. 19, p. 166. Voir aussi l'étude particulièrement fouillée qu'en a faite le distingué président de C.C.R.T., Me Marc Lapointe, dans l'affaire Téléglobe, D.I. 32, juillet 1979, où il brosse une fresque magistrale de la question des unités de négociation.

Première partie : quel contrat social ?
Marc Brière

Chapitre 4

Quel avenir ! *Essai de prospective*

I. Un véritable statut du travailleur dans l'entreprise

[Retour à la table des matières](#)

La philosophie qui présidait naguère généralement à l'évolution des relations et du droit du travail était celle du libéralisme : il fallait laisser les forces syndicales et patronales s'affronter librement et dégager de temps à autre un nouveau consensus, avec le moins possible d'intervention de l'État sous forme de politiques législative, administrative ou judiciaire. Les conventions collectives sont, dit-on, la loi des parties et la législation du travail était aussi une législation négociée. Beaucoup pensent d'ailleurs qu'il doit toujours en être ainsi. Les syndicats et le patronat auraient en commun une égale méfiance de l'intervention politique ou judiciaire dans leur rapport de force : telles interventions seraient acceptées tout au plus pour assurer le maintien de son équilibre, de son égalité, par un ensemble de règles assez sommaires visant à permettre la syndicalisation et l'exercice du

droit de grève, d'une part, et le droit de gérance et de lock-out, d'autre part.

C'est ainsi que fut négocié, en 1964, le nouveau code québécois du travail, qui n'avait pas d'autre but que d'aligner la législation québécoise sur les législations canadiennes. Il en fut de même lors des modifications substantielles apportées à ce code en 1969 et qui devaient marquer une première originalité du système québécois d'administration des relations de travail par la création d'un Commissariat du travail (au sein même du ministère du Travail, même s'il y est autonome quant à la prise de décision) et d'un Tribunal du travail, composé de juges ayant une juridiction d'appel sur toutes les décisions finales rendues par les commissaires du travail et une juridiction de première instance sur toutes les dispositions pénales du Code. Ces deux organismes remplaçaient la Commission des relations de travail qui elle-même avait remplacé la Commission des relations ouvrières. Ensemble, le Commissariat et le Tribunal du travail devaient constituer sur le plan administratif un véritable tribunal administratif à deux paliers ; et le Tribunal du travail se voyait accorder un pouvoir judiciaire que n'ont pas encore les Labour Boards canadiens, celui d'imposer des amendes pour toute violation des dispositions du Code.

Nous avons importé presque toute notre législation du travail des autres États nord-américains. Ailleurs, on réussit sans doute à se retrouver dans ce droit statutaire dégagé de la Common Law, où chacun peut probablement trouver son compte.

Mais chez nous ?

« Pognés » par notre droit civil et nos passions latines d'une part, et, d'autre part, par nos mœurs et nos appétits nord-américains, eux-mêmes contredits par un idéal confus d'humanisme chrétien ou marxiste, nous cherchons toujours notre voie.

On commence à peine à dégager des règles de droit qui soient propres aux relations de travail. Le contrat de travail, mille fois plus important depuis mille siècles que le contrat de propriété, est resté jusqu'à ce jour, en droit civil aussi bien qu'en droit du travail, un

concept à définir, alors que celui de propriété était bien assis sur son « con » et son « cept » (au sens vieilli de « pièce de fer servant d'entrave pour des prisonniers »). On commence à peine à s'éloigner de la notion civiliste de contrat de travail pour s'orienter plutôt vers un véritable statut du travailleur.

Faut-il s'en étonner quand, par ailleurs, les juristes et les juges de France, d'Angleterre, des États-Unis et du Canada ont mis près d'un siècle à comprendre que le travailleur qui fait grève ne veut pas pour autant démissionner de son emploi, ni autrement rompre son contrat de travail, et qu'il veut simplement une amélioration de ses conditions de travail.

À travers les âges, la condition juridique des travailleurs a évolué de l'esclavage au servage, au campagnonnage, au louage d'ouvrage. Par rapport à l'esclave, au serf et au compagnon et apprenti - liés, bien qu'à des degrés divers, à leur seigneur ou maître en raison de leur état respectif - le locataire d'ouvrage, devenu théoriquement sujet libre de droit, est lié contractuellement au locateur-employeur. Jusque-là, tous ces travailleurs n'ont aucun droit dans l'entreprise, même si le seigneur, le maître ou l'employeur-locateur ont des devoirs sociaux ou des obligations contractuelles envers eux. Ce n'est que depuis peu que s'est développé, en même temps que le droit du travail et la syndicalisation des ouvriers, un statut de salarié qui reconnaît au travailleur une certaine appartenance à l'entreprise au-delà de la simple relation contractuelle de droit civil.

Ce statut de salarié évolue lentement vers une véritable citoyenneté d'entreprise, citoyenneté à part entière dans l'entreprise conçue comme unité démocratique de production et de vie professionnelle.

L'unité de travail est aussi importante et devra être aussi valorisée et valorisante que les unités organiques de la vie politique, sociale, culturelle ou économique : circonscriptions électorales et comtés, villes et quartiers, hôpitaux et écoles, corporations.

Ces dernières, qui sont la forme d'organisation juridique des dirigeants d'entreprises, ont, jusqu'à maintenant, usurpé, par le biais du droit de propriété, l'expression juridique totale de l'entreprise. De sorte

que les travailleurs, qui sont autant parties de l'entreprise que ses dirigeants, ont dû se définir, à l'intérieur d'unités syndicales accréditées, contre l'entreprise.

Je crois que notre droit réussira un jour à faire la synthèse inévitable des diverses composantes de l'entreprise : dirigeants, cadres intermédiaires, travailleurs, chacun voyant son statut de membre de l'entreprise convenablement et juridiquement défini. On mettra fin progressivement au clivage capital-travail, ces deux éléments essentiels de l'entreprise devant s'associer aux fins de l'entreprise réunissant tous ses partenaires, au lieu de se mettre constamment en opposition l'un à l'autre dans un combat incessant entre, d'une part, les détenteurs et gestionnaires du capital, se présentant comme seuls propriétaires de l'entreprise, et, d'autre part, la main-d'œuvre dépossédée de son oeuvre et aliénée de sa part d'entreprise.

De sorte que tous seront des citoyens égaux et à part entière de l'entreprise commune : en quelque sorte, une forme de souveraineté-association !

« La transformation de l'entreprise et du travail », c'est sous ce thème que l'École de relations industrielles de l'université de Montréal tenait l'an dernier son dixième colloque annuel. Le professeur Jean-Marie Rainville y faisait une brève mais particulièrement intéressante communication. À son avis, les ouvriers québécois, aujourd'hui, accordent plus d'importance à l'amélioration de la qualité de la vie du travail qu'à l'amélioration de leur statut économique. Les ouvriers veulent être associés à la gestion du travail. L'expérience entreprise à cet égard, depuis quelques années, à la compagnie Johnson et Johnson de Montréal serait concluante.

À ce même colloque, le professeur Gabriel Gagnon traitait de la démocratisation de la gestion et de la propriété des entreprises.

Les revendications ou les expériences de cogestion, autogestion ou de coopératives de production, telles TEMBEC, CABANO et TRICOFIL au Québec, dans le bois, le papier et le textile, et LIP en France et MERIDEN en Angleterre dans la fabrication de montres ou de bicyclettes, attirent fortement l'attention.

Selon le professeur Gagnon, il faudrait développer les coopératives de production dans le secteur des P.M.E. et, dans la grande entreprise, l'objectif devrait être de promouvoir la cogestion.

Enfin, dans le secteur public et parapublic, l'avenir serait à la décentralisation et à l'autogestion.

La société coopérative ouvrière de production (S.C.O.P.), dont on compte en France plus de six cents, est encore peu connue au Québec ; mais comme chez nous la tradition coopérative est forte, il est permis de penser que cette forme d'entreprise connaîtra d'importants développements. Depuis plusieurs années déjà, l'imprimerie coopérative HARPELL, de Sainte-Anne-deBellevue, fait figure de pionnière.

Parmi les autres formules expérimentées, mentionnons enfin celle de l'actionnariat qui a fait le succès de la compagnie HARVEY TRANSPORT dans la région de Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Une transformation dans les attitudes et le comportement du patron doit s'opérer rapidement. La preuve la plus évidente se retrouve dans la pratique d'un nouveau partage. L'échange comptable et froid, d'un salaire offert, pour une tâche à accomplir, ne crée pas un sentiment d'appartenance très fort chez les employés pour l'entreprise.

Les relations patrons-employés doivent être franches. Le vieux cliché patronal, qui montre un patron ultra-paternaliste tentant de démontrer à ses ouvriers que la misère l'étrangle et que les profits sont toujours inexistants, est devenu ridicule, désuet et offensant. Pendant que le patron vient travailler avec sa Cadillac, qu'il habite une maison plus attirante que la moyenne, qu'il se repose à la pêche ou dans le sud, qu'il paie un voyage de noces à son fils en Grèce, etc., les employés ont le droit de se demander si le « BOSS » est si « cassé » qu'il le dit si souvent. Il faut faire disparaître cette contradiction entre ce que vous dites et ce que vous faites.

Ainsi s'exprimait, non un syndicaliste révolutionnaire, mais un patron, M. Denis Cantin, de CANADIAN TIRE, au colloque que tenait l'an dernier l'École de relations industrielles de l'université de Montréal, sur le thème « La transformation de l'entreprise et du travail ».

M. Réal Cauchy participait aussi à ce colloque. Il est le gérant du personnel de TEMBEC, dont en 1972 la Compagnie internationale de papier du Canada annonçait à ses travailleurs et aux habitants de Témiscamingue la fermeture de l'usine. Il en résulta l'expérience TEMBEC qui « ne signifie pas seulement la propriété conjointe et le partage des profits, [mais] aussi la participation des travailleurs à la prise de décision [...] et une conception plus enrichissante du travail ». Et il semble qu'une des principales innovations de TEMBEC dans les relations du travail soit l'adoption de la négociation continue : « Les négociations ne se font plus de façon solennelle à des périodes fixes, mais selon les besoins qui se font sentir pendant toute la durée de la convention collective ». Selon M. Cauchy :

Notre système capitaliste doit s'adapter aux réalités actuelles. Militantisme, absentéisme, perte de productivité et sabotages sont des faits de la vie dont l'industrie doit tenir compte. La structure industrielle doit chercher par tous les moyens à contrer la détérioration des relations de travail en faisant participer les travailleurs à l'entreprise, en leur procurant la dignité et la satisfaction qu'ils réclament dans et par leur travail.

II. perspective générale

[Retour à la table des matières](#)

Je crois qu'au cours des années 1980, la législation du travail au Québec est appelée à une modification en profondeur et que l'accent sera mis sur les points suivants :

1. une plus complète syndicalisation des travailleurs a) par une redéfinition des unités d'accréditation débouchant sur le pluralisme syndical et la négociation multisyndicale, b) par l'accréditation sectorielle ou multipatronale débouchant sur la négociation multipatronale, c) par l'accréditation de syndicats non majoritaires pour contrer les pratiques déloyales des employeurs ;

2. une nouvelle orientation des négociations dans le secteur public, afin d'éviter les affrontements majeurs périodiques, si dommageables pour l'ensemble de la société alors privée de services essentiels ; de part et d'autre, on raffinera les procédés, par une certaine déconcentration du système et la négociation permanente, régionalement et globalement, et qui s'accompagnera peut-être d'une certaine limitation de l'exercice du droit de grève ;

3. l'établissement progressif d'une véritable démocratie industrielle, par la transformation de l'entreprise, où les travailleurs acquerront un droit de citoyenneté comparable à celui des actionnaires et des gestionnaires - on y mettra l'accent sur la coopération par des formes de cogestion et par le développement de coopératives de production ;

4. le renforcement des valeurs démocratiques, si chères aux syndicats, à l'intérieur même des appareils et procédures syndicales ; et qui s'accompagnera d'une plus grande ouverture sur le pluralisme syndical et la coopération intersyndicale, tant professionnellement que politiquement ;

5. une déjudiciarisation du droit du travail et de l'appareil juridictionnel qui le sous-tend ; celle-ci s'accompagnera : a) de l'émergence d'un droit du travail autonome dans un nouveau Code du travail enfin complet ; b) de la constitution d'un véritable tribunal suprême du travail, où il se fera plus de relations du travail et moins de droit dans le domaine des rapports collectifs, incluant les injonctions, et qui aura de plus en plus de responsabilité en matière de droits individuels. Cette évolution s'accompagnera d'une réévaluation du système hybride mis en place il y a dix ans, comportant le Commissariat et le Tribunal du travail : une meilleure, si non totale, intégration de ces deux organismes s'effectuera, je l'espère.

Il en résultera, du moins faut-il l'espérer :

1. une revalorisation du travail, par l'humanisation de ses procédés, par l'amélioration de son environnement, par une plus juste rémunération et l'atténuation des écarts scandaleux dans la répartition de la richesse nationale ;

2. une meilleure harmonisation des relations de travail où les tensions essentielles seront fécondes de progrès plutôt que d'affrontements irréductibles et stérilisants, par une concertation ouverte et franche entre les syndicats, le patronat et l'État.

3. une meilleure qualité de la vie en société.

Il est possible que l'on assiste aussi à un élargissement de l'exercice du droit de grève.

Toute la philosophie de notre droit du travail est fondée sur l'objectif du plus grand degré possible de libéralisme dans l'affrontement syndical-patronal qui soit compatible avec une certaine paix industrielle et sociale : on a donc fait contrepoids à ce libéralisme conflictuel par l'interdiction de la grève pendant la durée des conventions collectives, celles-ci étant reconnues comme la loi négociée des parties : aux périodes de guerre ouverte que sont les négociations devaient succéder des périodes de paix absolue, à peine troublée par l'arbitrage des griefs. Mais il semble de plus en plus que cette vision soit devenue irréaliste.

Aussi, réclame-t-on de plus en plus la négociation permanente et le droit de grève permanent :

Un exemple de réforme concrète et pratique, disait Gérin-Lajoie, serait de modifier le Code du travail, pour laisser à chaque employeur et à chaque syndicat la liberté de choisir le mode de règlement des conflits pendant la durée d'une convention collective. C'est-à-dire, à l'exemple de la loi américaine, de ne plus interdire légalement la grève pendant la durée d'une convention collective. En réalité le Canada est un des seuls pays du monde occidental où la loi interdit la grève pendant la durée d'une convention collective. Et depuis plusieurs années la F.T.Q. revendique qu'on laisse chaque groupe libre de négocier le règlement des conflits pouvant survenir pendant la durée d'une convention collective : par la grève, par l'arbitrage, ou par [l'intervention d'] un inspecteur gouvernemental en matière de santé ou de sécurité. Que chacun négocie son propre mode de règlement, comme cela se fait aux États-Unis. Ainsi chaque groupe de travailleurs pourrait lui-même négocier la réconciliation entre les droits individuels et collectifs, pourrait négocier la façon de résoudre les conflits sur l'application des normes gouvernementales, pourrait négocier la façon de

résoudre les impasses au sein d'un comité paritaire de santé - sécurité et pourrait négocier le recours exécutoire à une tierce partie s'il le désire.

Est-ce que tout cela viendra de soi ? ou faudrait-il qu'une vaste entreprise du genre commission royale-sage-femme préside à l'accouchement sans douleur de cette nouvelle société du travail ?

III. Pour une commission d'enquête ou de révision

[Retour à la table des matières](#)

À l'unanimité semble-t-il, le patronat, les syndicats et les universitaires spécialisés en relations ou droit du travail, réclament depuis plusieurs années une révision en profondeur du Code du travail.

Plusieurs réclament l'institution à cette fin d'une commission royale d'enquête, mais il semble que la plupart des syndicalistes se méfient de cette suggestion, ou du moins s'en méfiaient de peur qu'elle ne retarde l'adoption immédiate de certaines de leurs revendications.

Une commission d'enquête est évidemment un projet ambitieux et l'on peut honnêtement se demander si notre société est prête à faire une telle démarche. Car il s'agit rien de moins que de rechercher un nouveau consensus, de redéfinir un nouveau contrat social. Une commission semblable aux autres grandes commissions d'enquête, qui se mettrait à l'écoute de la nation, qui réfléchirait, qui dialoguerait, qui rechercherait et qui proposerait. Une démarche globale axée sur la recherche, mais aussi sur le dialogue et la pédagogie. Dans le domaine des relations de travail tout particulièrement, le dialogue m'apparaît une impérieuse nécessité.

Le directeur du département de relations industrielles de Laval, M. Rodrigue Blouin disait à son colloque de l'an dernier :

L'hypothèse de la nécessité de convoquer des états généraux en relations du travail, ou une commission nationale d'enquête, n'implique pas seulement le Code du travail. Elle s'autorise de la nécessité d'une politique bien articulée en matière de travail, ce que nous ne connaissons malheureusement pas au Québec et qui ne semble pas d'ailleurs préoccuper outre mesure les autorités politiques.

Personnellement, je crois que notre société est mûre pour cela.

Mais si le projet était trop ambitieux, il faudrait à tout le moins mettre en place une commission de révision du Code du travail, c'est-à-dire de codification de la législation du travail, une commission semblable à notre Commission de révision du Code civil et à la Commission de réforme du droit fédéral.

Selon le professeur Fernand Morin, qui est l'un des plus ardents protagonistes d'une vraie codification de nos lois de travail, cette « œuvre de codification pourrait constituer une excellente occasion de pédagogie sociale ».

Et si ces témoignages ne suffisent pas, voici la voix olympienne du recteur de l'Université de Montréal, M. Paul Lacoste, avec qui j'ai partagé naguère et trop brièvement une modeste pratique de relations de travail :

Cette branche du droit est devenue un véritable labyrinthe où les spécialistes eux-mêmes risquent de s'égarer à l'occasion.

Comment dans de telles conditions espérer que le salarié, le petit entrepreneur, le syndicat sans ressources s'y retrouvent ? Et si les « usagers » ne s'y retrouvent pas, c'est le principe même de la prédominance de la règle de droit - le *rule of law* de notre droit public - qui est mis en échec.

Le Code du travail à lui seul, fût-il la plus importante des vingt-cinq lois évoquées ci-dessus, requerrait un ravalement complet. Adapté en 1964, il a depuis été modifié quinze fois, dont deux fois de façon majeure, soit en 1969, lorsque l'on a réaménagé la procédure d'accréditation, et en décembre 1977, lorsque furent introduites des mesures comme la formule Rand automatique, la règle de la grève obligatoire pour tous les membres de l'unité d'accréditation, l'arbitrage obligatoire en cas d'impasse dans la négociation d'une première convention collective, etc.

Sans parler du fond, ces multiples amendements ont rendu le Code du travail difficilement compréhensible ²⁶.

À la même occasion, M. Gérin-Lajoie faisait écho à ce sentiment tenace de méfiance des syndicats envers l'État et ses interventions, même par voie législative, dans les relations de travail : « Il me semble clair, disait-il, qu'ici au Québec comme partout ailleurs, il y a un prix à payer pour toute intervention législative. Le prix est payable en obligations accrues, donc en pertes de liberté. » À mon avis, il s'agit là d'une étrange équation : toutes les lois ne sont pas répressives ! La loi oblige certes, mais elle affranchit d'autres contraintes. Elle est génératrice de libertés même lorsqu'elle en encadre l'exercice par des obligations de responsabilité.

²⁶ Paul Lacoste, la Réforme des lois du travail, 9e colloque des relations industrielles de l'université de Montréal, P.U.M., p. 7.

Première partie : quel contrat social ?

Marc Brière

Conclusion

[Retour à la table des matières](#)

En conclusion, personne n'est satisfait de l'état des relations de travail au Québec, de l'état de notre législation du travail, du climat des relations de travail : qu'il s'agisse de l'accréditation, des négociations, de l'application des conventions collectives, des grèves et des services essentiels, des injonctions.

Que voit-on poindre à l'horizon qui donnerait un sens et une légitimité à tout cela ?

Aucun gouvernement, même favorablement préjugé envers les syndicats, ne saurait se contenter, en relations de travail, de ses bons sentiments, de sa bonne conscience, comme fondement de la paix industrielle ou sociale.

Il faudra faire beaucoup plus, et d'abord tenter de voir clair par une commission publique d'enquête, une commission Parent du travail, une commission Laurendeau-Dunton ou Pépin-Robarts du travail et de ses rapports aussi bien d'ordre structurel, institutionnel que constitutionnel.

Il faudra mettre à la disposition des parties les équipements et les appareils nécessaires pour que la loi puisse être appliquée, la justice rendue. Non seulement permettre aux institutions actuelles de bien

faire leur travail, ce qui déjà serait une amélioration de taille, mais les repenser, les refaire en fonction d'objectifs clairement énoncés. Créer un vrai tribunal ou une vraie commission du travail, mais une vraie, au lieu de la structure bâtarde actuelle, à deux paliers entremêlés et étanchement séparés, sans pouvoirs adéquats, ni d'ailleurs les ressources humaines et matérielles requises pour bien rendre justice, bien et rapidement, dans ce champ particulièrement fertile en pierres d'achoppement mais dont le fond est quand même de bonne terre.

Un tribunal ou une commission du travail qui aurait complète juridiction et compétence non seulement pour faire du droit, mais aussi des relations de travail et les politiques qui doivent les soutenir.

Au lieu de laisser tout cela éparpillé entre plusieurs organismes administratifs et quelques tribunaux judiciaires aux orientations souvent contradictoires et incompatibles.

Un tribunal ou une commission du travail où il se ferait moins de droit et plus de relations de travail.

Car, il faudra déjudiciariser et déjuridiciser les relations de travail, non seulement dans les formes, mais surtout dans l'esprit de ceux qui ont la responsabilité d'administrer le Code du travail et de déterminer des politiques de relations de travail.

Comme l'on dit *Good Work*, il faudra pouvoir dire *Good Law*.

Il faudra un changement dans nos comportements personnels et collectifs.

Il faudra qu'un sentiment de solidarité généreuse accompagne notre vieux fond de méfiance.

Comme dirait, je crois, le poète de la terre souveraine kébécoise, Paul Chamberland, il ne faudrait plus que chez nous patronats et syndicats s'additionnent ou se divisent, il faudrait qu'ils se multiplient dans l'unité et la liberté, réciproquement et mutuellement, que l'un multiplie l'autre « dans l'échange réciproque et généralisé d'une

commune ressource, qui procède de la multiplication de la liberté par l'amour et l'humilité ²⁷ ».

Le rôle d'un tribunal du travail, c'est d'empêcher le plus possible les additions, soustractions, divisions ; de rendre possible la multiplication (« $1 \times 1 = 1$ - La volonté de l'un multipliée par celle de l'autre fait de ces deux un : total harmonique... ») ; de travailler à rendre possible l'harmonie du total, ce qui, à coup sûr, va bien au-delà de cette drôle de paix, industrielle ou sociale, qui fut notre objectif. Drôle de paix, semblable à toutes les drôles de guerre.

Garantir une marge de manœuvre minimale, sans pour autant devenir obstacle. Atténuer, sinon éviter, les « violences réciproques » dans notre petite société libérale, démocratique et capitaliste.

* * *

À travers toutes nos gaucheries et notre droiture, à travers toutes nos timidités et nos quelques audaces, à travers notre ambivalence proverbiale et nationale, je suis convaincu que nous, Québécois, sommes en train de nous façonner un nouveau petit modèle de société bien à nous. Mais la grossesse est difficile ; elle a ses nausées et soubresauts ; l'accouchement aussi sera dur ; mais qu'importe pourvu que l'enfant vive et soit beau !

Il est trop tôt pour que je vous en dise le sexe ou la couleur des yeux. Je ne sais qu'une chose, c'est qu'il sera Québécois, avec ses qualités et ses défauts, mais qui lui seront propres.

À ce nouveau modèle de société, nouveau parce qu'il sera nôtre et que nous l'aurons fait à notre taille et à la mesure de nos aspirations culturelles, sociales, économiques, il faudra bien atteler notre volonté collective. Il faudra bien commencer par le commencement, c'est-à-dire par le vouloir tous ensemble, patrons, travailleurs, juges et justiciables du Québec.

²⁷ Paul Chamberland, *Terre souveraine*, p. 35.

La société québécoise n'a pas encore réussi à donner à son droit du travail une orientation qui lui soit vraiment propre ou originale. Et cela n'est certes pas en soi un objectif. Aussi, il pourrait paraître présomptueux d'affirmer qu'elle le fera dans l'avenir : cela, en effet, est présomptueux. Et cette présomption ne se fonde que sur une intuition, à moins qu'il ne s'agisse purement et simplement que de wishfull thinking.

Oh ! je sais combien je suis naïf de penser qu'il suffit d'évoquer un beau et grand projet collectif pour entraîner l'adhésion, susciter l'enthousiasme...

Et pourtant, de la nuit des temps jusqu'à aujourd'hui, en passant par la Bastille et par Boston, par Saint-Petersbourg et par Cuba, par Jésus et par Mahomet, à travers cette longue marche de l'homme de Chine ou d'ici, on espère toujours et encore la liberté, l'égalité, la justice, et parfois même l'amour.

Voilà l'orientation du droit du travail au Québec comme je puis l'entrevoir aujourd'hui, l'esquisse d'un nouveau contrat social au Québec, terre de bon sens, de justice, de liberté joyeuse et lucide, d'espérance fraternelle et d'espoirs point encore réalisés.

Mon nom n'est pas souci de l'ordre établi, mais soif et passion de justice sociale. Mon nom n'est pas juge, ni patronat, ni syndicat. Mon nom est homme, homme d'ici et d'ailleurs, mais homme d'ici, pas de nulle part. Par essence, par nécessité et par choix, par politique et par engagement, que cela plaise ou non à toutes les sérénités judiciaires. Sans détour, ni réserve. Sans provocation envers quiconque, ni mépris de quoi que ce soit. Sans cause de désespoir, ni désespoir de cause. Dans l'espérance d'un avenir fraternel, juste et bon, que nous puissions avoir en partage.

Première partie : quel contrat social ?

Marc Brière

Bibliographie

[Retour à la table des matières](#)

A. Rapports des colloques annuels du Département de relations industrielles de l'Université Laval

1979 : Le Code du travail du Québec - 15 ans après...

Notamment :

- BLOUIN, Rodrigue, « le Code du travail du Québec : 15 ans après » ;
- BERNIER, Jean, « La Liberté syndicale : les droits collectifs et les droits individuels ».

1976 : Les Relations du travail au Québec : la dynamique du système.

Notamment :

- BERNIER, Jean, « Où s'en va notre système de relations du travail ? » ;
- DION, Léon, « la Paix industrielle : une utopie ? ».

B. Rapports des colloques annuels de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal

1979 : La Transformation de l'entreprise et du travail.

Notamment :

- GAGNON, Gabriel, « Démocratisation de la gestion et de la propriété dans l'entreprise : deux... dix... cent Tricofil ? ».

1978 : La réforme des lois du travail.

Notamment :

- GRAND'MAISON, Jacques, « des Lois du travail, outil de libération ou carcan ».

1976 : Les Conflits en milieux de travail.

Notamment :

- ROCHER, Guy, « les Conflits du travail dans les sociétés industrielles avancées ».

1975 : L'État et la transformation des relations industrielles au Québec.

Notamment :

- GÉRIN-LAJOIE, Jean, « L'État et les libertés syndicales » ;
- GRAND'MAISON, Jacques, « Le travail est encore le test d'humanité de notre société ».

C. Centre des dirigeants d'entreprise

Relations du travail. Nouvelles Orientations, Montréal, Les Éditions Quinze, 1978.

D. Autres ouvrages québécois

CARDIN, Jean-Réal, Philosophie du Code du travail, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1975, tiré à part 1.

VERGE, Pierre, Vision d'une révision du Code du travail, 1979, 20 C. de D. 901.

BROUILLET, Guy, la Passion de l'égalité, Montréal, Leméac, 1979.

CHAMBERLAND, Paul, Terre souveraine, Montréal, L'Hexagone, 1980.

Revue Possibles, « Projets du pays qui vient », vol. 4, no 2, 1980.

E. Autres ouvrages

SCHUMACHER, E.F., Good work, Paris, Seuil, 1980.

MEMMI, Albert, la Dépendance, Paris, Gallimard, 1979.

Department of Trade, Report of the Committee of Inquiry on Industrial Democracy, sous la présidence de Lord Bullock, janvier 1977, Londres.

Deuxième partie

Une société en projet

Par Jacques Grand'Maison

[Retour à la table des matières](#)

Deuxième partie : une société en projet
Jacques Grand'Maison

Du même auteur

[Retour à la table des matières](#)

Vers un nouveau pouvoir, Montréal, H.M.H., 1969.

Nationalisme et religion, Montréal, Beauchemin, 1970, 2 vol.

Stratégies sociales et nouvelles idéologies, Montréal, H.M.H., 1971.

Nouveaux Modèles sociaux et développement, Montréal, H.M.H., 1972.

Symboliques d'hier et d'aujourd'hui, Montréal, H.M.H., 1973.

Le Privé et le public, Montréal, Leméac, 1974, 2 vol.

Des milieux de travail à réinventer, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 1975.

Une tentative d'autogestion, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 1976.

Pour une pédagogie sociale d'autodéveloppement en éducation, Montréal, Stanké 1976.

Une philosophie de la vie, Montréal, Lerneac, 1977.

Une société en quête d'éthique, Montréal, Fides, 1977.

Quel homme ? Montréal, Lerneac, 1978.

Quelle société ? Montréal, Leméac, 1978.

Au seuil critique d'un nouvel âge. Montréal, Leméac, 1979.

La Nouvelle Classe et l'avenir du Québec, Montréal, Stanké, 1979.

De quel droit ? Montréal, Lerneac, 1980 ; t. 1 : les Fondements critiques ; t. II : De la pratique sociale.

Deuxième partie : une société en projet
Jacques Grand'Maison

Chapitre 1

Le contrat social, un mythe ?

[Retour à la table des matières](#)

Un nouveau contrat social. Depuis le temps qu'on en parle, personne n'a pris le risque d'en tracer une figure un peu concrète. Il faut remonter à Rousseau pour trouver pareille entreprise. Aux yeux de certains critiques, c'est un slogan creux, sinon aussi vague que la qualité de la vie. M. Crozier illustre bien ce pessimisme dans un ouvrage récent : On ne change pas la société par décret. Selon lui, l'idée même de contrat social est un mythe. Pourtant, il avoue que « nous ne comprenons plus les mécanismes de la vie collective... Nous sommes dépassés par un système qui ne paraît plus maîtrisable ²⁸ ».

Plus loin, il ajoute : « Les sociétés occidentales sont particulièrement vulnérables parce qu'elles ont connu une croissance plus forte dans un cadre institutionnel insuffisamment changé. Les pays qui sont le moins touchés sont d'ailleurs ceux que la défaite de 1945 a forcés à transformer radicalement leur modèle institutionnel,

²⁸ CROZIER, M. On ne change pas la société par décret, Paris, Grasset, 1980.

public et privé : l'Allemagne et le Japon » (p. 21). N'est-ce pas reprendre l'idée d'un nouveau contrat social ?

La crise est-elle assez grave pour tout refaire d'un bloc ? Faut-il aller au plus urgent, au plus important ? Mais à partir de quoi va-t-on faire le choix des priorités ? Crozier ici est cynique : « En matière de développement humain, qu'on le veuille ou non, telle est la situation de contrainte et de pénurie que ce sont les moyens qui dominent les fins. » Décret de technocrate ! Laissez-nous le job... à nous spécialistes des moyens. Comme le colonel anglais du film *Le Pont de la rivière Kwaï*, cet expert comme tant d'autres finit par ignorer la première finalité de sa mission. Il disqualifie notre « incapacité collective non seulement à agir, mais même à effectuer un diagnostic raisonnable » pour mieux mettre en relief son savoir technocratique... et implicitement son pouvoir nécessaire. Nous le citons abondamment parce qu'il est un bel exemple de la mentalité dominante chez les élites au pouvoir.

Je préfère l'humilité du juge Brière qui a gardé un certain sens du scandale, un discernement fort éclairant sur des enjeux de justice inavoués chez nos élites libérales. N'oublions pas que Crozier est un des experts de la fameuse Commission Trilatérale qui tente savamment d'écarter toute velléité d'un nouveau contrat social. Selon cette Commission, l'élite des pays riches doit reprendre le contrôle de la démocratie, des media, de l'opinion publique. Elle doit surtout mater les syndicats de gauche dans les régimes libéraux. Peut-être est-ce déjà indiquer où doit commencer le nouveau contrat social ? Le juge Brière est on ne peut plus explicite ici : « Le contrat de travail, mille fois plus important depuis mille siècles que le contrat de propriété, est resté jusqu'à ce jour, en droit civil aussi bien qu'en droit de travail, un concept à définir... faut-il s'en étonner quand les juristes et les juges de France, d'Angleterre, des États-Unis et du Canada ont mis près d'un siècle à comprendre que le travailleur qui fait grève ne veut pas pour autant démissionner de son emploi, ni autrement rompre son contrat de travail... »

Comme le feu qui jaillit du choc de deux pierres, c'est sous une lumière nouvelle que Marc Brière confronte le contrat de propriété et le contrat de travail. J'aurais souhaité qu'il s'y arrête davantage.

L'argument de Crozier ne tient plus ici. Les enjeux ne peuvent plus être séparés des jeux, ni les moyens des fins. Et le centre de gravité doit être déplacé. Devant ce commentaire, l'auteur m'a invité à y aller de mon point de vue dans un second temps. Puisque nous envisageons tous les deux la redéfinition du contrat social en misant sur la redéfinition du travail, entre autres démarches, je vais donc rester sur le même terrain, et risquer une réponse aux questions soulevées par l'auteur.

Deuxième partie : une société en projet
Jacques Grand'Maison

Chapitre 2

Pour une nouvelle pratique sociale du travail

[Retour à la table des matières](#)

Que nous le voulions ou non, nous faisons face au défi d'un profond renouvellement de la problématique sociale, et cela dans toutes nos sociétés occidentales. Défi qui passe de plus en plus par les conflits de travail. On ne sait plus très bien ce qui va faire tenir ensemble la société, ses institutions, ses citoyens.

Par exemple, en matière d'organisation du travail, tout semble avoir été dit au chapitre des problèmes comme à celui des solutions.

Les innovations en ce domaine ont vite rencontré des limites et des obstacles redoutables. Même les régimes de démocratie industrielle connaissent un éclatement. On invoque ici une conjoncture économique qui ramène les uns et les autres à des objectifs quantitatifs plutôt que qualitatifs. Les travailleurs, par exemple, sont davantage préoccupés par le rattrapage des salaires face à l'inflation,

par la sécurité d'emploi, par la santé et par la sécurité. Ici en Amérique du Nord, on ne compte souvent que sur l'unique instrument de la convention collective, quitte à mener une action sociale, politique parallèle sur des terrains autres que celui du travail. Voici même des spécialistes, chez nous, qui, partant du constat d'un taylorisme toujours plus vivace, présentent celui-ci comme la seule pratique viable et inévitable. Ils soulignent, à titre d'illustration, le succès foudroyant du fast food. Faut-il en rire ou en pleurer ?

Il y a ici un aveuglement qui méconnaît les culs-de-sac et les enjeux les plus profonds du tournant historique actuel préparé par des changements de tous ordres qui appellent d'autres pratiques sociales : administratives, syndicales ou professionnelles. Je voudrais présenter à la fois une problématique et une pratique qui, tout en assumant la dynamique historique d'une expérience acquise, marquent une rupture, un dépassement, puis un changement de perspective.

On comprend certaines choses profondes à partir d'expériences fortes que l'on a vécues à des moments clés de l'évolution d'un milieu où l'on est impliqué depuis longtemps. J'avais été invité par les travailleurs d'une usine à participer à un projet de réorganisation sociotechnique, administrative et sociale.

Les ouvriers ont vite fait de se dresser devant les administrateurs et les ingénieurs dans un conflit d'un genre particulier, plus ou moins inconnu jusque-là. Ils ne rejetaient pas la nouvelle technologie proposée, mais la démarche unilatérale qui définissait leurs tâches, leur encadrement, leur rendement, bref, l'ensemble de leurs conditions uniquement en fonction de la nouvelle technologie et de son système administratif, y compris les exigences du marketing en amont et en aval. Ces travailleurs en étaient venus à découvrir derrière le nouveau fonctionnement apparemment neutre et logique, un système social qui ne changeait pas vraiment les règles du jeu, et surtout leur situation de rouage anonyme d'une institution pensée et gérée sans eux, rentabilisée selon une logique d'intérêt qui les marginalisait tout autant que dans l'ancien système.

Cette découverte venait de plusieurs sources. Je voudrais m'y arrêter un moment, parce qu'il y a dans cette expérience, une certaine compréhension de ce qui arrive présentement.

Jusque-là, le syndicalisme avait été une sorte de plate-forme parallèle à l'institution comme telle, puisque ces travailleurs n'avaient jamais été impliqués, et cela d'aucune façon, dans la gestion comme dans les aménagements techniques. Bien sûr, ils avaient gagné, en plus d'une amélioration des salaires, certaines conditions plus humaines de travail. Mais globalement ils étaient demeurés des rouages anonymes d'une machine économique possédée, pensée, gérée par d'autres.

Deuxième partie : une société en projet
Jacques Grand'Maison

Chapitre 3

Cinq dynamismes inséparables

[Retour à la table des matières](#)

Sur cette plate-forme parallèle obligée, ils ont développé cinq dynamismes qui dans le tournant actuel commencent à agir de l'intérieur. Ces cinq dynamismes constituent une pratique sociale qui n'existe plus dans la société. Je voudrais montrer comment il y a là à la fois : continuité historique, saut qualitatif, et renversement de perspective par rapport aux modèles de gestion anciens et nouveaux.

1. Une parole à eux. On nomme difficilement un environnement qu'on ne possède pas, qu'on ne gère pas, un travail qu'on ne définit pas, un système dont on est un pur outil anonyme, interchangeable. Ce problème s'accroît quand tout cela est exprimé dans une autre langue. Le syndicalisme, fût-ce sur une plate-forme parallèle, leur a permis de se créer un langage à eux, une parole ouvrière. Il y a ici quelque chose de fondamental que bien peu d'analystes ont su percevoir et évaluer.

2. Un sens à leur expérience, une compréhension, une interprétation critique. Le syndicalisme, comme plate-forme parallèle, a permis une distance critique que bloquait l'organisation tayloriste du

travail. « Nous avons toujours l'œil sur l'horloge », me disaient des travailleurs. L'œil rivé à l'horloge, à la machine, à la télévision. Il n'existe plus de « pores », pour reprendre une expression de Marx, c.-à-d. un minimum d'espace, de distanciation pour se voir soi-même et pour évaluer sa situation. On se rend compte ici du rôle majeur que joue le syndicalisme pour offrir un des rares miroirs de compréhension d'une expérience souvent immergée dans un cadre de vie et d'activités où les travailleurs sont des rouages anonymes, interchangeables comme les outils eux-mêmes.

3. Une solidarité. On me dira que celle-ci existe déjà, qu'elle est quasi naturelle aux travailleurs tellement leur communauté de destin est évidente. Leur libération est de soi collective. Il y a là quelque chose d'un peu mythique. En l'occurrence, l'organisation du travail elle-même n'invitait pas à la solidarité quotidienne, car ils étaient en compétition les uns par rapport aux autres, avec tout ce que cela comporte d'individualisme, de méfiance. Car cette compétition n'avait rien des supposées vertus de la concurrence. (Le système de boni avait créé un climat d'enfer.) De plus, la plupart avaient intériorisé les modes d'être du plus pur capitalisme, et cela jusque dans le comportement anonyme, individualiste et chosifié du consommateur. Encore ici, seul le syndicalisme leur offrait une plate-forme autonome pour bâtir une solidarité bien à eux, une solidarité correspondant à leur expérience, à leur mentalité. Solidarité peut-être un peu trop défensive, protectrice, épisodique, mais c'était un point de départ.

4. Une initiation à l'action collective, parfois avec une orientation politique particulière. Par exemple, ces travailleurs avaient joué un rôle politique et social dans la ville, dans certaines luttes et projets collectifs, et aussi dans leur centrale syndicale. Ils avaient acquis un nouveau statut de citoyen, fût-ce en jouant avec le monde syndical un rôle progressiste en matière de législation sociale. Ils ne pouvaient plus accepter d'être de purs exécutants, comme ils commençaient à refuser d'être des consommateurs manipulés, des téléspectateurs passifs, des locataires à vie, des citoyens réduits à la boîte d'un scrutin anonyme et épisodique. Ils ne voulaient plus être enfermés dans une situation négative de contrepouvoir sur la plate-forme parallèle du syndicalisme traditionnel.

5. Une culture ouvrière plus critique qui allait les rendre plus perméables à la révolution culturelle des dernières années. Cette révolution culturelle commençait à les influencer dans leur conception du travail, dans leur projet de vie, dans leur sensibilité aux cadres quotidiens d'existence. Ils passaient de la qualité de vie à la qualité de l'expérience au travail. Durant cette période, un certain nombre de jeunes plus instruits étaient entrés à l'usine. Ceux-ci ont vite fait sentir que l'organisation du travail était en contradiction avec les pratiques qu'ils avaient vécues dans la réforme de l'éducation. Les tâches offertes étaient insignifiantes par rapport aux activités qu'ils avaient connues à l'école. Cela amenait leurs aînés à réfléchir d'une façon plus critique sur leur situation.

Deuxième partie : une société en projet
Jacques Grand'Maison

Chapitre 4

La dramatique sous-jacente

[Retour à la table des matières](#)

Voilà cinq dynamismes qui jusque-là avaient été vécus sur la plate-forme parallèle obligée du syndicalisme traditionnel. Ces cinq dynamismes sont précisément les composantes de base d'une pratique sociale, à savoir un champ d'expérience humaine qui a trouvé son langage propre, sa compréhension empathique et critique, ses formes pertinentes de solidarité, de rapports sociaux, ses orientations et stratégies d'action, enfin sa manière originale d'être, de vivre, de penser, de sentir, de partager et d'agir.

Les dynamismes précités ont davantage été vécus à partir d'une plate-forme parallèle comme nous venons de le voir. Voici qu'ils commencent à s'exprimer à l'intérieur du milieu quotidien dans l'activité laborieuse elle-même.

D'abord sous forme critique et conflictuelle. La mise en demeure des ouvriers de cette usine est on ne peut plus révélatrice :

« Nous n'allons pas nous adapter à cette nouvelle technologie, à votre plan administratif ; c'est vous qui allez vous adapter, qui allez adapter ce nouveau cadre techno-administratif à un autre système social, à une autre pratique où, à différents niveaux et sous diverses formes, nous aurons notre mot à dire, notre tête à utiliser, nos intérêts à promouvoir, notre savoir-faire à exercer, notre propre pouvoir à affirmer. La démocratie, ça vaut ici comme ailleurs. Vos modèles nouveaux de gestion, comme les anciens, sont dépassés. C'est fini, on ne joue plus le jeu. »

Deuxième partie : une société en projet
Jacques Grand'Maison

Chapitre 5

Un nouvel âge

[Retour à la table des matières](#)

J'ai évoqué tantôt l'influence d'une profonde révolution culturelle qui envahit les divers terrains institutionnels, après s'être d'abord déployée dans la vie privée, individuelle, dans les activités plus libres des loisirs, de la culture et de l'éducation.

On n'accepte plus de séparer ce qu'on est intérieurement, son style de vie, ses projets personnels, son travail, ses cadres d'existence, ses options politiques. Particulièrement dans la génération montante, il y a une aspiration à recomposer organiquement les diverses dimensions de la vie, y compris dans le milieu de travail ; ce que le taylorisme toujours dominant avec sa fragmentation mécanique des tâches empêche radicalement. Le taylorisme a vidé la base sociale du travail de toutes les expériences humaines les plus intéressantes. Et à ce chapitre, même s'il ne faut pas les boudier, les réponses du genre : participation au profit, horaires flexibles, enrichissement des tâches, polyvalence, groupes semi-autonomes, et autres mesures de la Q.V.T. (Qualité de Vie au Travail) me semblent assez loin des profonds défis

du tournant actuel. Les batailles récentes sur la santé et la sécurité au travail, sur le pouvoir pédagogique à l'école, ne sont que les prodromes de luttes internes beaucoup plus poussées.

Ces orientations récentes de la pratique sociale prennent corps dans divers champs d'expérience humaine : remembrement des fonctions sociales dans le quartier, remembrement des apprentissages en éducation, remembrement des diverses expériences de base chez l'individu, remembrement des différentes conditions nécessaires à une dynamique de santé, et enfin, remembrement de l'expérience humaine au travail.

Le mouvement est ascendant et organique alors que celui de nos organisations modernes est descendant, mécanique et fragmentarisé.

Je sais que cela est vite dit, que tout est à faire pour réinventer des pratiques sociales plus pertinentes, surtout sur le terrain technologique et économique qui évolue si rapidement lui aussi ; d'ailleurs, plus que tout le reste. Mais on ne saurait ignorer ce renversement de perspective que je viens de décrire rapidement. J'y ai déployé en même temps des matériaux qui constituent déjà les composantes d'une pratique sociale.

Deuxième partie : une société en projet
Jacques Grand'Maison

Chapitre 6

Une pratique sociale à redéfinir

[Retour à la table des matières](#)

Disons au départ que ces composantes sont aussi valables pour un travail de base, pour une démarche administrative, pour un champ d'exercice professionnel. Prenons ce dernier cas. Un métier, une profession - il devrait en être de même pour tout travail - ce n'est pas seulement l'exercice d'un ensemble particulier de connaissances et de techniques, mais c'est aussi une façon particulière de s'exprimer, de comprendre la vie, d'entrer en relations avec les autres (un rapport social) et enfin d'agir sur le réel. Il y a ici une organicité de base, une certaine économie humaine que la société mécanique, tayloriste a fragmentée à peu près dans tous les domaines. Voyez par exemple ce qui se passe en médecine présentement. Le problème, ce n'est pas d'abord l'abus des tests technologiques, encore moins la technologie médicale elle-même, mais la quasi-disparition de la pratique sociale. Hier, le médecin devait bien connaître son malade, ses antécédents héréditaires ou autres, son style de vie, ses habitudes alimentaires ; il devait faire le tour non seulement de ses symptômes, mais aussi de son champ humain de vie. Aujourd'hui, il peut recourir

immédiatement à la batterie de tests ; et s'il est spécialiste, cette démarche sera très parcellaire. Ce qu'il faut retenir ici, c'est ce qui s'est défait en dessous de l'activité technologique et gestionnaire comme telle, et non pas le procès en porte-à-faux de la technologie elle-même.

Une autre comparaison plus simple encore va éclairer mon propos. Un ami ingénieur a bâti un aqueduc dans un village en Inde. Après un certain temps, ce « coopérant » se rend compte que la vie communautaire s'est appauvrie. En effet, la fontaine du village était le cœur de cette collectivité où se nouaient des interactions vivantes, soutenues. Faut-il condamner cette initiative technique ou refaire ce qui a été défait ? On pourrait appliquer le même raisonnement face à la mort des centre-ville un peu partout chez nous. Cette mort a une conséquence inouïe quand on essaie de penser à relancer une communauté locale économiquement, socialement, culturellement et politiquement. Il ne reste, comme lieu collectif polyvalent, que des centres commerciaux tous pareils de Los Angeles à Montréal, en passant par Toronto et Chicago. Des lieux où le rapport de base, celui de la consommation, est passif, individualiste et dépendant.

Je pourrais donner une foule d'autres exemples. À Montréal, plus du tiers des usagers des transports publics ne maîtrisent pas la compréhension minimale du réseau. Ils ne savent que se rendre au travail, aller faire le « magasinage » à tel ou tel endroit précis. Certains éviteront même d'aller visiter des amis parce qu'ils ne savent pas s'y rendre. Moi, je suis fier d'être dans une société qui utilise le laser, mais je suis inquiet de voir tant de gens sans les plus humbles boussoles pour se conduire dans leur vie quotidienne.

Nous n'avons pas développé la pédagogie de nos technologies physiques et sociales. Je pense à cette colère du garagiste qui disait : « Je voudrais bien connaître le maudit ingénieur qui a fait ce moteur-là, c'est pas réparable. » Le procès des experts et le déclassé des profanes risquent de s'accroître.

Une pratique sociale, c'est un champ humain qui a trouvé son langage, sa compréhension de lui-même, son rapport social privilégié, ses outils d'action. Voilà un ensemble de composantes qu'on a trop

souvent séparées. On se retrouve aujourd'hui dans une situation où il y a les « culturels », les « politiques », les « sociaux », les « entrepreneurs économiques », et les « technologues de la gestion » qui s'ignorent les uns les autres, qui vivent dans des sphères ou des réseaux parallèles, alors qu'il n'y a pas de société sans une articulation intelligente et vitale de ces dimensions.

Si l'on veut parler ici de pratique gestionnaire, technologique et économique, il va falloir comprendre que beaucoup de gens ne s'y intéresseront pas si on n'en fait pas une pratique sociale qui maîtrise le langage, la culture, le type de communication, les formes d'action propres au monde gestionnaire, technologique et économique ; une pratique sociale qui intègre les changements culturels et les sensibilités nouvelles que j'ai signalées plus haut ; enfin une pratique sociale qui exige une transformation proprement politique. La technologie et la pratique gestionnaire ne sont jamais neutres dans leur champ d'exercice. Elles portent toujours des pouvoirs en amont et des intérêts en aval ; elles s'inscrivent dans les rapports de base capital-travail. Celui-ci va se battre de plus en plus dans la rue, s'il continue d'être à la marge de la gestion politique, économique et technologique. Même les corporations professionnelles maintenant syndiquées suivront le mouvement. C'est déjà commencé, d'ailleurs.

Nous faisons face à un profond renouvellement de la problématique sociale. Voilà ce que j'ai tenté de montrer, tout en essayant de définir une des démarches de base pour y arriver : à savoir des pratiques sociales plus pertinentes, plus cohérentes, plus efficaces. Mais on ne saurait se limiter à formuler un tel objectif sans en voir les implications. Je voudrais d'abord m'arrêter à cette erreur trop fréquente de la confusion entre outil et pratique sociale.

Deuxième partie : une société en projet
Jacques Grand'Maison

Chapitre 7

Confusion entre outil et pratique sociale

[Retour à la table des matières](#)

Un outil technologique, un outil de gestion et aussi un outil intellectuel ne constituent jamais d'eux-mêmes une pratique sociale. Par exemple, c'est une illusion de croire que le diplôme M.B.A. habilite automatiquement et indifféremment à gérer une usine, une école, un hôpital, une banque, une entreprise commerciale, un ministère gouvernemental... et pourquoi pas un diocèse ! Comme s'il s'agissait là de champs humains d'expérience qui n'ont aucune spécificité propre, comme si l'outil standard qu'on a en main pouvait ignorer l'identité particulière de toute unité locale, de son contexte social, de son histoire propre. Une institution, c'est plus qu'un appareil, plus qu'un ensemble de statuts, plus qu'un processus technique, plus qu'une administration, plus qu'une pratique syndicale, plus qu'un champ professionnel. Voyez comment les uns et les autres tentent de réduire cette complexité sociale à une seule de ces expériences. Mais ne perdons pas de vue le principal problème que je viens de soulever. Par exemple, dans certains ministères

gouvernementaux, la majorité des cadres supérieurs n'ont jamais fait la moindre expérience de base correspondant au champ d'intervention propre à leur ministère.

Qu'on me comprenne bien, il ne s'agit pas de disqualifier ni l'instance administrative ni la rationalité technologique, surtout pas ici au Québec où nous avons à mieux développer ce que j'appelle le « génie des ensembles » que véhiculent ces deux démarches. Je suis trop conscient de l'inefficacité fréquente de nos démarches collectives et institutionnelles, et cela jusque dans nos pratiques démocratiques souvent pauvres, erratiques, échevelées. Je sais aussi le conservatisme inavoué qui peut se cacher derrière la fameuse idée de base sociale toute centrée sur des micro-expériences où remontent parfois les vieux réflexes de village, de clocher, de braconnier, d'expédient. L'apologie du génie patenteux, de la « ficelle », ou même de l'artisanat, laisse entier le problème de villes à refaire, d'une économie à bâtir, d'institutions à redéfinir, d'une culture technologique à développer, de chantiers collectifs audacieux à entreprendre. Il y a là-dessous un gigantesque défi d'efficacité que certains idéologues noient dans une fonction critique qui agite sans cesse le spectre d'une rentabilité, d'une productivité au profit des autres. Je ne nie pas ce problème politique. Mais il ne doit pas nous empêcher de voir ce que nous avons à corriger nous-mêmes sur notre terrain pour en arriver à faire notre propre histoire, notre politique, notre économie, notre système social, et cela sans exclusive, de plain-pied avec et dans les grands circuits du monde actuel. Je ne crois pas que nous soyons les seuls à vivre ce défi.

Deuxième partie : une société en projet
Jacques Grand'Maison

Chapitre 8

Un renversement de perspective

[Retour à la table des matières](#)

Mais il nous faut aussi comprendre que cette culture technologique dynamique et cet autodéveloppement économique doivent s'inscrire dans un contexte social profondément changé qui exige une pédagogie du changement autrement plus complexe que nos outils actuels d'intervention, qu'ils soient technologiques, administratifs, syndicaux ou professionnels. Je sais qu'il y a là-dessous et là-dessus un combat politique inévitable. Redisons-le, l'organisation économique n'est pas neutre, elle porte des pouvoirs en amont et des intérêts en aval. Elle s'inscrit dans des rapports de base, de force, entre capital et travail. Celui-ci comme à l'origine du syndicalisme, devra se battre dans l'illégalité, avec ses propres règles du jeu, s'il continue d'être à la marge de la gestion politique, économique et technologique. Un certain monde patronal exige des syndicats une pratique démocratique maximale, transparente ; pratique qu'il refuse d'exercer lui-même dans sa gestion interne, dans son rapport avec l'État et avec le public. Ce monde patronal est en train de récolter en problèmes ce qu'il a lui-même semé. Il a faussé la démocratie sur le terrain le plus concret, le plus vital : la réalité socio-économique.

Deuxième partie : une société en projet
Jacques Grand'Maison

Chapitre 9

Vers de nouvelles synthèses sociales

[Retour à la table des matières](#)

Tout nouveau contrat social devra passer, entre autres chemins, par de nouvelles pratiques sociales du travail. Celles-ci ont l'avantage de porter non seulement d'autres modèles d'institution, mais aussi une pédagogie pour les construire. Bien sûr, cette mise en route ne se fera pas sans des luttes plus ou moins radicales. Lutttes « qualitatives » qui, avouons-le, semblent être compromises actuellement dans le sauve-qui-peut de l'inflation et d'une insécurité matérielle croissante chez un nombre grandissant de travailleurs, sans compter la tentation d'un virage à droite qui ne suit pas seulement la monture des pouvoirs en selle.

Mais on s'illusionne gravement en pensant que la nouvelle conscience acquise dans la foulée d'une profonde révolution culturelle restera encore longtemps dans l'aire de la vie individuelle et privée. La quête de styles et d'objectifs de vie plus « signifiants » et plus

épanouissants, comme nous l'avons vu plus haut, déborde sur les structures sociales, et tout particulièrement dans les milieux de travail.

On ne se contentera pas de revendiquer une eau plus potable, un air plus pur, un environnement plus salubre ou même des meilleures conditions de santé et de sécurité. La révolution féminine, par exemple, touche l'ensemble du contrat social, et cela jusque dans les attitudes et les comportements quotidiens qui le sous-tendent. À ce chapitre, les scénarios politiques et idéologiques actuels sont déphasés, décalés plus que jamais. La pertinence culturelle et sociale des nouvelles solutions sera autrement plus complexe et exigeante.

Ici, Crozier a raison quand il dit ne pas compter sur les décrets, fussent-ils multipliés à l'infini. On ne peut tout résoudre par le Droit et les droits. Le débat qui oppose droits individuels et droits collectifs, liberté et égalité, en deux camps idéologiques me semble très réducteur de la problématique sociale à renouveler. Aux fortes sensibilités individuelles développées au cours des dernières décennies s'articule un nouveau besoin d'expériences communautaires chaudes et fécondes, de milieux humains plus organiques capables de remembrer les diverses dimensions de la vie. Face au taylorisme d'institutions parallèles et fragmentées, il faut inventer de nouvelles synthèses sociales, pour l'habitat, le travail, l'éducation et l'ensemble des rapports quotidiens dans des milieux à taille humaine.

Nous ne versions pas, pour cela, dans l'utopie : *Small is beautiful*. La mode actuelle de la décentralisation porte, elle aussi, des pièges. Nous allons nous y arrêter un moment à cause de l'importance qu'elle prend dans le débat autour de la redéfinition du contrat social.

Deuxième partie : une société en projet
Jacques Grand'Maison

Chapitre 10

Une question clé : centralisation et décentralisation

[Retour à la table des matières](#)

La centralisation et la décentralisation tiennent de deux grandes tendances parallèles, opposées, inversées, piégées. Essayons de préciser chacune de ces caractéristiques.

Deux courants parallèles

- La rationalité, l'outillage, l'organisation de la société moderne, tout autant que la logique même du pouvoir, vont dans le sens de la centralisation, de la concentration et de la standardisation.

- D'autre part, une profonde révolution culturelle a développé des sensibilités psychologiques, culturelles, sociales et politiques qui privilégient fortement l'autonomie de l'individu, des collectifs quotidiens, des unités de base.

Deux courants opposés

On assiste depuis quelque temps à une certaine extrémisation de l'opposition entre ces deux courants. Il ne s'agit pas, en l'occurrence, de discerner ce qui doit être décentralisé et ce qui doit être centralisé ; il s'agit plutôt d'un choix radical en faveur de la décentralisation pour vaincre le Léviathan moderne, à savoir l'État omniprésent, omnipotent de la techno-bureaucratie centralisatrice. On veut redéfinir la problématique sociale dans le prolongement des nouvelles dynamiques de l'autonomie personnelle, du « s'éduquant », du milieu qui se prend en main, bref de l'auto-organisation des moyens, de l'autodétermination des fins, de l'autodéveloppement intégral.

Deux courants inversés

La centralisation agit d'une façon descendante. Elle va donc dans le sens contraire d'une démarche qui veut définir le sociétaire, le politique à partir de la base, c.-à-d. à partir d'une dynamique ascendante d'autodéveloppement. Il ne s'agit donc pas de se limiter à rapatrier des pouvoirs ou encore de rapprocher le pouvoir de la base. Celui-ci est ici conçu différemment, c.-à-d. en aval d'une volonté collective qui a d'abord déterminé ses fins et ses moyens à partir de son champ d'expérience propre.

Deux courants piégés

Je voudrais m'attarder surtout aux pièges de la décentralisation puisqu'on semble s'orienter de plus en plus vers cette solution présentée trop souvent comme une panacée. Je retiens six pièges qu'il a fallu lever dans diverses expériences de décentralisation et d'autoorganisation où j'ai été impliqué, dans des expériences dont quelques-unes ont près d'une décennie d'existence.

1 . Piège du retour à l'esprit de clocher, à l'expérience historique du village aux frontières fermées. L'explosion récente des nouvelles

formes de corporatisme en divers domaines, y compris syndical, n'y est pas étrangère.

2. On accole les caractéristiques centralisatrices et bureaucratiques aux grands technocrates et aux hauts fonctionnaires, comme si les mêmes travers n'existaient pas à la base ou dans les structures locales et régionales. Voyez comment on se comporte dans sa propre tâche de travail, dans les institutions où l'on assume un rôle ou l'autre.

3. On présuppose que la base sociale est bien constituée, que les gens de la base savent ce qu'ils veulent, veulent ce qu'ils savent, peuvent ce qu'ils veulent. On présuppose que la plupart des commettants vont assumer de plus fortes responsabilités, qu'ils sont prêts à investir dans de nouveaux projets collectifs.

4. Souvent on maintient une ambivalence contradictoire face à l'État. Réduire son intervention au minimum et en même temps tout attendre de lui. Le dernier sommet de la coopération a été on ne peut plus révélateur à ce chapitre.

5. La démocratisation des politiques sociales, scolaires, urbaines, économiques visait entre autres choses une péréquation plus juste des ressources matérielles et humaines et des responsabilités. Est-ce qu'une décentralisation unilatérale ne nous ramènerait pas à ces scandaleuses inégalités ? Est-ce qu'elle ne renforcerait pas celles qui existent encore ?

6. Avons-nous vraiment redéfini les rapports entre le privé et le public ? Qu'en est-il des attitudes et des comportements de base ? Des administrateurs, des professionnels, des syndiqués, et même des « usagers » peuvent se servir d'une institution publique comme de leur propriété privée. Avons-nous développé une éthique collective, une maturité politique, une démarche démocratique qui correspondent aux exigences minimales de la propriété collective et publique ? Qu'est-ce qu'une société de services où la majorité des citoyens disqualifie, comme une valeur « cucu » et « kétaine », l'esprit de service ?

Je crois que nous devons développer en synergie, donc d'une façon inséparable, une pédagogie des dynamismes locaux et le génie

des ensembles. Ce qui est une tout autre façon d'envisager et de surmonter le dilemme piégé de la centralisation versus la décentralisation.

Il faut d'abord comprendre que la pédagogie des noyaux, des micro-expériences et celle des ensembles tiennent de deux démarches différentes qui ont leur économie propre ; ce que plusieurs ignorent ou veulent ignorer.

Deuxième partie : une société en projet
Jacques Grand'Maison

Chapitre 11

La pédagogie des dynamismes locaux

[Retour à la table des matières](#)

Nous avons vu comment l'homme d'aujourd'hui ne veut plus séparer ce qu'il pense, vit, sent et fait ; son intériorité, son style de vie, ses cadres d'existence, son travail, ses options politiques ; comment il tente de recomposer ses expériences de base avec cohérence, pertinence et efficacité.

Beaucoup d'expériences récentes et de projets prometteurs viennent de cette source. Dans bien des cas, on a pris ses distances par rapport aux rituels administratifs, professionnels et syndicaux, pour se demander ce qu'on pourrait faire de valable et d'intéressant ensemble. Autour de la même table, plusieurs se sont dit : « Oublie un moment que tu es médecin, que tu es travailleur social, que tu es représentant du syndicat ou des usagers. Voyons ce qu'on peut faire ensemble. » Un projet, une tâche, une compétence commune. Et hop ! ce qui apparaissait tantôt comme des obstacles insurmontables passe au second plan, et voilà le groupe engagé dans une démarche féconde. J'ai vu un tas de projets suivre ce cheminement de base. L'initiative et le leadership venaient des sources les plus diverses, celles-là même qui sont dans la vie quand on lui donne sa chance. Une espérance pour l'avenir. - Je sens les esprits de plus en plus mûrs pour ce genre d'expérience, certes, encore minoritaire.

Deuxième partie : une société en projet
Jacques Grand'Maison

Chapitre 12

Le génie des ensembles et de l'ensemble

[Retour à la table des matières](#)

Certains procès de la bureaucratisation, de la centralisation, aussi légitimes soient-ils, peuvent servir d'écran à la pauvreté de notre efficacité collective. Voyez nos pratiques démocratiques rarement exercées sous un mode créateur. Voyez comment beaucoup de nos entrepreneurs se débarrassent vite de leur affaire quand elle grossit. Voyez comment notre secteur public, à tous les niveaux, dans tous les domaines, est peu efficace au bilan. Bien sûr, on y trouve une jeune administration, un jeune professionnalisme, un jeune syndicalisme. En deçà et par-delà les conflits inévitables, savons-nous assurer l'articulation minimale de ces ensembles, articulation qui s'imposerait dans n'importe quel régime social ou politique ? Dans quelle mesure sommes-nous engagés dans un système d'autoreproduction de conflits sans issue, où la mission propre de l'institution, la clientèle elle-même ne font plus partie de l'enjeu ? Pourrions-nous développer une pédagogie pertinente et efficace des ensembles, si nous n'arrivons pas à nous identifier à nos propres institutions, si l'érosion de la

responsabilité institutionnelle comme telle se poursuit ? Comment justifier ce refus ou cette honte de dire « mon université », « mon service social » ? Au nom de quelle idéologie puis-je me désolidariser d'une institution qui appartient à tout le monde et qui même me fait vivre ? Comment vouloir affaiblir un État à peine né, un secteur public à peine rodé, des solidarités à peine nouées ? Agir ensemble efficacement, ce n'est pas là une responsabilité exclusivement locale. J'ai le sentiment de soulever ici à peine le couvercle d'un gigantesque problème que nous n'osons avouer.

Deuxième partie : une société en projet
Jacques Grand'Maison

Chapitre 13

Des modèles mécaniques aux modèles organiques

[Retour à la table des matières](#)

Comme ligne prospective, je retiens une première cible : dans quelle mesure sommes-nous en train de passer d'un modèle mécanique à un modèle organique ? J'hésite à parler en termes de modèle parce que cette synergie d'une pédagogie des noyaux et du génie des ensembles peut difficilement se penser, et surtout se vivre en termes de modèle. Il y a plusieurs types d'expérience possibles. Expériences qui seront toujours marquées par les tensions, les conflits, les intérêts, les rapports de forces, les histoires particulières, les impondérables de la vie, les jeux de libertés, les irréductibles culturels, la culture critique qui est nôtre, etc.

Je parle plutôt ici d'une orientation de fond où l'on n'accepte plus le taylorisme mécanique qui a défini le travail, l'économie, et les diverses institutions de la cité, et la société entière. Les hommes d'aujourd'hui cherchent de nouvelles organicités qui remembrent les diverses dimensions de la vie. Peut-être fallait-il d'abord commencer

cette expérimentation dans des champs plus circonscrits ? D'où une certaine justification de la priorité actuelle tournée vers la décentralisation. Il faudra quand même se rappeler que le génie des ensembles aura toujours un certain coefficient de mécanicité, de standardisation. Il ne faut pas rêver en couleurs ici.

Enfin, j'ai le goût de nous poser une série de questions qui ont beaucoup à voir avec l'avenir.

Les sociétés occidentales et leurs institutions ne savent plus comment faire tenir ensemble leurs diverses composantes, comment gérer leurs conflits internes, leur culture hypercritique.

- Quelles réponses portons-nous face à ce défi ?
- Quelle est notre propre problématique sociale ?
- Quelle est notre philosophie de base ?
- Pouvons-nous préciser une pratique sociale pertinente, cohérente et efficace dans le secteur où nous travaillons nous-mêmes ?
- Sommes-nous enfermés soit dans une logique administrative, soit dans une logique syndicale, soit dans une logique professionnelle, qui toutes trois ont perdu la trace de ce qu'est une institution, de ce que peut être son renouvellement ?
- Comme issue dynamique, pouvons-nous préciser des rapports judicieux et féconds entre une pédagogie des noyaux, à l'affût des énormes richesses de la vie, et une pédagogie efficace des ensembles et de l'ensemble ?

Si nous ne voulons pas que le nouveau slogan de la décentralisation devienne aussi creux que celui de la participation, si nous ne voulons pas nous gargariser d'un autre lieu commun de la critique, il faudra bien préciser où nous allons nous loger, si nous avons décidé de ne plus avoir de centre. Il n'y a pas que la société qui soit éclatée. En effet, il y a un tas de gens qui sont partout, sauf là où ils sont. Eh oui, ils sont très décentralisés... jamais là où leur propre tâche les requiert, où les responsabilités qui les concernent immédiatement, les jugent, où la clientèle les attend, où l'institution et les compagnons de travail ont besoin d'eux. Ils cherchent leur centre

quelque part en eux-mêmes, aux frais des voisins. Ou ils cherchent leur centre dans ces mille et un trips idéologiques, thérapeutiques et quoi encore ! Moi, je suis pour la centralisation la plus fondamentale, la plus quotidienne, la plus décisive, la plus irremplaçable : being there. À trop vouloir se mêler des jobs des autres, on finit par ne plus faire le sien. Alors on se met à chercher son centre !

Ces dernières remarques humoristiques nous ramènent à cette expérience quotidienne qu'est le travail. Voilà le lieu premier de la redéfinition du contrat social. Je partage cette façon de voir les choses avec Marc Brière, juge au Tribunal du travail.

Deuxième partie : une société en projet
Jacques Grand'Maison

Chapitre 14

Un mythe à dépasser

[Retour à la table des matières](#)

Partir du travail, n'est-ce pas reprendre les choses par le fond, par le plus courant de la vie des hommes ? Oh ! je sais que l'amplitude politique du contrat social et la radicalité du tournant historique contemporain sont plus larges et profonds que la requalification du travail et son organisation. Je n'ignore pas non plus les gigantesques défis éthiques et socio-économiques d'un nouvel ordre mondial. La précipitation de l'histoire est en train de bouleverser la carte du monde. Qu'est-ce que nos petits problèmes à côté du prochain combat Nord-Sud ? Capitalisme et communisme, chacun à sa façon, enferment la planète. Et voilà des millions d'hommes dominés, exploités, déracinés, affamés. Bref, une fin de siècle et, qui sait ? de civilisation, où la barbarie prend mille et un visages.

Jugés à cette aune, nos maux et nos remèdes paraissent aussi mesquins que dérisoires. Et pourtant, il faut bien admettre qu'on fera peu de chose en grand, si l'on ne s'entend même pas sur la petite école de quartier, si l'on continue de compter sur le gouvernement pour organiser jusqu'à nos parties de balle molle, au parc d'un confort frileux qui attend tout des autres.

Quelle sorte de « contractants » sommes-nous, pour la plupart ? Un certain radicalisme se complaît dans la dénonciation verbale des grands pouvoirs. Je crains tout autant le mythe de la civilisation heureuse sans angoisse ni contrainte. Mythe devenu quotidien dans les pays riches, chez nous comme ailleurs.

La copie conforme qui exige d'être jeune, beau, riche, instruit, décontracté, pourrait bien être la force de disqualification la plus répandue et la plus corrosive. Le pauvre devient celui qui n'entre pas dans ce mythe californien, celui qui n'en a pas la possibilité, celui qui souffre cette frustration d'une façon intolérable, tellement cette copie conforme s'impose comme une contrainte de tous les instants, de toutes les ondes, de tous les slogans. Cette copie bien traduite en style de vie, il la retrouve tout autant chez le permanent du syndicat que chez le patron, chez le professeur de son enfant que chez son curé.

Vus à partir de nos styles de vie, nos débats idéologiques et nos combats politiques apparaissent comme un tragique porte-à-faux, pour ne pas dire une grave imposture. Si nous voulons vraiment renouveler le contrat social, j'ai le sentiment qu'il faudra faire aussi un peu beaucoup de vérité dans notre propre vie. Il est trop facile de moquer ce langage. À avoir trop dit que « tout le monde est pour la vertu », on a fini par le croire. Est-ce bien le cas ? J'ai plutôt la conviction que la plupart d'entre nous refusent de reconnaître cette question-tabou d'une nouvelle éthique à bâtir. Elle est sous-jacente à combien de problèmes sociaux, économiques et politiques. Elle aussi, on devra l'aborder de front dans le prochain contrat, sans pour cela en faire une panacée.

Car il faut beaucoup plus pour foncer dans l'histoire. De fortes motivations, même trempées dans les luttes les plus vitales, les plus courageuses, doivent s'alimenter au sol nourricier de profondes appartenances, sans compter les rêves tenaces qui ont habité et inspiré l'aventure historique de notre peuple. Par-delà les seuils critiques des derniers temps, je fais le pari d'une féconde connivence entre nos entêtements passés et nos nouvelles espérances. Voilà ce que je voudrais montrer dans cette dernière étape.

Deuxième partie : une société en projet
Jacques Grand'Maison

Chapitre 15

Cheviller l'angoisse et l'audace

[Retour à la table des matières](#)

Ce peuple impossible qui est le nôtre, vit... lutte... rêve contre toute logique et parfois même à contre-histoire, du moins celle qui s'impose.

Ce peuple dépareillé, patient, rusé, inclassable provoque un unanime continent.

Ce peuple soumis et insolent, sécuritaire et libertaire, résigné et révolté ne cesse de nous étonner nous-mêmes.

Eh oui ! nous sommes de lui jusque dans notre individualité la plus critique, jusque dans nos luttes de clochers, de classes, de régions.

Aux extrêmes du chaud et du froid, du vieux et du neuf... entre les racines et les rêves. Du plus éculé au plus moderne. De l'artisanat à l'audacieuse Hydro.

Déconcertants quoi ! Nous sommes d'une eau plus têtue que la pierre, et fragile comme l'écologie de nos lacs.

Je commence à découvrir que nos contradictions sont l'envers d'une passion sans cesse renouvelée par le défi d'un tragique possible.

Cette précipitation toujours insatisfaite a quelque chose de notre printemps dru, explosif qui chasse les hivers les plus désespérants.

Comme lui, nous voulons tout faire à la fois, follement, bellement, goulûment. Là aussi, je me suis trompé au nom d'un réalisme politique qui ignorait l'innervation invisible d'une nécessité historique et d'une gratuité utopique, source de fortes motivations au dépassement... à de nouvelles fécondités.

Oh ! je sais que l'avenir devra peut-être beaucoup aux choix cruciaux d'aujourd'hui, et même au genre de débat ou de combat qui les accompagne. Mais je n'arrive pas à y voir une décision qui scelle le destin, une sorte de volonté apocalyptique qui sauve ou perd irrévocablement.

Je fais confiance à la patience historique, au goût de la liberté, aux ruses, à l'espérance encore bien « souchée » des miens.

Je suis, comme bien d'entre eux, d'une racine judéo-chrétienne que guerres et déserts n'ont pas asséchée, tellement elle tire ses sucs et sa sève de profondeurs immortelles.

À cause de tout cela, je me méfie d'un modèle d'avenir unique, détaillé, monolithique qui définirait tous nos efforts du présent. N'avons-nous pas connu une telle expérience avec la chrétienté ? Ce serait emprunter de l'héritage ce dont nous devons à tout prix le décanter.

Il nous faut plutôt maintenir vives et agissantes l'exploration des possibles, l'expérience de divers chantiers, en culture comme en économie, en spiritualité comme en politique, en socialité comme en individualité, en réalité comme en imaginaire.

Oh bien sûr ! Je ne nous vois pas demain toujours réunis par ces centres commerciaux tous pareils... avec le visage de l'autre.

Je ne nous imagine pas aussi peu conséquents avec notre propre État, nos propres institutions.

Je ne nous aimerais pas encore assis devant la télévision du spectacle insignifiant, du jeu politique théâtral, de la vie internationale en images.

Tout le contraire d'un peuple capable de faire sa société, son histoire, sa politique, sa culture, son économie.

Je nous veux plus solidairement industriels, amoureux de la vie, passionnés du beau et de l'excellence, aussi gratuits qu'efficaces, aussi constructifs que critiques... plus entreprenants que revendicateurs.

Je ne rêve pas d'abondance facile, car je sais trop bien les temps de courage et d'austérité qui s'annoncent ; je sais trop bien les requêtes prochaines d'efforts plus intelligents et plus interdépendants pour des résultats plus modestes. Le « matériel », quand il devient davantage exigeant est souvent le creuset d'un spirituel plus humain. Voyez comment l'administration d'une technologie gadgetisée a bloqué une politique de l'homme et pour l'homme.

Dans cette foulée, je n'ignore pas des priorités :

telle l'urgence de requalifier, de re-communautariser le travail, la gestion, l'institution... et aussi le quartier, la ville, la région ;

tel l'impératif de bâtir des pratiques sociales, une éthique collective, des démarches démocratiques, plus pertinentes, plus cohérentes, plus fécondes ;

telle la volonté pressante de prolonger notre extraordinaire dynamisme culturel des dernières décennies dans des réalisations socio-économiques et des circuits intégrés d'autodéveloppement agressif.

On me reprochera de ne pas affirmer avant tout un nouveau statut politique, une conquête du pouvoir. Je ne m'en repens point. Car nous avons fait de la politique notre seule industrie nationale, en ignorant trop les conditions qui lui auraient permis d'être l'expression de communautés vivantes, d'entreprises collectives diversifiées, d'une personnalité de base plus autodéterminée, mieux intégrée. Oui, plutôt une politique du quotidien, du peuple en marche qu'une politicaillerie toute en verbe, en querelles « paroissiales » décrochées du pays réel. Voyez les joutes au parlement retransmises par une télévision pour enfants. Serait-ce l'envers d'une peur du pouvoir réel, effectif, décisif et de son contrôle tout aussi exigeant ?

« J'ai pour mon dire » qu'il y a beaucoup à faire pour exercer ensemble un solide, juste et démocratique pouvoir, conjugué à de fortes personnalités et communautés. Hélas ! trop souvent les colonisés retournent leur aliénation, leur méfiance contre eux-mêmes. Un truisme si vite oublié.

Plusieurs, parmi nous, ont réagi d'abord en se refaçonant une dynamique individuelle. N'avions-nous pas télescopé cette force vive en passant de l'Église-providence à l'État-providence ? Ce premier élan s'est prolongé récemment dans des micro-expériences communautaires sur divers terrains. *Il nous faudra maintenant y ajouter le génie de l'ensemble et des ensembles, qui n'a rien à voir avec la bête bureaucratisation des derniers temps.*

Je crains, par-dessus tout, le divorce entre le gratuit et l'efficace. Il mène à l'utilitaire mesquin chez les uns, à l'irresponsabilité politique chez les autres.

Je nous souhaite l'à propos des petites nations progressistes qui ont su cultiver leur solidarité interne de base et leur audace collective, même dans des contextes conflictuels angoissants, dans des environnements parfois hostiles ou oppresseurs.

Je le dis bien haut : certains groupes idéologiques d'ici, en refusant toute forme de concertation « sociétaire ». pratiquent un aveuglement historique et politique d'une extrême gravité pour l'avenir de notre

peuple. Cela dit, je ne m'attends pas à des ententes aisées entre nous et avec les autres.

Mais n'oublions pas l'essentiel de ce grand tournant historique : nous ne ferons notre place au soleil qu'à grands coups de cœur et de reins... soutenus, passionnés, concertés.

Qui sait, notre génération montante, dépitée par le vide moral et spirituel, l'incroyance et le cynisme politiques d'un Occident blasé, y verra peut-être l'horizon neuf d'une belle et rude aventure.

Pourquoi pas... dès maintenant ?

Notre nouveau goût de vivre ensemble devrait faire naître celui de réussir.

NOTE

Je suis conscient d'avoir télescopé certains problèmes de fond qui auraient mérité un traitement plus ample, tel celui de la dépendance croissante et multiforme qui résiste à la nouvelle pratique sociale d'autonomie créatrice présentée dans ce court texte. Dépendance qu'on ne saurait réduire à la domination des oligarchies économiques et politiques, ni à la techno-bureaucratie. Depuis tant d'années, je participe à des luttes dites progressistes qui aboutissent trop souvent à de nouvelles dépendances. Combien de politiques sociales d'avant-garde ne font qu'accroître la passivité ? Il y a tout un monde entre le droit de recevoir et le droit de faire, entre le déraillement d'un train, et la fabrication d'un train ensemble.

Faut-il le répéter : un certain progressisme a viré souvent au sécurisme le plus démobilisateur. On se défend, on se protège, on réagit, mais c'est toujours face à l'initiative des autres. Je sais la force de trempe que peuvent donner un combat soutenu et « l'assumption, » des contradictions dans une dynamique de changement. Mais je sais aussi le caractère magique d'une psychologie conflictuelle qui refuse de s'interroger sur la pertinence historique, sociale, culturelle, économique et politique de ses batailles par à coups, érigées en causes sacrées, et parfois si peu cohérentes avec les objectifs visés.

Ce déficit que j'ai constaté dans ma petite expérience d'intervenant social depuis trois décennies, est confirmé par de savantes études récentes : A. Memmi, la Dépendance ; A. Gorz, Adieux au prolétariat ; A. Touraine, Mort d'une gauche.

Par exemple, une certaine dogmatique de la lutte des classes survole allègrement des facteurs de réalité qui exigent parfois une profonde réorientation de perspective, y compris dans le syndicalisme. Celui-ci, dans le contexte actuel, en deçà de son discours populiste généreux, apparaît souvent comme le lieu néo-corporatiste d'une minorité privilégiée aussi capitaliste que ses ennemis, surtout aux yeux d'un grand nombre de travailleurs à la marge des batailles rentables entre les pouvoirs anciens et nouveaux. Je ne rappelle pas cet état de fait pour disqualifier le syndicalisme, car je crois avoir bien affirmé son rôle historique dans la lente gestation d'un nouveau contrat social. Mais certains leaders et penseurs de la branche progressiste de notre syndicalisme ne semblent pas s'inquiéter de la distance croissante de leurs propos et de leurs stratégies par rapport à la riche et difficile complexité du tournant historique actuel, et surtout par rapport à leurs propres contradictions. On l'a vu dans la grève récente des permanents de la C.S.N. Combien de militants se refusent au renouvellement de leur propre problématique sociale, pourtant nécessaire à la définition d'un autre contrat sociétaire.

En revanche, je trouve tout aussi illusoire la critique à la mode qui disqualifie d'une façon rédhibitoire tout ce que les forces de gauche ont fait jusqu'ici. Même Marx est renvoyé au musée des archaïsmes. Ainsi, aux yeux de Gorz, tout le monde de la production devient à son tour marginal, en relation avec la non-classe des non-travailleurs intermittents, inorganisés, ou en chômage. Du coup, Gorz décrète que le travail ne peut être source d'identité, de sens, de pouvoir ; il ne sert qu'à élargir la sphère du non-travail. Et voilà écartée d'un revers de main toute la foulée historique du mouvement ouvrier. Ne reste que la révolution culturelle « d'activités autonomes individuelles et collectives ayant leurs fins en elles-mêmes ».

N'est-ce pas s'installer dans une utopie de nulle part, en tout cas bien loin du pays réel ? N'est-ce pas définir le présent et l'avenir en

fonction de la psychologie des repus subventionnés et entretenus qui font des expériences intéressantes, épanouissantes sur le dos de ceux qui doivent, eux, travailler dans le « système », pour gagner leur pain ? N'est-ce pas disqualifier les possibilités d'expériences humaines libératrices et fécondes sur le terrain le plus à la portée de tous ; possibilités internes aux luttes de transformation radicale du système social réel que Gorz et bien d'autres réduisent au monde « peu important » des nécessités (facile à dire quand celles-ci sont déjà assurées pour soi-même) ? N'est-ce pas, enfin, retourner à l'économie domestique, à l'autarcie villageoise (ce qu'on prétend éviter), d'une part et d'autre part, n'est-ce pas laisser aux grands pouvoirs le chemin libre pour programmer et dominer l'organisation sociétale d'ensemble ?

Ce prétendu socialisme post-industriel n'est pas encore sorti du mythe de mai 68 et de ses jeunes radicaux sans expérience. Bien sûr, on s'en défend, comme on le fait face aux nouveaux philosophes aussi farfelus dans leur critique d'aujourd'hui que dans leur utopie d'hier. Ici, la nouvelle gauche se dit beaucoup plus sérieuse dans son projet inédit de société. Au nom d'une révolution informatique faite par d'autres, elle projette déjà un type de société où les activités proprement économiques seront réduites à presque rien par rapport aux nobles activités « non nécessaires, mais conformes aux désirs, aux goûts et à la fantaisie de chacun ». Ainsi, il y aurait, d'une part, cette zone circonscrite et quasi insignifiante du fonctionnement sociétal des nécessités, et d'autre part, ce vaste champ des expériences gratuites de mille et une autonomies. Allez vendre cela à la majorité des citoyens actuels encore mobilisés par leur lutte pour la vie, pour l'essentiel, surtout dans la situation actuelle d'une inflation galopante.

Oui, répétons-le, c'est une problématique d'universitaires qui ont une sécurité d'emploi absolue, de bons revenus, un travail si peu astreignant qu'il leur permet d'occuper la majeure partie de leur temps à des activités autonomes « épanouissantes », pendant que leurs étudiants courent d'un bureau à l'autre pour se trouver un modérateur de thèse ou un « service essentiel ».

Ce qui scandalise le plus dans cette imposture, c'est la séparation du nécessaire et du libre en deux mondes qui recourent les sphères :

vie privée et vie politique, ou encore la responsabilité institutionnelle et le projet personnel. Séparation qui est le lot exclusif des bourgeoisies grandes et petites, de gauche ou de droite. Or, la majorité des citoyens doivent développer une tout autre pratique sociale où autonomies et libertés passent par les luttes et les solidarités du pain. En sous-estimant celles-ci le plaidoyer d'une nouvelle gauche tient d'un luxe insolent.

Qu'on me comprenne bien, je ne veux minimiser en rien la force historique de la révolution culturelle des autonomies individuelles et collectives, j'ai essayé de l'intégrer à la pratique sociale définie plus haut, avec le souci de ne jamais perdre de vue « le pays réel », et les acquis d'une passionnante expérience historique du mouvement ouvrier et du peuple d'ici. Même dans la perspective radicale d'un tout autre contrat social, je ne vois pas comment nous pourrions faire l'économie des atouts qui existent déjà, des luttes internes à la société concrète que nous avons sous les pieds, et même des rêves de notre imaginaire collectif, solidement enracinés dans notre sujet historique.

Pour foncer dans un avenir prometteur, il faudra établir des raccords plus judicieux entre des dynamismes qui, pour le moment, sont vécus dans des champs d'expérience trop étrangers les uns aux autres, ou bien à la marge des circuits réels de l'existence collective. Voyez comment les nouvelles « causes » s'excluent mutuellement, comment leur pureté devient vite anti-politique tout en suscitant des phénomènes de rejet chez la majorité. On ne pourra jamais bâtir un nouveau contrat social, si les « culturels », les « politiques », les « socio-économiques », les « mystiques » s'enferment chacun dans leur sphère plus ou moins étanche, si les militants ou les intervenants ne développent pas des pédagogies politiques plus pertinentes, si les agents de changements historiques n'ont pas de véritables pratiques sociales, mais uniquement des logiques idéologiques ou structurelles, des instruments critiques.

Il nous faut penser et agir en fonction de nouvelles synthèses sociales plus organiques qui innervent efficacement les meilleures expériences des derniers temps, les forces de libération déjà à l'œuvre. L'éclatement de celles-ci ne saurait trop durer, au risque de repousser à des lendemains toujours plus incertains des chantiers pressants, et

surtout un minimum de consensus pour faire face à l'avenir difficile de notre petite communauté en Amérique. Bien sûr, les conflits sont inévitables, y compris entre nous. Encore faut-il discerner ceux qui font avancer les choses et ceux qui ne mènent nulle part. La cote d'alerte de cette note n'est que l'envers de l'espérance têtue qui nous habite.

Fin du texte