Jean-Marc PIOTTE

sociologue (UQAM)

1998

DU COMBAT AU PARTENARIAT

INTERVENTIONS CRITIQUES SUR LE SYNDICALISME QUÉBÉCOIS

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

Courriel: jmt_sociologue@videotron.ca

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

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

Site web: http://www.uqac.ca/Classiques_des_sciences_sociales/

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

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

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

Jean-Marc Pottle, sociologue québécois
Professeur à la retraite, UQAM

Du combat au partenariat. Interventions critiques sur le syndicalisme québécois.

Montréal: Les Éditions Nota Bene, 1998, 273 pp. Collection: Essais critiques.

[L'auteur et l'éditeur nous ont conjointement accordé, le 28 novembre 2006, leur permission de diffuser électroniquement ce livre dans Les Classiques des sciences sociales.]

Jean-Marc Pottle enseigne au Département de Science Politique de l'Université du Québec à Montréal. Militant syndical et il a consacré plusieurs livres et articles à la théorie marxiste des classes, de la nation, de l'État et du parti, ainsi qu'à la lutte syndicale. Il fut de plus co-fondateur des revues Parti pris et Chroniques.

M. Pottle est spécialisé dans les idéologies politiques et le syndicalisme.

courriel : (potte.jean-marc@uqam.ca)

Polices de caractères utilisée :

Pour le texte: Times New Roman, 14 points.

Pour les citations : Times New Roman, 12 points.

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

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

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

Édition numérique réalisée le 24 avril 2007 à Chicoutimi, Ville de Saguenay, province de Québec, Canada.

Du même auteur

La pensée politique de Gramsci, Paris, Éditions Anthropos, 1970 ; Montréal, Éditions Parti Pris, 1970 et VLB, 1987. [Texte disponible dans [les Classiques des sciences sociales](#). JMT.]

Sur Lénine, Montréal, Éditions Parti Pris, 1972. [Texte disponible dans [les Classiques des sciences sociales](#). JMT.]

Un syndicalisme de combat, Montréal, Éditions Albert St-Martin, 1977. [Texte disponible dans [les Classiques des sciences sociales](#). JMT.]

Marxisme et pays socialistes, Montréal, VLB, 1979. [Texte disponible dans [les Classiques des sciences sociales](#). JMT.]

Un parti pris politique, Montréal, VLB, 1979. [Texte disponible dans [les Classiques des sciences sociales](#). JMT.]

La communauté perdue : petite histoire des militantismes, Montréal, VLB, 1987. [Texte disponible dans [les Classiques des sciences sociales](#). JMT.]

Sens et politique, Montréal, VLB, 1990. [Texte disponible dans [les Classiques des sciences sociales](#). JMT.]

Les grands penseurs du monde occidental : l'éthique et la politique de Platon à nos jours, Montréal, Fides, 1997.

Jean-Marc Pottle

Du combat au partenariat. Interventions critiques sur le syndicalisme québécois.

Montréal: Les Éditions Nota Bene, 1998, 273 pp. Collection: Essais critiques.

Remerciements à l'éditeur

Vous voulons témoigner notre reconnaissance à l'éditeur, [Les Éditions Nota Bene](#), de Québec, et à son directeur général, M. Guy Champagne, pour nous avoir autorisé à diffuser, conjointement avec M. Piote, le 28 novembre 2006, en version électronique, en accès libre et gratuit à tous, en texte intégral, sur le portail des Classiques des sciences sociales, ce livre de M. [Jean-Marc Piote](#), de l'UQÀM, livre toujours en circulation commerciale et que l'on peut se procurer auprès de l'éditeur.

courriel de M. Guy Champagne, Directeur général des Éditions Nota Bene : nbe@videotron.ca.

Site web : <http://www.notabene.ca/>

Jean-Marie Tremblay,
Fondateur, président-directeur général,
Les Classiques des sciences sociales.
Le 31 décembre 2006.

Table des matières

[Remerciements à l'éditeur et à l'auteur](#)

[Du même auteur](#)

[Présentation du livre](#) (Quatrième de couverture)

[Table des sigles](#)

1. [“Un quart de siècle d'interventions critiques”](#)
2. [“La démocratie syndicale”](#), avril 1972.
3. [“Syndicalisme de boutique, syndicalisme d'affaire et syndicalisme de combat”](#), 1973.
4. [“La double et contradictoire fonction du syndicalisme”](#), 1973.
5. [“La lutte syndicale chez les enseignants”](#), 1973.
6. [“Le syndicalisme au Québec depuis 1960”](#), 1975.
7. [“La débâcle à Sept-Îles”](#), 1975.
8. [“Pourquoi la commission cliché ?”](#), 1977.
9. [“Pour qui la commission cliché ?”](#), 1977.
10. [“Pour une renaissance syndicale”](#), 1984.
11. [“La polysémie de la participation”](#), 1986.
12. [“La participation conflictuelle”](#), 1987.
13. [“La précarisation du travail”](#), 1990.
14. [“De la confrontation à la concertation”](#), 1992.
15. [“L'État et nous”](#), 1996.
16. [“Du combat au partenariat”](#), 1998.
17. [“Les fondements idéologiques de l'économie sociale”](#),
18. [“Post-scriptum aux deux sommets de 1996”](#),

Présentation du livre

(Quatrième de couverture)

[Retour à la table des matières](#)

Acteur majeur de la Révolution tranquille durant les années 1960, partisan d'une transformation révolutionnaire de la société durant la décennie suivante, le mouvement syndical est-il toujours animé par une volonté de changement social ? En prônant et en pratiquant un syndicalisme de concertation et de partenariat avec l'État et le patronat, demeure-t-il fidèle aux idéaux qui l'habitent depuis sa naissance ? C'est à ces questions que tente de répondre cet ouvrage de Jean-Marc Potte en reconstituant la trajectoire du mouvement au cours des vingt-cinq dernières années.

Militant politique et syndical au cours de cette période, principal théoricien du syndicalisme de combat, l'auteur nous livre un bilan critique du syndicalisme québécois au moment où celui-ci est durement confronté aux nouveaux défis posés par la mondialisation et la domination absolue du marché sur l'ensemble de la vie sociale dans nos sociétés contemporaines.

Professeur au Département de sciences politiques de l'Université du Québec à Montréal, Jean-Marc Potte a publié plusieurs essais sur les idéologies politiques et sur le mouvement ouvrier. Fondateur de la revue *Parti pris* en 1963, animateur de la revue *Chroniques* durant les années 1970, il est depuis plus de trente ans au cœur de la vie culturelle et idéologique du Québec.

Table des sigles

[Retour à la table des matières](#)

ACSPQ	Association des cadres scolaires de la province de Québec
AFL	American Federation of Labor
BIT	Bureau international du travail
CA	Conseil d'administration
CAP	Comité d'action politique
CAPMO	Carrefour de pastoral en monde ouvrier
CDC	Community Development Corporations
CDEC	Corporation de développement économique communautaire
CEQ	Centrale de l'enseignement du Québec
CFP	Centre de formation populaire
CGN	Conseil général des négociations
CIC	Corporation des instituteurs et des institutrices catholiques du Québec
CIO	Congress of Industrial Organisations
CLSC	Centres locaux de services sociaux et communautaires
CMTC	Congrès des métiers du travail
CPDQ	Conseil de planification et de développement du Québec
CPQ	Conseil du patronat du Québec
CRIRES	Centre de recherche et d'intervention sur la réussite scolaire
CRISES	Collectif de recherche sur les innovations sociales dans les entreprises et les syndicats
CRSSS	Conseils régionaux en santé et services sociaux
CSD	Centrale des syndicats démocratiques

CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSST	Commission de la santé et de la sécurité au travail
CTC	Congrès du travail du Canada
CTCC	Confédération des travailleurs catholiques du Canada
DGRT	Direction générale des relations de travail
FAS	Fédération des affaires sociales
FCSQ	Fédération des commissions scolaires du Québec
FECS-CEQ	Fédération des enseignantes et enseignants des commissions scolaires de la Centrale de l'enseignement du Québec
FESP	Fédération des employées et employés des services publics
FEQ-CEQ	Fédération des enseignantes et des enseignants du cégep de la Centrale de l'enseignement du Québec
FLP	Front de libération populaire
FMI	Fonds monétaire international
FNS	Fédération nationale des services
FPTQ	Fédération provinciale des travailleurs du Québec
FQDE	Fédération québécoise des directrices et des directeurs d'établissements d'enseignements
FRAP	Front d'action politique
FSSS	Fédération des services sociaux et de la santé
FSTQ	Fonds de solidarité des travailleurs du Québec
FTQ	Fédération des travailleurs du Québec
FTU	Front des travailleurs unis
FUIQ	Fédération des unions industrielles du Québec
GSA	groupes semi-autonomes
GST	Groupe socialiste des travailleurs
IFDÉC	Institut de formation de développement économique communautaire
IRAT	Institut de recherche appliquée sur le travail
MEQ	Ministère de l'Éducation du Québec
MSA	Mouvement souveraineté-association
NIP	nouveaux pays industrialisés
NSP	nouvelles stratégies patronales
NUMMI	New United Motor Manufacturing Inc.
OCDE	Organisation pour la coopération et le développement économique

ONU	Organisation des nations unies
OPDQ	Office de planification et de développement du Québec
OSBL	organisation sans but lucratif
PCO	Parti communiste ouvrier
PDG	président-directeur-général
PIB	produit intérieur brut
PLQ	Parti libéral du Québec
PME	petites et moyennes entreprises
PNB	produit national brut
PQ	Parti québécois
PUM	Presses de l'Université de Montréal
PUQ	Presses de l'Université du Québec
QVT	qualité de vie au travail
RAQ	Régie des alcools du Québec
RCMP	Royal Canadian Mounted Police
RÉER	Régime enregistré d'épargne-retraite
RIN	Rassemblement pour l'indépendance nationale
SCFP	Syndicat canadien de la fonction publique
SDI	Société de développement industriel
SGF	Société générale de financement
SOQUEM	Société québécoise d'exploitation minière
SPEQ	Société de placement dans l'entreprise québécoise
SPEQ	Syndicat des professeurs de l'État du Québec
SQDM	Société québécoise de développement de la main-d'œuvre
TAT	Travailleurs et techniques du Canada et des États-Unis
TCA	Travailleurs canadiens de l'automobile
YUA	Travailleurs unis de l'automobile
UCC	Union des cultivateurs catholiques
UN	Union nationale
UPA	Union des producteurs agricoles
UQÀM	Université du Québec à Montréal

Les Éditions Nota Bene remercient le Conseil des arts du Canada, le Ministère du patrimoine du Canada et la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC) du Québec pour leur soutien financier.

DU COMBAT AU PARTENARIAT.
INTERVENTIONS CRITIQUES SUR LE SYNDICALISME QUÉBÉCOIS

1.

**“Un quart de siècle
d'interventions critiques”**

[Retour à la table des matières](#)

La quasi-majorité des professeurs de l'Université du Québec à Montréal (UQÀM) avaient signé leur demande d'adhésion à la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et je m'en étais abstenu : je ne voyais pas ce que le syndicalisme pouvait apporter aux nantis de l'université et en quoi ceux-ci pouvaient contribuer à celui-là. Un permanent du conseil central de Montréal (CSN) m'appela, m'engueula, tout en vantant la merveilleuse synergie qui pourrait s'instituer entre professeurs d'université et mouvement syndical. Pour avoir la paix, je signai mon adhésion. Je n'ai jamais regretté cette décision.

Je m'embarque vraiment dans le syndicalisme quelques mois plus tard, lors des événements d'Octobre 1970. Avec l'appui de quelques individus qui résistent (dont les plus éminents sont René Lévesque du Parti québécois (PQ) et Claude Ryan du journal *Le Devoir*), les centrales syndicales sont les seules organisations qui se révèlent capables de faire face à la panique, de mobiliser leurs membres et de lutter contre l'occupation armée du Québec. La défense de la démocratie passe donc par le syndicalisme dans lequel je décide de m'impliquer.

Mais l'intellectuel que je suis demande au militant que je redeviens (J'avais milité dans des organisations politiques gauchistes dans les années 1960) comment militer syndicalement et pour quels objectifs.

Dans ce cadre et dans une conjoncture où le Québec continue d'être en pleine ébullition, je définis avec d'autres les paramètres du syndicalisme de combat dont les objectifs sont : à court terme, la démocratisation des syndicats et la radicalisation des luttes des travailleurs en vue d'accroître leur pouvoir à tous les niveaux de la structure sociale ; à moyen terme, le développement de la conscience politique des travailleurs et la mise sur pied d'un parti socialiste ; à long terme, le socialisme, c'est-à-dire le pouvoir des travailleurs dans l'usine et sur l'État. La théorie marxiste fournit le cadre d'analyse du syndicalisme de combat et, dans mon cas, ce marxisme est gramscien.

En 1977, je publie sous le titre *Le syndicalisme de combat* un recueil de mes textes. Dans la préface et la postface, je commence à me distancier du syndicalisme que j'avais préconisé. Deux questions me hantent : pourquoi le syndicalisme de combat n'a-t-il pas, sauf rares exceptions, pénétré le secteur privé ; pourquoi le fossé s'est-il maintenu entre nos aspirations révolutionnaires et la conscience réelle de la classe ouvrière ?

La publication de ce recueil marque la fin de mon implication directe dans l'organisation syndicale ou politique. J'avais peu à peu accepté de reconnaître ma préférence pour la lecture, l'écriture et l'enseignement, choisi d'assumer cette préférence et décidé de me consacrer exclusivement au travail intellectuel. Peu de temps après ce choix, confronté au débat abscons des marxistes-léninistes sur l'identification des pays socialistes authentiques, je m'impose la douloureuse tâche de confronter mon espoir politique au socialisme réellement existant, refusant dorénavant de me satisfaire d'approximations sur un socialisme qui pourrait être démocratique.

En 1979, dans *Marxisme et pays socialistes*, la conclusion s'impose : le socialisme, tel qu'on l'avait rêvé au XIX^e siècle, n'existe, sous une forme ou sous une autre, nulle part. Si le socialisme est inexistant, quelle est la valeur théorique et la portée programmatique du marxisme qui aurait dû lui donner naissance ? Ne doit-on pas juger

la théorie à la lumière de la pratique comme l'enseignait Marx ? Ne doit-on pas juger l'arbre à ses fruits comme le Christ l'a dit ?

Je savais bien que je ne pouvais conserver telle quelle la théorie marxiste, même en l'épurant des déformations léninistes et stalinien-nes. Mais je refusai de couper brutalement avec le marxisme. J'avais appris la fausseté de toute coupure radicale, la radicalité masquant toujours quelque chose du passé conservé inconsciemment. J'optai donc pour une politique de « petits pas » en vue de séparer, dans la théorie marxiste, le « bon grain de l'ivraie ».

Aussi, en 1984, lorsque je reviens sur la portée et les limites du syndicalisme de combat (« Pour une renaissance syndicale »), ce n'est plus pour l'évaluer à la lumière du marxisme, mais pour essayer de comprendre les terribles défaites du mouvement syndical (dès 1979 dans le secteur privé et en 1982 dans le secteur public). Un autre constat alors s'impose : les syndicats du secteur public et parapublic n'ont été capables, dans aucun secteur, de se doter de politiques axées sur la qualité des services, toujours subordonnés, dans la pratique, à la défense des conditions de travail des salariés. À la fin de ce texte ¹, j'appelle à un renouveau de la stratégie syndicale, suggérant qu'il faut explorer une politique de plein emploi dans une perspective social-démocrate.

Quelles sont les conditions de la social-démocratie ? L'État québécois a-t-il les pouvoirs requis pour instaurer une social-démocratie ? Le gouvernement péquiste - qui, depuis l'échec du premier référendum, s'est orienté vers le néolibéralisme - peut-il être encore qualifié, non pas de social-démocrate, mais de progressiste ? Le Parti québécois, par le progressisme de son programme et de plusieurs de ses militants, peut-il être appelé social-démocrate, même s'il est structurellement indépendant des centrales syndicales ? Comment convaincre le patronat d'adhérer à ce qu'il condamne, la social-démocratie ? Les centrales syndicales, divisées et sans parti politique autonome, ont-elles la force requise pour imposer aux classes dirigeantes une vision social-démocrate ?

¹ Tous les textes du présent recueil ont été revus, sans que le contenu des textes déjà publiés soit altéré.

Plusieurs intellectuels, militants et dirigeants syndicaux défendent la participation au nom de la social-démocratie. Mais un même thème - participation, concertation ou partenariat - recouvre des objectifs différents poursuivis par des acteurs différents. Le gouvernement Mulroney défendait la gestion participative, mais personne n'osait prétendre qu'il était social-démocrate. Des membres du gouvernement péquiste, face aux militants du parti ou aux militants syndicaux, s'affichent parfois comme sociaux-démocrates, tout en œuvrant au sein d'un gouvernement qui poursuit une politique de croissance économique, dont devrait découler miraculeusement le plein emploi cher à la social-démocratie. La Centrale des syndicats démocratiques (CSD), dont le nom même est banni du vocabulaire des trois grandes centrales syndicales, défend depuis la fin des années 1970 une politique de participation, qui anticipe sur celle des autres centrales syndicales, tout en soutenant un apolitisme fort étranger à la social-démocratie. Les frères Lemaire de Cascades, pourfendeurs des syndicats, sont pourtant des chantres de la gestion participative.

La participation est un enjeu de luttes, clairement identifié par la CSN et la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), lorsqu'elles amorcent le tournant vers le partenariat. Mais une tendance intégrationniste, déjà à l'œuvre, deviendra dominante et s'exprimera clairement lors des deux Sommets de 1996, qui verront l'alignement des centrales syndicales sur les positions du gouvernement péquiste, appuyé par le patronat.

Cette intégration était sans doute le scénario le plus probable, compte tenu du rapport de forces conjoncturel entre les centrales syndicales, d'une part, et le patronat et le gouvernement péquiste, d'autre part. Mais d'autres facteurs ont favorisé cette évolution.

La déréglementation internationale initiée par Richard Nixon - lorsqu'il met fin à la convertibilité du dollar en 1971 - et poursuivie par Ronald Reagan (la globalisation) a enlevé aux États sociaux-démocrates les moyens de leur politique. Il n'y a plus de modèle, proclameront certains leaders syndicaux, en ouvrant la voie à l'empirisme de la gestion participative, auréolée par le nationalisme du « Québec inc. ».

La politique de partenariat a été lancée, sans être mise en relation avec le syndicalisme de combat qui l'avait précédée, comme si elle correspondait à une nouvelle conjoncture, sans aucun rapport avec la précédente. Le passé, qu'on voulait oublier, a rattrapé les initiateurs de la nouvelle politique, là où ils ne s'y attendaient pas : le partenariat et l'économie sociale renouent avec la politique du pape Léon XIII qui a dominé la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC), l'ancêtre de la CSN, jusqu'à la grève d'Asbestos en 1949. Une semblable politique de collaboration était aussi à l'œuvre à la Fédération provinciale des travailleurs du Québec (FPTQ) jusqu'à sa fusion avec la Fédération des unions industrielles du Québec (FUIQ) pour former, en 1957, la FTQ.

La démocratie syndicale est heureusement toujours vivante. Les syndiqués, à la suite des deux Sommets, ont critiqué la vision élitiste et technocratique de leurs dirigeants et exigé qu'ils reprennent en charge leurs revendications. Les membres ont ainsi rappelé à leurs dirigeants une ou deux choses au sujet de la démocratie. Ils les ont élus pour les représenter et non pour défendre auprès d'eux les vues d'une élite économique et politique. Les représentés, le peuple, la masse, la base n'ont pas toujours raison, mais les dirigeants n'ont jamais raison contre ou sans eux.

DU COMBAT AU PARTENARIAT.
INTERVENTIONS CRITIQUES SUR LE SYNDICALISME QUÉBÉCOIS

2

“La démocratie
syndicale”²

Avril 1972

[Retour à la table des matières](#)

Comme le document *Ne comptons que sur nos propres moyens*³ le démontre, nous sommes dominés économiquement, politiquement et culturellement par la classe bourgeoise et, en définitive, par l'impérialisme américain.

Dans cette situation de domination, le syndicalisme a *objectivement* une double et contradictoire fonction. D'une part, *il défend*, contre le capitalisme, les intérêts économiques des travailleurs par la négociation et l'arbitrage. D'autre part, il sert objectivement à *intégrer* les travailleurs à l'ordre établi dans la mesure où, entre les périodes de négociation, le syndicat s'engage à ne pas contester - autrement que légalement, par les griefs - les pouvoirs du patron. En d'autres mots,

² Document soumis à l'exécutif du conseil central de Montréal (CSN) qui, après modifications, l'a présenté à son 14e congrès, en avril 1972. Reproduit dans *Un syndicalisme de combat*, Montréal, Éditions Albert Saint-Martin, 1977.

³ Note de l'éditeur. Manifeste anti-impérialiste de la CSN, présenté au conseil fédéral et largement débattu à tous les niveaux de la centrale, qui oriente le mouvement syndical dans la voie du socialisme.

entre les périodes de négociation, le syndicat est obligé d'accepter que le patron fasse des profits sur le dos des travailleurs, que le patron exploite les travailleurs : il est forcé d'accepter le rapport patron-exploiteur à travailleur-exploité.

Ceci dit, le syndicat a un rôle nécessaire et on peut demander à notre syndicalisme s'il a employé tous les moyens pour remplir le plus efficacement son rôle. À ce sujet, nous pouvons discerner quatre points faibles dans notre syndicalisme, points faibles pour lesquels existent des solutions.

Premièrement, les travailleurs sont divisés en quatre centrales syndicales (CSN, FTQ, CEQ, UCC ⁴) pour faire face aux patrons. Évidemment, tout ce qui nous divise renforce le pouvoir des « boss ».

Deuxièmement, la CSN instaure une division organique entre le front économique (les fédérations) et le front politique (les conseils centraux). Cette division est source de confusions. D'une part, elle peut laisser entendre que le travail du syndicat pourrait consister à oeuvrer directement sur le plan politique pour s'emparer du pouvoir - ce qui n'est pas le rôle du syndicat, mais bel et bien d'un parti, nous y reviendrons. D'autre part, le rôle du syndicat est de démontrer concrètement les implications politiques de chaque lutte économique. Le démontrer - non surtout pour la presse parlée et écrite - mais pour les travailleurs impliqués dans le conflit en question. La division entre fédérations et conseils centraux tend donc à nier la dimension politique de toute lutte économique.

Troisièmement, le syndicalisme - comme toute organisation - souffre d'un penchant inhérent à la bureaucratisation, causé surtout par la monopolisation de l'information par les permanents et les élus. En partant de cette monopolisation du savoir, on peut facilement tracer la structure du pouvoir à la CSN. Au sommet, les permanents et les élus qui travaillent à temps plein et qui possèdent le plus d'informations.

⁴ Note de l'éditeur. Confédération des syndicats nationaux (CSN); Fédération des travailleurs du Québec (FTQ); Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ); Unions des cultivateurs catholiques (UCC), maintenant Union des producteurs agricoles (UPA).

Ensuite, en ordre décroissant, les exécutifs de fédérations, les exécutifs de conseils centraux et, enfin, les exécutifs de syndicats locaux. Aussi, à la CSN, comme dans toute organisation, le pouvoir tend à être là où il ne devrait pas être : au sommet plutôt qu'à la base. Des permanents aux élus locaux, on sent la tendance à agir, par rapport aux membres, comme des généraux devant leurs soldats au lieu d'être des *informateurs*, des *animateurs*, des *instructeurs*, des *organiseurs*. Cette bureaucratisation est fortement encouragée par la centralisation du pouvoir au sommet qu'entraîne nécessairement la négociation provinciale ou sectorielle.

Enfin, la consultation des syndicats de la région de Montréal sur la possibilité de faire une grève générale d'une heure pour appuyer les gars de *La Presse* ⁵ et le front commun dans la fonction publique ⁶ ont démontré que les syndicats, au niveau local, n'ont aucune structure pour informer et mobiliser rapidement leurs membres. Ce qui est syndicalement tout à fait inacceptable.

LA SOLUTION SOCIALISTE

Comme le dit le document *Ne comptons que sur nos propres moyens*, le socialisme implique le pouvoir aux travailleurs tant sur les plans politique et économique que culturel. Le syndicat aurait-il un rôle à jouer dans une telle société ? Oui. La planification économique, inhérente au socialisme, implique nécessairement une certaine centralisation du pouvoir que le syndicalisme doit contrer, en étant un frein à la tendance de l'État à la bureaucratisation et en assurant aux travailleurs de chaque usine le contrôle sur tout ce que recouvre le terme « conditions de travail » dans nos conventions collectives. Dans une société socialiste, le syndicat continuerait donc de jouer un rôle,

⁵ Note de l'éditeur. Le nouveau propriétaire de *La Presse*, le conglomérat Power Corporation dirigé par Paul Desmarais, impose en 1971 à ses employés un *lock out* qui durera sept mois.

⁶ Note de l'éditeur. En 1972, les employés du secteur public et parapublic de la CSN, de la FTQ et de la CEQ négocient pour la première fois en front commun.

d'avoir une double fonction, mais différente et pas contradictoire comme celle qu'il assume dans le système capitaliste.

OBJECTIF A MOYEN TERME

À moyen terme, il s'agit de mettre sur pied un parti des travailleurs dont l'objectif sera de s'emparer du pouvoir politique et d'utiliser cette arme pour enlever le pouvoir économique et culturel à la classe bourgeoise, afin de le remettre aux travailleurs. Ce parti devra être un parti de masse, c'est-à-dire un parti constitué de militants formés politiquement et œuvrant dans toutes les organisations où se trouvent des travailleurs : syndicats, coopératives, etc.

Le syndicat, à cause de sa contradictoire fonction (défense et intégration des travailleurs), ne peut avoir comme objectif de s'emparer du pouvoir. Seul un parti peut se fixer un tel objectif. Et ce parti devra être organiquement indépendant des syndicats s'il ne veut pas être lié par les nécessaires compromis liés à l'action syndicale. Car si le rôle d'un syndicat est de *négoier* avec les patrons, le rôle d'un parti des travailleurs est *d'arracher le pouvoir* des mains de la bourgeoisie.

Le syndicalisme peut être un appoint à un tel parti des travailleurs dans la mesure où il mène avec fermeté les luttes syndicales, dans la mesure où il suscite la prise de conscience, de la part des syndiqués, des implications politiques de toute lutte syndicale et dans la mesure où il peut être le lieu où se forment des militants conscients des conditions de vie des travailleurs, conscients des implications politiques de la lutte syndicale et ayant appris, dans cette lutte, comment organiser.

Pourquoi un parti des travailleurs est-il un objectif à moyen terme ? Dans la conjoncture actuelle, l'existence du Parti québécois - qui est le moins mauvais des partis sur la scène provinciale - conduirait à l'échec toute tentative de créer un parti des travailleurs au Québec. La victoire ou la défaite du PQ face au capitalisme anglo-canadien démontrera concrètement, *pratiquement, aux* travailleurs qu'ils ne peuvent attendre leur libération d'une bourgeoisie - fut-elle nationale -, mais qu'ils doivent prendre en main leur propre sort. D'ici

là, on peut œuvrer politiquement au niveau municipal ou régional et travailler à améliorer notre syndicalisme.

OBJECTIFS A COURT TERME

Contre la première faiblesse du syndicalisme, il faut travailler à fusionner ensemble, à plus ou moins long terme, les quatre centrales syndicales. Comme premiers pas dans ce sens, il faudrait œuvrer à mettre sur pied des fronts communs permanents au niveau régional, puis national. Il faudrait aussi interdire le maraudage ou les « raidages » et mettre sur pied un comité intersyndical pour régler ces types de conflit. On sait que ces luttes sont la principale source de division des syndiqués, qu'elles ont coûté des centaines de milliers de dollars aux travailleurs et que, sur une période de 20 ans, les gains en nombre de membres d'une centrale sont compensés par des pertes similaires au profit de la centrale adverse. Le « raidage » est donc négatif syndicalement, politiquement et financièrement.

Contre la deuxième faiblesse, il faudrait qu'à moyen ou long terme les fédérations exercent aussi le rôle politique actuellement attribué aux conseils centraux, qu'elles deviennent capables de dégager pour les syndiqués les implications politiques de toute lutte syndicale. Cependant, vu l'état actuel des fédérations, les conseils centraux ont un rôle supplétif à jouer. Et ils sont, de fait et en quelque sorte, les béquilles politiques des luttes économiques menées par les fédérations. Dans cette perspective, le rôle des conseils centraux devrait consister à aider la base, dans les syndicaux locaux, à *s'organiser efficacement* pour être dynamique de façon permanente. Il devrait aussi contribuer à *la formation syndicale et politique* des travailleurs dans chaque syndicat local. Pour exercer ces fonctions d'organisation et de formation, les permanents devraient sortir du 1001 Saint-Denis ⁷ et aller dans les syndicats locaux. Pour ce faire, il faudrait aussi que les exécutifs de syndicats locaux prennent leurs responsabilités, invitent les permanents du conseil central et organisent dans leurs syndicats des rencontres entre la base et les permanents.

⁷ Note de l'éditeur. Le siège social de la CSN était à l'époque à cette adresse.

La troisième faiblesse dépend de la quatrième : la bureaucratisation de la CSN est directement proportionnelle à l'absence de vie syndicale dans les syndicats locaux. C'est parce que nous ne prenons pas nos responsabilités à la base, c'est parce que nous sommes mal organisés et peu efficaces que le sommet du mouvement est porté à tout contrôler. De fait, c'est nous, à la base, qui déléguons nos responsabilités au sommet. Nous ne pourrions contrer la bureaucratisation de la CSN qu'en redonnant vie à nos syndicats locaux. Et pour cela, il y a des moyens.

L'exécutif, au niveau local, monopolise habituellement l'information et le pouvoir. Il faut diffuser cette information et décentraliser le pouvoir. Un des moyens privilégiés pour réaliser cet objectif est de mettre sur pied une structure intermédiaire entre l'exécutif et l'assemblée générale, soit un conseil syndical. Le conseil syndical doit refléter les structures de l'entreprise et être formé d'un délégué, par une certaine tranche de membres, pour chaque département ou atelier. Un tel conseil syndical doit avoir tous les pouvoirs entre les assemblées générales : l'exécutif ne doit être que *l'exécutant* des politiques votées par le conseil syndical. Chaque membre de l'exécutif et du conseil syndical doit avoir une tâche précise et les différentes responsabilités doivent être distribuées selon le principe organisationnel : une tâche, *une* personne, ceci afin de diffuser au maximum le pouvoir et d'impliquer le maximum de travailleurs dans le syndicalisme. Le rôle du délégué est d'informer le conseil syndical des problèmes particuliers de son département ou de son atelier et d'informer les travailleurs de son département ou de son atelier des politiques votées au conseil syndical. Un tel conseil, qui reflète les structures de l'entreprise, permet d'être partout à l'année longue et de combattre à *l'année longue* toutes les formes d'arbitraire patronal, quel que soit le lieu où elles s'inscrivent ; un tel conseil peut donc permettre de limiter le rôle d'intégration des travailleurs à l'entreprise capitaliste. Afin encore de renforcer le contrôle des travailleurs sur leur syndicat, il est utile que chaque élu, du délégué syndical au président, soit révocable en tout temps par l'instance qui l'a élu.

En plus du rôle d'informateur du délégué, il est utile que le syndicat mette sur pied un bulletin pour informer les travailleurs des politiques votées par le conseil syndical, des politiques discutées au conseil

central, à la fédération ou à la CSN, des problèmes et des luttes qui ont surgi dans tel département ou tel atelier et pour permettre aux travailleurs de la base de s'exprimer. Si le syndicat local est trop petit pour financer un tel bulletin, il peut s'unir à un, deux ou trois autres syndicats sur une base sectorielle ou régionale pour en créer un. Évidemment, un bulletin et un peu de vie syndicale à la base impliquent une certaine décentralisation de l'assiette fiscale afin que le syndicat local ait au moins un budget minimal.

Enfin le minimum de solidarité syndicale qu'on peut attendre d'un syndicat est sa participation aux instances où il est normalement représenté : conseil central, fédération, etc., et que les représentants du syndicat fassent rapport à leur conseil syndical des *politiques qu'ils ont défendues* dans les instances où ils l'ont représenté. Car l'important est que les travailleurs à la base discutent des politiques et des documents adoptés par les instances supérieures. Qu'un congrès de telle ou telle instance adopte tel ou tel document a relativement peu d'importance en soi : l'important, politiquement, est que les travailleurs puissent prendre connaissance de ce document et en discuter dans chaque syndicat local. Ceci devrait être une politique ferme : que soit discuté à la base, dans chaque syndicat local, tout document adopté par l'une ou l'autre instance de la CSN.

Une telle vie syndicale à la base, une telle structure et un tel fonctionnement du syndicat local sont possibles : cela a été réalisé dans des syndicats de la CSN. Il y faut seulement du temps, de l'énergie, de la confiance et de l'organisation.

DU COMBAT AU PARTENARIAT.
INTERVENTIONS CRITIQUES SUR LE SYNDICALISME QUÉBÉCOIS

3

**“Syndicalisme de boutique,
syndicalisme d'affaire et syn-
dicalisme de combat”⁸**

1973

[Retour à la table des matières](#)

Qu'est-ce qui distingue les trois grands types de syndicat que nous connaissons au Québec ? Je décris ici certains traits qui permettent de démarquer tel type de syndicalisme de tel autre. Cette description n'est évidemment pas exhaustive, mais elle peut aider le militant syndical à identifier le genre de syndicat dans lequel il se trouve. Le lecteur syndicaliste remarquera que son syndicat local ne s'inscrit probablement pas sous un seul type de syndicalisme, mais qu'il chevauche deux ou même trois types. Le militant syndical qui désire lutter pour un syndicalisme de combat pourra alors identifier les caractéristiques qui relèvent d'un autre type de syndicalisme, se fixer des priorités d'action et engager la lutte pour améliorer son syndicat.

⁸ Texte ronéotypé, Centre de formation populaire (CFP), 1973. Reproduit dans *Un syndicalisme de combat*, Montréal, Éditions Albert Saint-Martin, 1977. Note de l'éditeur. Ce texte fonde idéologiquement le courant « syndicalisme de combat » qui marquera la CSN et la CEQ dans les années 1970.

Pour plus de clarté, le bref exposé qui suit est divisé en quatre parties : l'idéologie, les objectifs, les moyens et l'organisation. À la fin, on trouve, sous forme schématique, les traits qui distinguent les trois grands types de syndicalisme.

L'IDÉOLOGIE

Officiellement, le syndicalisme de boutique n'a pas d'idéologie. Mais, dans la tête de ses dirigeants, même si cela n'est jamais dit publiquement, les patrons sont les rois et les maîtres des travailleurs, *et ils ont raison de l'être*.

Pour le syndicalisme d'affaire, il existe une égalité entre capitalistes et travailleurs : tous sont des citoyens et ont les mêmes droits et les mêmes devoirs. Personne n'exploite personne et, à part quelques cas particuliers, la société dans laquelle nous vivons repose sur des fondements d'égalité et de justice.

Pour les tenants du syndicalisme de combat, au contraire, le système capitaliste repose sur l'exploitation des travailleurs par les patrons. Comment expliquer cette exploitation ? Bien succinctement, dans l'entreprise, le capitaliste investit un montant d'argent dont une partie sert à défrayer le coût des matières premières et des matières auxiliaires entrant dans la fabrication des produits (on appellera ce coût M), une autre partie sert à payer sur un certain nombre d'années le coût des machines et des bâtiments, ce qu'on nomme, couramment, l'amortissement (A) et enfin une partie sert à payer les salaires (S). À la fin de l'année, le capitaliste voit à ce que le fruit de la vente de ses produits recouvre non seulement ses coûts de production ($M + A + S$), mais un montant additionnel appelé profit (P). D'où provient ce profit ? Il ne peut provenir de M et A qui ne sont que des objets que le capitaliste a achetés sur le marché à juste prix. Il ne peut alors être produit que du fait que S ne recouvre pas l'ensemble du travail fourni par les ouvriers. S ne comprend en effet qu'une partie de ce travail alors que l'autre renferme les profits que le capitaliste met dans sa poche sans contrepartie pour les ouvriers : c'est cela l'exploitation et c'est sur elle que repose le système dans lequel nous vivons. Dans le mode de production féodal, l'exploitation était évidente : le serf, le paysan

du temps, travaillait sur sa terre tandis que le seigneur trônait, mais celui-là devait quand même remettre à celui-ci environ 50% de sa production à la fin de l'année. Dans le mode de production capitaliste, l'exploitation est moins évidente, car le salaire semble correspondre à la totalité des heures de travail fournies par l'ouvrier durant une semaine, alors qu'en réalité il n'en recouvre qu'une fraction, tandis que les autres heures de travail s'accumulent dans la poche des patrons sous forme de profits. Je sais que cette explication de l'exploitation de l'ouvrier par le capitalisme est trop rapide, mais elle ne constitue pas l'objectif de cet exposé (le militant syndical peut trouver plusieurs textes portant sur cette question).

LES OBJECTIFS

Pour les tenants du syndicalisme de boutique, l'objectif primordial consiste à empêcher les syndicats d'affaire ou de combat de pénétrer dans l'entreprise afin que la convention qu'ils signeront serve les intérêts des patrons au détriment des travailleurs. On peut dire ici que la convention est pratiquement rédigée par les patrons. Ce type de syndicalisme a horreur de tout conflit et il travaille pour l'instauration de la paix perpétuelle dans l'entreprise. Habituellement, ces types de syndicat s'acoquineront avec les forces politiques les plus réactionnaires, celles qui préconisent le matraquage systématique des actions et des organisations contrôlées par les travailleurs.

Le syndicalisme d'affaire négociera une convention avec le patron selon l'idéologie du partage du gâteau : les travailleurs et les capitalistes sont égaux, ceux-ci doivent faire de bons profits tandis que ceux-là doivent obtenir un salaire « honnête ». Comme dernier recours, on utilisera la grève durant une période de renouvellement d'une convention. Mais après la signature de la convention, on verra à ce que la paix s'installe dans l'entreprise : l'entente est conclue et les patrons doivent faire leurs profits. Habituellement, on appuiera les partis au pouvoir, perçus comme des partis représentant les intérêts de l'ensemble de la population et non ceux de la bourgeoisie.

Comme le syndicalisme d'affaire, le syndicalisme de combat cherchera, compte tenu du rapport de forces, à obtenir les meilleurs salai-

res, les plus grands bénéfices marginaux et la plus grande sécurité d'emploi. Mais, de plus, il se battra pour gruger les pouvoirs exorbitants de l'entrepreneur, ce qu'on appelle habituellement les droits de gérance, il luttera pour exercer un contrôle sur ses conditions de travail, par exemple, sur les cadences de travail. Le syndicalisme de combat, voyant que le système capitaliste se fonde essentiellement sur l'exploitation des travailleurs par le patron, conscient du système conflictuel qui règne dans l'entreprise, concevra la lutte syndicale comme une guerre déclarée ou froide, selon le rapport de forces. Le syndicalisme de combat cherche à limiter l'exploitation des travailleurs par le capitaliste : il sait bien que la lutte syndicale, seule, ne peut pas renverser la bourgeoisie. De plus, dans toutes les luttes, il s'assurera que les travailleurs prennent conscience de l'exploitation et il œuvrera, par ses actions et son travail éducatif, à la naissance d'un parti ouvrier qui, lui, cherchera à abattre le capitalisme.

LES MOYENS

Le syndicat de boutique n'emploie pas de moyen de pression sur l'employeur. Ce serait inutile, car la convention doit respecter les volontés du patron. S'il y a un mécanisme de griefs, il sera dominé, pour les mêmes raisons, par le « boss ». On ne donnera aucune information aux ouvriers et on ne cherchera pas à leur donner une formation : mieux vaut des travailleurs ignorants. De même, on n'effectuera aucune enquête auprès d'eux : ce n'est pas la volonté des ouvriers qui compte, mais celle des patrons. On ne cherchera pas non plus la solidarité entre travailleurs : mieux vaut des travailleurs désunis face à des patrons organisés.

Le syndicat d'affaire peut utiliser la grève durant une période de négociation. Mais, entre les périodes de grève, il n'utilisera que le mécanisme de griefs prévu à la convention, et cela, parcimonieusement, pour des litiges touchant les salaires, la sécurité d'emploi et les bénéfices marginaux. On transmettra de l'information aux membres, mais elle sera donnée d'en haut, par les permanents et les élus des fédérations et de la centrale. On donnera une formation à un certain nombre de membres, mais ce sera une formation syndicale limitée, purement technique : procédures d'assemblée, griefs, convention, etc. Si on ef-

fectue des enquêtes, elles seront faites par le sommet et la plupart du temps pour soumettre des mémoires inutiles aux gouvernements. On œuvrera pour la solidarité entre travailleurs, uniquement si c'est directement payant pour la fédération ou le syndicat concerné. Autrement, on ne s'en préoccupera pas ou on la combattrà.

Le syndicat combatif utilisera la grève lorsqu'il la jugera nécessaire, même si c'est entre les périodes de négociation. Il accordera la même attention à tous les points de la convention collective et s'opposera à toutes les tentatives patronales de ne pas respecter la convention. Il utilisera évidemment le mécanisme de griefs pour se défendre, mais il pourra aussi prendre d'autres moyens, selon le rapport de forces : occupations, débrayages, sabotage, etc. Ce type de syndicat luttera de façon permanente pour la solidarité de tous les travailleurs, quelle que soit l'entreprise ou la région, car il sait que la solidarité est la seule arme des travailleurs devant la bourgeoisie. L'information transmise aux syndiqués sera contrôlée par les syndiqués eux-mêmes à l'aide d'un journal publié par le syndicat de l'entreprise. On mènera des enquêtes, à la base, auprès des syndiqués, les réunissant, par exemple, par départements, afin qu'ils puissent exprimer ce qu'ils vivent, prendre conscience de leurs intérêts et de leurs problèmes communs et apprendre de ceux qui, parmi eux, sont les plus conscients. Les militants verront à assurer une formation complète aux travailleurs, formation tant syndicale que politique, en vue d'un objectif précis : la prise de conscience de leur exploitation et des moyens d'en sortir.

L'ORGANISATION

Dans le syndicat de boutique, les travailleurs ne doivent pas contrôler leur syndicat : ils pourraient apprendre à revendiquer et à refuser les volontés du patron. Aussi les permanents dominant complètement les syndicats. De plus, toute participation des syndiqués de la base à des organismes supérieurs est mise de côté, car elle pourrait donner aux syndiqués la tentation de contrôler leur organisation syndicale.

Dans le syndicalisme d'affaire, le syndicat est contrôlé par les permanents ou par l'exécutif. Ici aussi, il serait trop dangereux d'abandonner le contrôle du syndicat aux syndiqués, car ils pourraient devenir trop exigeants, pas assez « réalistes » pour les tenants de l'idéologie du partage du gâteau. On aura, de plus, une faible participation des syndiqués de la base aux organismes syndicaux supérieurs, participation qui n'est d'ailleurs qu'un moyen, pour les permanents, de mieux consolider leur leadership sur les syndiqués.

Dans le syndicalisme de combat, le syndicat local doit être contrôlé par les syndiqués de la base par l'intermédiaire d'un conseil syndical ou par tout autre moyen. Car ce sont eux qui doivent mener le combat et décider des moyens à utiliser : seul le contrôle du syndicat par la base permet à celle-ci de s'impliquer et de se politiser. Afin que chaque syndiqué acquière de l'expérience et développe une conscience politique, les tâches syndicales seront réparties parmi le plus grand nombre de membres selon le principe : une tâche, une personne. De plus, les syndicats locaux combatifs participeront aux organismes supérieurs dans le but de manifester leur solidarité avec les autres syndiqués et avec l'intention d'y exercer ou d'en prendre le contrôle.

SCHÉMA

	Syndicalisme de boutique (A)	Syndicalisme d'affaire (B)	Syndicalisme de combat (C)
<i>Idéologie</i>	A) Chez les dirigeants, suprématie du capitalisme sur les travailleurs	B) Égalité entre capitalistes et travailleurs	C) Exploitation du travailleur par le capitaliste
<i>Objectifs</i>			
1.	(A) Contre les syndicats d'affaire ou de combat	(B) Contre le syndicat de boutique ou de combat	(C) Contre le syndicat de boutique ou d'affaire
2.	(A) Convention rédigée par le patron	(B) Convention négociée selon l'idéologie du partage du gâteau (salaires, bénéfices marginaux, sécurité d'emploi)	(C) Limiter l'exploitation par une convention négociée et s'attaquer aux droits de gérance du patron
3.	(A) Assurer une paix perpétuelle dans l'entreprise	(B) Entre les négociations, assurer la paix dans l'entreprise	(C) Le rapport patron/ouvrier explique un état de guerre perpétuelle, qu'elle soit ouverte ou larvée
4.	(A) Appui aux partis réactionnaires et anti-syndicaux	(B) Appui aux partis au pouvoir	(C) Lutte pour aider les ouvriers à prendre conscience de l'exploitation et de la nécessité d'un parti ouvrier
<i>Moyens</i>			
1.	(A) Aucun moyen de pression contre le patron	(B) Grève, si nécessaire, pendant la période de négociations	(C) Grève, occupation, débrayage, sabotage, etc., en tout temps, selon le rap-

SCHEMA

	Syndicalisme de boutique (A)	Syndicalisme d'affaire (B)	Syndicalisme de combat (C)
			port de forces
2,	(A) Mécanisme de grief dominé par le patron	(B) Griefs sur les salaires, les bénéfices marginaux et la sécurité d'emploi	(C) Emploi du mécanisme de grief et de tout autre moyen pour faire respecter tous les points de la convention
3,	(A) Pas de solidarité entre différents groupes de travailleurs	(B) Solidarité, uniquement si c'est directement payant pour la fédération ou le syndicat concerné	(C) Solidarité en tout temps contre l'employeur
4.	(A) Pas d'information transmise aux membres	(B) Informations transmises ne proviennent que des hautes instances syndicales	(C) Informations contrôlées à la base par un journal publié par les syndiqués locaux
5.	(A) Aucune enquête effectuée	(B) Enquêtes effectuées par et pour le sommet de la pyramide syndicale	(C) Enquête-participation effectuée à la base et pour la base
6.	(A) Aucune formation donnée aux militants	(B) Formation syndicale et strictement technique donnée à certains syndiqués	(C) Formation syndicale et politique s'adressant à tous les membres

Organisation

1.	(A) Contrôlée par les permanents	(B) Contrôlée par les permanents ou par l'exécutif	(C) Contrôlée par la base par l'intermédiaire d'un conseil syndical. Répartition des tâches selon le principe : une tâche, une personne.
----	----------------------------------	--	--

SCHÉMA

	Syndicalisme de boutique (A)	Syndicalisme d'affaire (B)	Syndicalisme de combat (C)
2.	(A) Pas de participation à des organismes supérieurs	(B) Faible participation à des organismes supérieurs contrôlés par les permanents	(C) Participation active aux organismes supérieurs afin de les contrôler

DU COMBAT AU PARTENARIAT.
INTERVENTIONS CRITIQUES SUR LE SYNDICALISME QUÉBÉCOIS

4

“La double et contradictoire
fonction du syndicalisme”⁹

1973

[Retour à la table des matières](#)

Nous avons pris connaissance dans un des numéros de *Socialisme 69* d'un débat entre Michel Pichette et Hélène David¹⁰. Le premier condamnait le syndicalisme en l'accusant d'être un moyen privilégié, utilisé par les classes dominantes, pour intégrer les travailleurs au système capitaliste ; la seconde rétorquait que le syndicalisme était le seul moyen que possédaient les travailleurs pour défendre leurs intérêts économiques. C'était une discussion sans issue. Les deux affirmations étaient courtes ; le problème, mal posé.

⁹ Paru sous le titre de « Objectifs et méthode », dans Lucie Bernier *et al.*, *La lutte syndicale chez les enseignants*, Montréal, Éditions Parti pris, 1973. Reproduit dans *Un syndicalisme de combat*, Montréal, Éditions Albert Saint-Martin, 1977.

¹⁰ *Socialisme 69*, no 19, octobre-décembre 1969. [Voir : Michel Pichette, “**Le syndicalisme contre la révolution?**” (octobre 1968) Un article publié dans la revue *Socialisme 69*, Revue du socialisme international et québécois, no 19, octobre-décembre 1969, pp. 11-18. Voir aussi Hélène David, “**Le syndicalisme vu du Grand Hôtel de l'Abîme**”. Un article publié dans la revue *Socialisme 69*, Revue du socialisme international et québécois, no 19, octobre-décembre 1969, pp. 20-23. Deux texts disponibles dans Les Classiques des sciences sociales. JMT.

Le syndicalisme peut évidemment servir à intégrer les travailleurs au système capitaliste. Tout le système de négociation repose sur la possibilité d'arriver à une entente, qui ne remet pas fondamentalement en question la répartition des pouvoirs entre les patrons et les travailleurs, et qui implique que, entre les périodes de négociation, on instaure une trêve, un climat de paix sociale, qui permet au patronat d'exploiter en toute quiétude la force de travail de ses employés. La convention collective est ainsi un contrat par lequel les travailleurs permettent aux patrons de leur extorquer de la plus-value, de faire sur leur dos des profits, en échange d'une certaine somme d'argent et de certains avantages sociaux. Mais, d'autre part, le syndicat est le seul moyen de défense économique des travailleurs. Faut-il leur demander de jeter au rebut leurs syndicats en attendant une révolution ? La politique du « tout ou rien » a toujours été une position moraliste, une position d'intellectuel petit-bourgeois, condamnée à l'inefficacité, parce que coupée des conditions matérielles et bien concrètes dans lesquelles doit s'incarner toute politique. Le syndicat est non seulement un moyen de défense économique des travailleurs, mais aussi un instrument pour contester le pouvoir absolu du patronat en lui fixant des limites : la convention, si elle permet à la bourgeoisie d'exploiter les travailleurs, fixe aussi les limites de cette exploitation. Enfin, une conscience politique de classe ne peut s'ériger que sur le fondement d'une conscience de classe économique. Or, celle-ci est principalement l'oeuvre de la lutte syndicale. C'est ce que Lénine a compris lorsqu'il a fait le point sur l'expérience de la Révolution de 1905 ¹¹. Vouloir développer une conscience politique de classe, en ignorant la lutte syndicale, consiste à se fixer un objectif, en ne s'en donnant pas les moyens.

Les deux fonctions du syndicalisme - intégration des travailleurs au système capitaliste et contestation du pouvoir patronal par les travailleurs - sont liées au sein du système capitaliste. Selon le stade atteint par le développement capitaliste, selon le type de formation sociale et selon le rapport de force spécifique qui existe entre les travailleurs et l'employeur dans telle ou telle entreprise déterminée, l'aspect principal de la contradiction sera ou l'intégration des travailleurs ou le

¹¹ Voir mon ouvrage *Sur Lénine*, Montréal, Éditions Parti pris, 1972, p. 37-43. [Texte disponible dans [Les Classiques des sciences sociales](#). JMT.]

développement de leur conscience de classe. Le rôle des militants politiques consiste à lutter pour que la fonction de contestation du pouvoir patronal soit l'axe dominant du syndicalisme.

Le stade atteint par la croissance du capitalisme mondial favorise actuellement la formation d'une conscience de classe. La période actuelle rejoint, à un certain point, l'époque des débuts du syndicalisme. À la fin du XIXe siècle et au début du XXe, le syndicalisme n'était pas vraiment reconnu juridiquement. La lutte syndicale contestait alors directement le système capitaliste, dans la mesure où la grève était habituellement jugée illégale, dans la mesure où toute revendication économique conduisait plus ou moins directement à un affrontement avec l'État, qui mettait son appareil (tribunaux, police et armée) au service de l'employeur particulier, afin de briser la résistance des travailleurs. L'octroi de la reconnaissance syndicale, par l'État bourgeois, a favorisé la prédominance de la fonction d'intégration du syndicalisme sur sa fonction de contestation. Les travailleurs politisés ont répondu à cette dominance par trois formes de syndicalisme : les syndicats communistes, subordonnés, par l'intermédiaire des militants, au parti, afin de limiter la fonction d'intégration du syndicalisme ; les syndicats sociaux-démocrates, dont le parti est l'extension, qui favorisent une politique de négociation avec la bourgeoisie, sans remettre en question son pouvoir ; les syndicats anarchistes qui s'affichent comme l'arme révolutionnaire pour abattre la bourgeoisie. Ces derniers, refusant toute trêve avec la bourgeoisie, n'ont réussi à se maintenir que dans les entreprises où le pouvoir de pression économique des travailleurs est très puissant (par exemple, chez les débardeurs de la côte Pacifique aux U.S.A.). Ailleurs, la bourgeoisie, en utilisant sa force économique et politique, et quelquefois avec la complicité des syndicats rivaux, a réussi à les anéantir.

Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, la croissance industrielle a mené au capitalisme monopoliste d'État, qui joue un rôle de régulateur et qui intervient directement et massivement dans l'économie. Devenu le plus gros employeur, l'État est contraint de négocier avec ses employés : la lutte économique est ici indissociablement liée à la lutte politique. Dans le secteur privé, l'État intervient de plus en plus pour déterminer les cadres et les limites dans lesquels doivent se dérouler les négociations (par exemple, le secteur de la construction).

Aussi, même si le syndicalisme est légalement reconnu, l'intervention de l'État entraîne nécessairement la politisation des conflits syndicaux.

À cela s'ajoute la spécificité de la formation sociale québécoise. La faction fédéraliste de la moyenne bourgeoisie, complètement subjuguée par l'impérialisme américain et la bourgeoisie canadienne, en plus d'être contestée par sa faction nationaliste, n'a qu'un champ extrêmement limité pour manoeuvrer. Aussi, même devant les revendications des travailleurs qu'une bourgeoisie forte pourrait satisfaire, elle tend à répondre par la répression. Cette tendance est renforcée dans la conjoncture actuelle par l'incapacité de l'impérialisme américain à dominer le processus inflationniste.

Ces facteurs (stade du capitalisme monopoliste d'État, crise économique du système capitaliste mondial, division et rachitisme de la moyenne bourgeoisie au Québec) expliquent la politisation des conflits syndicaux et permettent de comprendre pourquoi la fonction de contestation du syndicalisme domine sa fonction d'intégration dans l'orientation actuelle des centrales syndicales. Seuls les intellectuels de la classe dominante, du type de Jean Pellerin ¹², peuvent, par ignorance ou/par malhonnêteté, expliquer cette politisation par l'action ou l'agitation d'individus.

Le capitalisme monopoliste d'État tend involontairement à fortifier l'aspect politique des luttes syndicales. Mais il existe une autre tendance qui, contradictoire à celle-ci, peut - abstraction faite des autres facteurs (état de crise du système capitaliste et spécificité de la formation sociale québécoise) - favoriser l'intégration du syndicalisme au système capitaliste. L'État, intervenant dans les négociations, entraîne nécessairement les syndicats à favoriser l'unité et la solidarité - par-dessus les divisions de chapelle ou d'étiquette syndicale - ce qui est évidemment positif. Mais ce type de négociations peut aussi entraîner des maquignonnages au sommet qui favorisent davantage la bureaucratisation des syndicats, en coupant le sommet de la base. L'appareil syndical, comme tout organisme bureaucratique, tend nécessairement à la bureaucratisation par le monopole qu'exercent sur l'information

¹² Notes de l'éditeur. Éditorialiste de *La Presse* reconnu par ses critiques de la politisation du syndicalisme.

tous ceux qui y travaillent à temps plein. Cette bureaucratisation est accentuée dans les fédérations et les unions où les permanents dirigent tout et se comportent, vis-à-vis les élus et les syndiqués, comme des généraux par rapport à des soldats. Certaines fédérations arrachent de très bonnes conventions collectives, mais elles ne peuvent - malgré des déclarations quelquefois incendiaires de leurs permanents - permettre aux membres d'élever leur conscience politique, car elles ne les associent pas à la discussion et à la prise de décision. La CSN, entre autres, a bien vu ce danger, lors de la négociation du front commun, en mettant sur pied dans chaque syndicat local des structures d'appui aux négociations. Par cette action, la CSN indiquait le moyen de contrer la bureaucratisation (par des syndicats locaux structurés et forts), mais elle constatait également l'absence de vie syndicale à la base. [...]

DU COMBAT AU PARTENARIAT.
INTERVENTIONS CRITIQUES SUR LE SYNDICALISME QUÉBÉCOIS

5

**“La lutte syndicale
chez les enseignants”¹³**

1973

[Retour à la table des matières](#)

Comment les enseignants peuvent-ils militer syndicalement ? Je voudrais ici proposer, comme hypothèses, des pistes pour l'action. Hypothèses, car elles n'ont pas toutes été expérimentées et celles qui l'ont été ne peuvent être généralisées avec certitude, ayant été expérimentées dans un nombre trop limité de syndicats. L'exposé est divisé en quatre sections : les postulats qui ont déterminé la recherche des solutions ; l'organisation et le fonctionnement du syndicat local ; l'orientation idéologique du syndicat ; enfin, une politique d'enseignement.

POSTULATS

1. Un militant politique, dont le lieu d'action est le syndicat, ne peut espérer avoir une efficacité politique s'il ne démontre pas concrètement ses capacités en matière de la technique syndicale : fonction de trésorier par exemple, défense d'un grief, négociation d'une conven-

¹³ Paru sous le titre de « La lutte syndicale », dans Lucie Bernier *et al.*, *La lutte syndicale chez les enseignants*, Éditions Parti pris, 1973. Reproduit dans *Un syndicalisme de combat*, Montréal, Éditions Albert Saint-Martin, 1977.

tion collective, etc. Les intellectuels ont la déformation de croire qu'ils sont d'abord jugés sur la beauté ou la profondeur de leurs idées. Erreur, on les juge d'abord, et avec raison, sur ce qu'ils font. Un militant qui prêche la révolution, mais qui est incapable, par exemple, de défendre un grief, sera jugé sévèrement par les syndiqués. Comment peut-il espérer participer à l'avènement d'une révolution s'il est incapable de défendre, pour une chose aussi simple - un grief - et dans l'immédiat, les intérêts d'un salarié ? Le syndiqué sera prêt à débattre ses idées lorsqu'il aura démontré qu'il est un dirigeant syndical compétent.

Ce postulat pose la question du rôle du Comité d'action politique (CAP)¹⁴ et de sa liaison avec le syndicat. Le CAP joue, par rapport au syndicat local, le même rôle que les conseils centraux par rapport aux fédérations. C'est parce que, traditionnellement, les fédérations ont été incapables de dégager les implications politiques de leurs luttes syndicales que les conseils centraux ont été amenés à pallier cette lacune, à être, en quelque sorte, les béquilles politiques des fédérations. Mais il ne faut pas prendre les béquilles pour des jambes. La division organique entre les conseils centraux et les fédérations est actuellement nécessaire, tout en recelant le danger de dissocier ce qui doit être étroitement uni au sein du syndicalisme : la lutte économique et la lutte politique. De même, au niveau local, le CAP doit se donner comme fonction de travailler au développement d'un syndicat dynamique et fort, d'œuvrer à unir étroitement luttes syndicales et luttes politiques. Or, actuellement, les CAP sont trop souvent les refuges des gens de « la gauche » qui se donnent l'impression d'être efficaces, en y menant des discussions idéologiques, en discutant et en diffusant des documents. La droite est alors bien contente d'occuper les postes syndicaux et d'assurer son hégémonie sur les syndiqués. Elle distribue, quelquefois, de façon presque amicale, des taloches aux membres du CAP pour montrer qu'elle a la situation bien en main. Le CAP, s'il ne veut pas être réduit au verbiage inefficace, doit orienter son action vers

¹⁴ Note de l'éditeur. À son congrès de 1968, la CSN ouvre un nouveau front de lutte, un deuxième, contre l'exploitation en dehors des lieux de travail. Afin d'aller au-delà des enjeux couverts par la négociation collective (le premier front), les syndicats locaux sont invités à mettre sur pied des CAP. La CEQ suivra la même voie.

l'organisation syndicale. D'ailleurs, une façon d'empêcher un CAP de devenir une chapelle sans influence consiste à le subordonner aux structures syndicales : les militants du CAP sont alors obligés de tenir compte des membres, s'ils veulent que leurs initiatives soient entérinées.

2. Les intellectuels sont naturellement portés à penser que les idées font évoluer les gens. Or, les idées sont écoutées ou découvertes lorsqu'elles viennent expliquer des expériences vécues antérieurement. L'action, la pratique et l'expérience sont l'humus sur lequel peuvent germer des idées. Sans cet humus, l'idée ne peut être plus féconde qu'un caillou. L'expérience précède toujours la pensée : c'est vrai pour chacun, y compris les intellectuels les plus abstraits. Aussi faut-il orienter son activité syndicale vers l'action, vers la pratique, et non, premièrement, vers des débats idéologiques. C'est sur la base des actions et des expériences menées conjointement avec tous les syndiqués qu'on peut susciter la réflexion. La pratique doit toujours précéder la discussion, même si la théorie doit nécessairement guider l'action.

3. Afin de limiter la tendance des syndicats à se bureaucratiser et pour contrecarrer leur intégration possible au système capitaliste, il faut susciter des luttes permanentes à la base qui, pendant et entre les périodes de négociation, sous une forme ou sous une autre, contestent le pouvoir patronal. Il faut donc que le syndicat soit présent dans tous les lieux de l'entreprise où des conflits peuvent être soulevés. La structure du conseil syndical que nous proposons a précisément pour fonction d'assurer la présence syndicale dans tous les lieux de l'entreprise, en reflétant sa structure.

4. Il ne s'agit pas seulement de lutter contre le pouvoir patronal, il faut aussi remporter des victoires et les exploiter. Certains gauchistes, qui veulent lutter jusqu'au bout, négligent l'analyse du rapport de forces et se comportent comme s'il n'y avait aucune différence entre une victoire et une défaite. Or, si les victoires galvanisent les forces et entraînent chez les syndiqués l'espoir de nouvelles victoires, la défaite démoralise et affaiblit la combativité des syndiqués. [...]

On ne peut pas toujours gagner : le croire consisterait à sous-estimer la force et l'intelligence de la classe dominante. Mais il faut, par une analyse attentive du rapport de forces tel qu'il existe à telle époque et dans telle conjoncture, déterminer jusqu'où on peut aller et ce qu'on peut gagner. L'important n'est pas tellement le contenu de la victoire syndicale, qui ne peut jamais renverser le pouvoir patronal, que la possibilité pour les syndiqués de constater que les résultats obtenus compensent les efforts fournis.

5. Ceux qui s'occupent d'activités syndicales sont habituellement les travailleurs qui ont été confrontés à l'arbitraire patronal et les éléments les plus politisés du syndicat. Cet arbitraire est d'ailleurs un des comportements par lequel, involontairement, les patrons provoquent le développement de la conscience politique chez les syndiqués.

La « gauche », si elle occupe les postes de direction syndicale, doit assumer des prises de position de plus en plus progressistes, tout en protégeant son hégémonie sur le centre et en neutralisant la droite. [...]

Prendre des positions de plus en plus progressistes tout en assurant l'unité syndicale, voilà ce qu'il faut réaliser. Car un syndicat divisé est un syndicat faible, peu combatif et à la merci du pouvoir patronal. Et ce ne sont pas des déclarations à l'emporte-pièce qui changeront cette réalité.

Cette unité syndicale ne doit pas être uniquement vue en termes politiques : la gauche, le centre et la droite. Elle doit aussi être pensée en termes de secteurs et, d'ailleurs, les divisions politiques s'incarnent habituellement dans des secteurs différents. [...]

6. L'important, dans le syndicalisme, ce sont les syndiqués. Il faut s'efforcer d'obtenir une bonne convention, de bien la défendre et de contrer le pouvoir patronal. Mais tous ces objectifs sont des moyens pour atteindre l'objectif essentiel dans le travail politique en matière syndicale : élever la conscience politique des syndiqués. Ce postulat a deux corollaires.

Premièrement, les structures d'une fédération ou d'un syndicat national ou régional doivent favoriser le maximum de contrôle et de pouvoir pour le syndicat local. [...]

Deuxièmement, le moins qu'on puisse attendre de dirigeants syndicaux est le respect de leurs membres. Or, certains dirigeants, lorsqu'ils parlent de ceux-ci, n'ont que des propos méprisants comme s'ils n'avaient que des défauts tandis que, eux, jouiraient de toutes les vertus. Le mépris des salariés est un des traits caractéristiques des classes dominantes. Le mépris est un des moyens par lesquels elles se donnent bonne conscience et justifient leur domination. Un semblable mépris de la part des dirigeants syndicaux indique qu'ils sont idéologiquement influencés par la bourgeoisie. Il est aussi un faux-fuyant par lequel ils se cachent à eux-mêmes leur incapacité d'assurer leur hégémonie sur leurs membres, tout en leur donnant une orientation progressiste.

7. Pour permettre la plus grande participation à la vie et à la lutte syndicales, il faut répartir au maximum les tâches syndicales - afin d'impliquer dans la pratique, le maximum de membres - et leur assurer le contrôle sur l'appareil syndical. On participe vraiment à une activité dans la mesure où on y occupe des responsabilités précises et où on y exerce un certain contrôle. De plus, pour susciter la participation, il faut donner aux membres le maximum d'informations. C'est en s'impliquant dans les luttes syndicales et en s'informant que les membres développent leur conscience politique. La structure et le mode de fonctionnement que nous proposons cherchent, entre autres choses, à répondre à ces objectifs.

8. La conscience politique se développe d'abord dans le milieu du travail. Si le travailleur est incapable d'identifier le rôle objectif de son patron dans l'entreprise ainsi que les rapports qu'il entretient avec la classe dominante, s'il est incapable de se solidariser avec les autres salariés de l'entreprise ainsi qu'avec ses autres camarades syndiqués, il ne pourra jamais atteindre une conscience politique sur les plans économique et politique. L'orientation idéologique que nous proposons cherche à atteindre ce but.

9. Enfin, l'objectif politique ultime de la lutte syndicale est de pouvoir contester dans le travail même le rôle que veut nous y faire jouer la classe dominante. Nous disons bien « ultime », car c'est l'objectif syndical le plus important politiquement et, aussi, le plus difficile à atteindre. Chercher à réaliser un tel objectif en l'absence d'un syndicat local fort et dynamique, c'est se vouer inévitablement à l'échec. Cet objectif ne peut être que l'aboutissement d'un tenace travail syndical : il ne peut le précéder. Dans la section portant sur une politique d'enseignement, nous esquissons ce que pourrait être une telle politique qui combattrait, dans le domaine de l'enseignement, le rôle que la bourgeoisie voudrait bien qu'on y tienne.

STRUCTURE ET FONCTIONNEMENT

Dans la majorité des cas, la structure syndicale se réduit à un exécutif qui contrôle et cumule tout (information, pouvoir et tâches) et, à l'autre extrémité, une assemblée générale réunie péniblement quelques fois par année ou dans les moments de crise. Avec une telle structure, il n'est pas étonnant que la participation syndicale et la conscience syndicale soient faibles.

Un des moyens privilégiés qui permettrait de susciter une vie syndicale est la mise sur pied d'un conseil syndical, intermédiaire entre l'exécutif et l'assemblée générale. Le conseil syndical doit être formé de représentants, selon une certaine proportion, de tous les départements ou de toutes les disciplines de l'institution, et ce, afin que le syndicat soit présent dans tous les lieux de l'établissement et qu'il puisse se donner la base matérielle d'unité entre les professeurs des différentes disciplines. Le conseil syndical doit exercer tous les pouvoirs entre les assemblées générales. L'exécutif ne doit prendre aucune décision, sans se référer au conseil syndical. Les délégués participeront au conseil syndical s'ils sont convaincus d'y exercer le pouvoir entre les assemblées générales. Le conseil syndical devient ainsi le cœur qui alimente la vie syndicale. Il devient ainsi l'endroit où se forment des militants.

La composition de l'exécutif doit, en plus d'inclure les principales fonctions syndicales (président, vice-président, secrétaire et trésorier) représenter les grands secteurs de l'institution (par exemple, professionnel et général) ainsi que sa répartition géographique (par exemple, les pavillons). La composition de l'exécutif, comme celle du conseil syndical, doit refléter les structures de l'institution, afin d'être présent partout et d'assurer une unité entre les syndiqués des différents secteurs. L'exécutif est l'organisateur de la vie syndicale. Il doit penser les plans d'action et tracer les grandes lignes d'orientation du syndicat. C'est lui, en définitive, qui prépare et soumet au conseil syndical la matière des débats. Mais pour être efficace, il doit accepter le contrôle du conseil syndical.

Le conseil syndical est contrôlé par l'assemblée générale, qui prend toujours les décisions finales, et par les départements ou les groupes de professeurs, qui ont élu les délégués. Un des rôles principaux du délégué - en plus d'être responsable de l'application de la convention collective au niveau de son département - est de servir de lien entre le conseil syndical et le groupe de professeurs qu'il représente. C'est lui qui doit informer les professeurs de son département des positions votées au conseil syndical et qui doit défendre auprès de celui-ci les positions prises par son département. De plus, afin de consolider encore plus le contrôle des membres sur l'appareil syndical, le délégué, comme le président, devrait être révocable en tout temps.

[...]

Avec le conseil syndical, l'information se fait surtout par l'intermédiaire du délégué syndical. Il est bon aussi de rejoindre l'ensemble des syndiqués par la voie de l'information écrite, par un bulletin syndical. Si le syndicat est trop petit pour financer un tel bulletin, il peut s'unir à d'autres syndicats sur une base sectorielle ou géographique. Dans le bulletin, on peut informer les membres des problèmes syndicaux vécus au niveau local ou dans les organismes auxquels il est affilié, ainsi que débattre tout ce qui touche la vie de l'entreprise. Un tel bulletin remplacerait de façon efficace les journaux publiés par les instances syndicales supérieures, journaux qui - c'est de notoriété syndicale et notre enquête le démontre encore une fois - ne sont pas lus.

Les différents représentants - par exemple, auprès des organismes syndicaux auxquels le syndicat est affilié - doivent être élus par les instances qui peuvent effectivement les contrôler, hormis les dispositions contraires prévues à la convention collective. Ceci dans le but très simple d'exercer un contrôle strict sur les représentants. Dans la structure proposée, l'instance qui peut contrôler les représentants est le conseil syndical. Que ce soient des représentants pour l'application de la convention collective (comité de griefs, par exemple), des représentants aux organismes administratifs ou de « participation » (conseil d'administration, commission pédagogique ou conseil d'école), des représentants dans les organismes syndicaux (conseil fédéral ou assemblées des délégués) ou des membres nommés dans des comités créés pour la bonne marche du syndicat (le CAP syndical), tous doivent faire rapport au conseil syndical, qui peut leur voter des mandats précis, qu'ils sont tenus de promouvoir dans les organismes où ils représentent le syndicat. Ce contrôle du conseil syndical permet de défendre partout une même ligne syndicale et limite les possibilités patronales de diviser les professeurs.

[...]

Un problème similaire se pose au niveau des chefs de groupe ou des directeurs de département. La partie patronale bataillera pour obtenir qu'elle les nomme et qu'ils la représentent auprès des professeurs. Si elle gagne, ils deviendront la voix des patrons et joueront le rôle d'élément de division parmi les syndiqués. Même si elle perd, elle cherchera à se les allier en mettant sur pied, par exemple, une assemblée des chefs de groupe et tentera de leur faire adopter ses positions. Aussi, il est important que le syndicat obtienne le contrôle du département sur le directeur ou, encore mieux, le contrôle des professeurs syndiqués.

Il n'y a pas de recette infaillible contre les éléments de division. Il faut être vigilant, axer le travail syndical sur l'unité et la solidarité, en comprenant que la partie patronale utilisera tous les moyens pour chercher à diviser.

Nous avons vu le rôle du conseil syndical, de l'exécutif et des représentants. Cela suppose beaucoup de travail et de nombreuses tâ-

ches. Afin de bien contrôler les élus, il est utile que chacun, du délégué au président, ait une fonction et une responsabilité bien précises. Ceci a, notamment, comme heureux effet de se débarrasser des éternels « discoureurs » qui sont toujours prêts à discuter ou à proposer de nouvelles initiatives, mais qui n'ont jamais le « temps » de se consacrer à la moindre action précise. Il est aussi important de distribuer les tâches parmi le plus grand nombre de syndiqués - selon le principe une tâche/une personne - afin de répartir au maximum le pouvoir et d'engager le plus grand nombre de membres dans la vie syndicale. C'est aussi la seule façon de former des militants syndicaux, ce qui va à l'encontre du cercle vicieux dans lequel s'enferment les exécutifs de certains syndicats, qui refusent de distribuer les tâches parmi les membres sous prétexte qu'ils sont les seuls compétents. Comme si chaque militant syndical n'avait pas appris dans et par la pratique...

Enfin, la vie syndicale comporte un minimum de moyens matériels : un local, dans le lieu de travail ou à proximité, où les militants peuvent se réunir, un embryon de secrétariat pour préparer le matériel à diffuser et un budget suffisant pour au moins faire fonctionner le secrétariat. La vie syndicale à la base implique donc une répartition de l'assiette fiscale qui laisse un minimum d'argent au niveau local. Ces moyens matériels devront être plus ou moins étendus selon l'importance numérique du syndicat. L'idéal est évidemment d'obtenir un libéré - même à trois quarts de temps comme au Cégep de Rosemont - ce qui permet d'assurer au moins une certaine permanence au secrétariat. [...]

L'ORIENTATION IDÉOLOGIQUE

Les professeurs se réfèrent à deux systèmes de valeurs opposées, les valeurs professionnelles et les valeurs syndicales.

Cette question soulève celle de la nature de classe des enseignants. La référence à un double système de valeurs est-elle un signe de la nature petite-bourgeoise des enseignants ou un des effets de l'influence des appareils idéologiques bourgeois ? On sait que, depuis une dizaine d'années, les marxistes se sont engagés dans de complexes débats pour éclaircir cette question. Entre la position de Nicos Pou-

lantz, qui identifie à peu près toutes les couches intermédiaires à la petite-bourgeoisie, et celle de Frédéric Bon et de Michel-Antoine Burnier, qui les identifient à la nouvelle classe révolutionnaire, de nombreuses positions sont possibles et ont effectivement été défendues. La position de Céline Saint-Pierre, qui classe les professeurs parmi la nouvelle petite bourgeoisie, me semble la plus juste ¹⁵. Cette nature de classe des enseignants expliquerait pourquoi certains objectifs syndicaux et politiques sont difficilement réalisables chez les enseignants, mais elle ne modifierait en rien la validité de ces objectifs. Il s'agit, dans une perspective d'alliance de classes, de sensibiliser les enseignants aux positions de la classe ouvrière, tout en les dégageant de l'influence de la bourgeoisie.

Ceci dit, il faut œuvrer à briser la dichotomie entre valeurs professionnelles et valeurs syndicales. L'un des moyens de limiter celle-ci est la reconnaissance syndicale, par laquelle le syndicat exerce un contrôle sur tous les représentants des professeurs. Un autre moyen consiste à définir une politique d'enseignement que les syndicats et les syndiqués pourraient défendre dans leurs institutions respectives. Mais, quels que soient les moyens utilisés, il s'agit de subordonner les prétendues valeurs professionnelles aux valeurs syndicales, de dégager le contenu politique inhérent aux problèmes de l'enseignement.

Le travail, pour amener les professeurs à s'identifier aux autres salariés, comporte deux tâches parallèles que nous analysons successivement : l'identification des administrateurs scolaires comme des « boss » et la solidarité avec les autres salariés.

Le rôle objectif des administrations scolaires est d'administrer les politiques du ministère de l'Éducation qui, lui-même, les définit en fonction du système capitaliste dans lequel on vit. Les principaux d'école, les directeurs de cégeps, enfin l'ensemble des administrateurs scolaires jouent, dans le système d'éducation, un rôle similaire à celui qui est exercé, dans l'entreprise privée, par le contremaître ou le directeur d'une succursale. Ils sont parties liées au système, aux classes

¹⁵ Céline Saint-Pierre, « De l'analyse marxiste des classes sociales dans le mode de production capitaliste », *Socialisme québécois*, no 24 (1974) : 9-33. [Texte disponible dans [Les Classiques des sciences sociales](#). JMT.]

dominantes et ils en sont, qu'ils le veulent ou non, les chiens de garde.

La lutte de classe s'initie dans l'entreprise : les enseignants doivent donc identifier la nature de « boss » de leurs administrateurs locaux [...] Les administrateurs sont souvent d'anciens professeurs et les syndiqués sont naturellement portés à les considérer comme des collègues-pédagogues. Cette considération est renforcée, dans certains syndicats, par les clauses sur la promotion qui incitent les professeurs à devenir des administrateurs, tout en leur permettant de revenir, quand ils le veulent, dans l'unité de négociation. Ces clauses sur la promotion - exemple typique de collaboration de classes -devraient être rayées de toute convention. Si le salarié veut devenir un « boss », c'est son choix, mais ce n'est pas au syndicat de favoriser ce choix ni de protéger le nouvel administrateur. Que celui-ci soit un ancien collègue ne change rien à la fonction objective qu'il doit accomplir. Car ce n'est pas l'individu qui fait la fonction ; c'est le contraire. Que l'autonomie relative qui existe entre les différents rouages du système scolaire permette aux administrateurs, dans certaines conjonctures, de prendre des positions plus ou moins progressistes ou réactionnaires, ne change rien fondamentalement à leur fonction d'administrateur [...]

Il ne faut pas aller dans les pseudo-organismes de participation (conseil d'administration, commission pédagogique et conseil d'école) dans une perspective de collaboration ou de cogestion. La cogestion est un mécanisme, utilisée par la partie patronale, pour mieux intégrer les professeurs et les étudiants aux politiques du ministère de l'Éducation. Il faut être présent à ces organismes pour s'informer, pour contrôler les décisions que l'administration a les pouvoirs, de toute façon, de prendre sans et contre nous, pour y jouer en quelque sorte le rôle de l'opposition officielle dans un système parlementaire. Le syndicat, dans la mesure où il contrôle ses représentants et dans la mesure où ceux-ci participent à ces organismes en s'étant préalablement réunis et préparés, pourra utiliser ces lieux comme de nouveaux champs de bataille. Les représentants des professeurs, par l'intermédiaire du conseil syndical et du bulletin syndical, pourront informer tous les syndiqués de la bouillie brassée dans les organismes de participation. La définition d'une politique d'enseignement peut aussi permettre de consolider le travail des représentants, en leur donnant des objectifs précis à dé-

fendre, au lieu de demeurer sur une position défensive, en réponse aux propositions de l'administration. Celle-ci, à cause des moyens mis à son service et du temps dont elle dispose, est toujours mieux préparée que les représentants syndicaux. Une politique d'enseignement ainsi que des réunions préalables peuvent aider à contrer cette préparation de la partie patronale.

Afin de tracer une frontière nette entre le syndicat et l'administration et pour limiter les possibilités d'intégration de celui-là par celle-ci, les statuts du syndicat devraient interdire aux membres de l'exécutif de devenir membres des organismes de participation.

En plus de subordonner les valeurs dites professionnelles aux valeurs syndicales et d'identifier clairement la fonction patronale de l'administrateur local, il faut aussi susciter, en partant de l'institution même, une solidarité parmi les différents types de salariés et entre les professeurs et les étudiants. La solidarité de classe ou d'alliance de classes se crée d'abord au niveau du lieu de travail.

Nos enquêtes le montrent : il n'existe pratiquement aucune relation syndicale entre les professeurs et les employés de soutien, et ceux-là ignorent totalement les problèmes que ceux-ci doivent affronter. Même s'ils se côtoient quotidiennement, ils le font pratiquement comme des étrangers. Plusieurs moyens pourraient être utilisés pour briser cette séparation néfaste et pour créer une solidarité (rencontre des exécutifs, bulletins d'information communs, etc.) ; il s'agit de les imaginer et de les mettre en pratique. Le problème de solidarité est rendu plus complexe dans les universités où les professeurs ont une relation quasi patronale avec des secrétaires. Tout un travail d'éducation long et pénible doit être réalisé pour apprendre aux professeurs à traiter les secrétaires sur un pied d'égalité.

Les relations entre professeurs et étudiants posent problème, tant sur le plan des cours, que sur celui de certains organismes où ils sont conjointement représentés et sur le plan de l'organisme qui les représente, s'il existe. Ce problème est amplifié par le fait que les professeurs sont tentés, par un mécanisme psychosociologique bien connu, de transposer sur les étudiants le même type de répression auquel ils sont soumis et de défendre contre eux la mince marge de liberté que

leur concède l'administration. Il y a également ici un travail considérable et intensif d'éducation à entreprendre pour amener les professeurs à considérer les étudiants comme des égaux. Ce travail peut être facilité si les étudiants sont organisés et deviennent des interlocuteurs structurés devant le syndicat. Dans une perspective d'entente et par des compromis réciproques, les deux organismes peuvent jeter les bases d'une solidarité réelle. Unis avec les employés de soutien, ils feront front commun face à l'administration dans tous les domaines où il peut y avoir confrontation [...] La définition et l'adoption d'une politique d'enseignement par le syndicat peuvent aussi, dans la mesure où cette politique est acceptable pour les étudiants, faciliter la définition d'une politique commune et consolider les liens professeurs-étudiants devant l'administration. Mais une des bases essentielles pour assurer cette solidarité est l'organisation étudiante. Aussi les professeurs doivent-ils appuyer toute tentative étudiante qui vise à s'organiser. L'expérience des dernières années l'a démontré : ce ne sont pas - en l'absence d'une organisation étudiante - des petits comités d'action politique, marginaux et marginalisés, surnageant dans l'apathie de la grande masse étudiante, qui peuvent politiser les luttes dans le milieu de l'enseignement. Évidemment, le problème professeurs-étudiants se pose différemment selon les niveaux scolaires. À l'élémentaire, il est difficile de parler d'organisation étudiante et de front commun ! Mais le problème de la relation professeurs-étudiants se pose là aussi et renvoie directement à une politique d'enseignement.

La solidarité, si elle doit d'abord s'établir avec les employés de soutien et les étudiants de l'institution où l'on travaille, doit naturellement s'étendre aux autres syndiqués du même secteur et de la même région [...]

UNE POLITIQUE D'ENSEIGNEMENT

Les questions pédagogiques et les problèmes soulevés par les rapports professeurs-étudiants ne peuvent être posés rigoureusement, s'ils ne sont pas situés dans le contexte global du rôle objectif joué par le système d'enseignement dans une société capitaliste. Poser ces questions et ces problèmes, sans faire ce lien, c'est se condamner à tourner en rond, c'est se condamner à faire des petites réformes qui ne peuvent

qu'aider à consolider le système. Aussi, avant d'esquisser quelques objectifs d'une politique d'enseignement, nous commençons cette dernière partie par une ébauche d'analyse du système d'enseignement. Cette ébauche et cette esquisse renvoient à la nécessité d'une analyse systématique du système d'enseignement et des pratiques politiques que visent à le contrer, analyse qui, dépassant ici le cadre de cet exposé, ne sera qu'amorcée.

Le système d'enseignement, sous le mythe idéologique de l'égalité des chances pour tous, tend à perpétuer les classes sociales ¹⁶. Tant au Québec que dans les autres sociétés capitalistes, les fils d'ouvriers sont majoritairement condamnés à devenir ouvriers tandis que les fils de bourgeois et de petits-bourgeois deviendront bourgeois et petits-bourgeois. Les rares cas de promotion individuelle - s'ils peuvent servir à masquer ces réalités sous le mythe de la mobilité sociale - ne changent pas le rôle fondamental de l'école comme reproducteur des classes sociales. Le prolongement de la scolarité obligatoire et la multiplication des institutions d'enseignement ne font que perpétuer - sur une base élargie et en conservant les mêmes proportions - le fait que l'école favorise les fils de bourgeois au détriment des fils d'ouvriers. Seuls les mythologues ont pu être étonnés des résultats du rapport d'enquête démontrant que l'UQÀM, université soi-disant populaire, avait le même type d'effectifs étudiants que l'Université de Montréal, les fils d'ouvriers y formant moins de 20% de la population étudiante.

Par quels mécanismes l'école reproduit-elle les classes sociales ? Par quels mécanismes opère-t-elle la sélection ? Comme le montrent Christian Baudelot et Roger Establet ¹⁷, cette sélection prend sa source à l'école primaire et on peut dire que, dès la fin de celle-ci, les dés sont jetés et la partie est jouée.

Le rôle déterminant est exercé par l'apprentissage du langage écrit, qui renvoie lui-même à l'apprentissage de la lecture. Les classes socia-

¹⁶ Voir à ce sujet : « L'école reproduit les classes sociales », dans *L'école au service de la classe dominante*, Manifeste présenté au XXIIIe congrès de la CEQ, juin 1972.

¹⁷ Christian Baudelot et Roger Establet, *L'école capitaliste en France*, Paris, François Maspero, 1971.

les ont des pratiques linguistiques différentes, qui reposent sur des conditions d'existence matérielles différentes. Or, l'école tend à nier la pratique linguistique de la classe ouvrière pour lui imposer celle de la petite-bourgeoisie. Elle cherche à refouler toute expression orale qui entre en contradiction avec le « français scolaire », le français de Jean-Marie Laurence. Comme le disent Baudelot et Establet, « "le bon français" imposé par l'école primaire entre en contradiction avec les discours produits dans la classe d'origine : c'est le cas des enfants des classes populaires. Cette contradiction prend deux formes : "ou bien l'enfant ne sait pas parler parce que chez lui on parle peu ou pas ; ou bien (et c'est le cas le plus fréquent) il sait parler, mais il parle autrement et surtout, d'autre chose ¹⁸" ». On réprime toute expression spontanée du fils d'ouvrier, en lui reprochant son langage vulgaire et incorrect, son « joual ». Qu'il puisse communiquer son univers quotidien par le « joual » n'a aucune importance : ce qui est important c'est le cadre, le code du bon français. Aussi on lui apprend à lire et à écrire, en l'empêchant de parler. De plus, on ne lui parle pas de lui, de ce qu'il vit quotidiennement dans son milieu familial, mais on lui parle des enfants de petits-bourgeois dans une famille petite-bourgeoise. Tant sur le plan du contenu que de la forme, les enfants de bourgeois et de petits-bourgeois se retrouvent dans leur univers et sont donc, naturellement, des élèves « brillants », tandis que la plupart des enfants d'ouvriers sont qualifiés de « cancre ». L'ensemble du système d'enseignement ne fait que reproduire cette première discrimination, en éliminant peu à peu les fils d'ouvriers et en faisant en sorte que l'université soit le lieu privilégié où les fils de bourgeois et de petits-bourgeois apprennent comment remplacer leur père dans la « direction » de la société capitaliste. Les examens ne font que sanctionner cette discrimination exercée sur le plan du contenu et de la forme même de l'enseignement. D'ailleurs, la majorité des fils d'ouvriers « s'élimine » d'elle-même, sachant que les chances objectives, pour un fils d'ouvrier de parvenir au sommet du système scolaire, sont très faibles ¹⁹.

¹⁸ *Ibid.*, p. 232.

¹⁹ Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron, *La reproduction : éléments pour une théorie du système d'enseignement*, Paris, Éditions de Minuit, pp. 186-187.

Le système scolaire ne reproduit pas seulement les classes sociales, il tend aussi à reproduire des ouvriers, passivement soumis à l'idéologie dominante, et des cadres du système capitaliste, qui seront les interprètes actifs de cette idéologie ²⁰. Il forme des prolétaires soumis, en tentant de les convaincre que, s'ils sont au bas de l'échelle sociale, ce n'est pas dû au système, mais bel et bien parce qu'ils n'ont pas les « dons » scolaires, parce qu'ils sont intellectuellement paresseux, etc. Par le même procédé, en œuvrant à leur imposer une idéologie et un langage qui sont la négation de leurs conditions réelles d'existence, il provoque chez eux une résistance généralisée à l'idéologie, leur enlevant la possibilité de s'interroger et de comprendre l'exploitation à laquelle ils sont soumis. Chez les futurs cadres, le système scolaire développe le mépris du fils d'ouvrier qui, à l'école, ne se laisse définir que par des propriétés négatives (bon à rien, turbulent, etc.). Il forme ainsi des cadres, qui peuvent s'exprimer, mais qui sont intégralement coupés de la classe ouvrière et de ses besoins. Le système scolaire perpétue donc, en la renforçant, la coupure entre le travail intellectuel et le travail manuel.

Ce système de reproduction idéologique est doublé d'un système de répression qui, de très sévère à l'élémentaire disparaît intégralement au niveau universitaire. Le contrôle de l'administration, très tatillon à l'élémentaire et très libéral à l'université, n'est que le pendant du type de formation donnée aux futurs ouvriers et aux futurs cadres. À l'élémentaire, il faut apprendre aux ouvriers la discipline et l'obéissance. Pour les fils de petits-bourgeois qui s'y trouvent, il sera toujours possible, plus tard, au cégep et à l'université, d'apprendre la « liberté » et l'« expression ». Ce système de contrôle de l'administration sur le professeur et de l'autorité répressive du professeur sur l'étudiant, diminuant progressivement, de l'élémentaire à l'université, renforce le rôle de reproduction idéologique du système d'enseignement.

[...]

Or, le système d'enseignement subit une crise généralisée dans le mode de production capitaliste, et de plus en plus de professeurs sont

²⁰ Voir « L'école transmet l'idéologie dominante », dans *L'école au service de la classe dominante*, op. cit., note 4.

portés à s'interroger sur la valeur de ce système. La croissance du système scolaire - due en partie aux pressions des « classes moyennes » - a entraîné un écart grandissant entre le rythme de croissance économique et le rythme de croissance de la scolarisation. Cet écart est amplifié par l'incapacité de l'impérialisme américain à mettre un terme à son processus d'inflation, embourbé comme il l'est au Vietnam ²¹, et par le fait que la structure économique déficiente de la formation sociale québécoise subit toujours de façon plus brutale toute difficulté rencontrée par nos voisins du sud. Les diplômés, qui assuraient auparavant statut social et salaire, sont dévalués ; les diplômés - quel que soit le secteur - n'arrivent plus à trouver d'emploi ou ils trouvent des emplois qui les déqualifient. Le système scolaire, se développant comme un corps séparé, cherche bien à récupérer les nouveaux diplômés - plus de 607 des finissants de l'UQÀM se destinent à l'éducation - mais n'y arrive plus. [...] Devant cette crise et devant les fonctions de classe du système scolaire, que peuvent les enseignants ?

Premièrement, il faut reconnaître que les fonctions du système d'enseignement rendent impossible tout changement radical qui ne serait pas le résultat d'une destruction du système capitaliste et de son remplacement par le socialisme. L'école, par sa fonction de reproduction des classes sociales et de production de l'idéologie assujettissant les individus à ces classes, ne peut être radicalement changée, sans le renversement de la bourgeoisie comme classe dominante. [...] C'est pour avoir ignoré le rôle objectif du système d'enseignement que de nombreuses réformes pédagogiques tournent à vide ; c'est pour l'avoir négligé que de nombreuses contestations étudiantes - au lieu de contester ce rôle - n'ont été que des moyens de pression pour favoriser la promotion sociale des étudiants ²², en rendant, par exemple, plus facile l'obtention d'un diplôme.

²¹ Note de l'éditeur. Les États-Unis, en lutte contre le peuple vietnamien dirigé par le Vietcong (communiste), durent un peu plus tard, retirer dans la honte leurs troupes d'occupation, devant la résistance des paysans vietnamiens et minés de l'intérieur par l'opposition des étudiants.

²² « La protestation étudiante se forme, comme telle, dans la contradiction entre un modèle de promotion individuelle (le besoin de se qualifier pour obtenir une position sociale meilleure) et l'exploitation de ce modèle par le système d'enseignement ; en somme, dans la découverte que l'école promet, mais ne donne pas [...]. Dans la condition ouvrière, toute lutte renferme un noyau posi-

Ceci dit, quels objectifs devrions-nous envisager pour élargir les failles du système ? Quelles actions devrions-nous entreprendre pour contrer au maximum les effets idéologiques du système d'enseignement sur les professeurs et les étudiants

J'en énumère quelques-unes, à titre d'hypothèses.

Il faut lutter contre les différents types de répression qui s'exercent, surtout à l'élémentaire et au secondaire, sur les professeurs, et que ceux-ci répercutent sur les étudiants. Des professeurs réprimés ne peuvent qu'enseigner de façon répressive. Une des formes de la répression consiste à interdire aux professeurs l'expression d'opinions politiques contraires au statu quo. Dans de nombreuses écoles, les premières batailles doivent porter contre l'autoritarisme patronal et pour la liberté d'opinion.

Les syndicats devraient entreprendre de grandes campagnes d'information pour encourager les professeurs à laisser la plus totale liberté d'expression aux étudiants. Les professeurs devraient bannir la répression, surtout d'ordre physique, contre les étudiants. Il faudrait, à l'élémentaire, lutter pour que l'apprentissage de la lecture et de l'écriture parte de ce que l'élève dit et de sa façon de le dire, au lieu de lui imposer le code et les idées de la petite-bourgeoisie. À ce propos, il serait intéressant d'étudier les expériences tentées ailleurs par les mili-

tif qui est le refus d'une condition aliénée, de l'exploitation, qui est une première affirmation de l'ouvrier comme sujet et non comme fonction, qui est une première tentative de recomposer en totalité son propre travail - la lutte pour le socialisme n'est que le prolongement de son besoin immédiat. Il n'en est pas ainsi pour l'étudiant : ses besoins mêmes sont aliénés et aliénants [...] En somme, tandis que l'usine nie l'ouvrier, l'école affirme et frustre l'étudiant : l'école est un rouage du mécanisme capitaliste et à travers l'école ne passe pas une contradiction antagoniste - si jamais elle s'y réfléchit. » R. Rossanda, « quale metodo, quali obiettivi », dans *Il Manifesto*, anno II, no 12 (dicembre 1970) : 48-49 (traduction libre).

tants dans l'enseignement, notamment, par le petit noyau d'enseignants français qui s'inspirent de la pratique de Célestin Freinet ²³.

Les travaux et les textes devraient être centrés sur les problèmes vécus dans les familles ouvrières, sur l'histoire subie par la classe ouvrière, au lieu d'être orientés vers l'histoire et les problèmes de la petite-bourgeoisie. Il faut donc se méfier et apprendre aux étudiants à se méfier des manuels scolaires. On aurait cependant tort de croire que le contenu de l'enseignement résume toutes les luttes que nous pouvons mener. Dans certains cours universitaires, on enseigne, par exemple, le marxisme de la même façon qu'on enseigne le fonctionnalisme, sans montrer que le marxisme n'est qu'un instrument pour mieux connaître la formation sociale québécoise et sans faire voir aux étudiants qu'ils ne peuvent avoir qu'une vue biaisée du marxisme, dans la mesure où ils sont complètement coupés de la pratique et que celle-ci détermine en dernière instance la théorie. Ce type de cours, théoriquement correct au niveau du contenu, est totalement inefficace politiquement, car il forme des intellectuels petits-bourgeois qui croient connaître le marxisme, alors qu'ils n'en ont qu'une vue scolaire.

Dans chacune des classes, le professeur pourrait former avec les étudiants une assemblée, où chacun aurait le droit de vote et où on discuterait et déciderait en commun du programme de travail scolaire et extrascolaire à accomplir, par exemple, dans le mois à venir ²⁴. Ce type de collégialité limiterait la relation à sens unique que notre système d'enseignement tend à imposer entre le professeur et l'étudiant.

Dans certaines institutions, des CAP, regroupant les professeurs, les étudiants et les employés de soutien les plus conscients politiquement, pourraient être fondés. Ces CAP seraient distincts et différents des CAP syndicaux, dans la mesure où ils seraient organiquement indépendants des syndicats, où ils regrouperaient les trois éléments de base de toute institution d'enseignement et où leurs objectifs ne seraient pas fondamentalement syndicaux. La composition de ces CAP

²³ Sur la vie militante de Célestin Freinet, lire Élise Freinet, *Naissance d'une pédagogie populaire : histoire de l'école moderne*, Paris, François Maspero, 1981.

²⁴ R. Rossanda, op. cit., p. 49.

aiderait à briser les relations autoritaires entre professeurs et étudiants et, par l'apport des employés de soutien, limiterait le danger que recèle, pour les professeurs et les étudiants, le cercle clos des discussions idéologiques. Ces CAP pourraient être efficaces, s'ils se donnent des objectifs d'action précis, qui ne les isolent pas des luttes syndicales et qui leur permettent de rejoindre les non-convaincus (le centre). Évidemment, l'existence d'une organisation politique de travailleurs, qui pourrait assurer la continuité et la coordination des CAP, serait utile. Mais une telle organisation politique est absente. Elle naîtra sans doute de l'action de ces CAP et d'autres organismes similaires.

Enfin, les enseignants ne devraient pas se désintéresser des parents, qui sont souvent des travailleurs et qui exercent une influence sur les enfants. Le travail d'information et d'éducation politique des parents est un travail extrêmement ingrat et difficile par la fonction idéologique que joue la famille dans le système capitaliste ²⁵. Mais cela ne doit pas nous empêcher d'essayer de mettre les parents de notre côté.

Ces objectifs ne sont donnés qu'à titre d'hypothèses. C'est par la pratique, l'action, les expériences que les militants arriveront à définir les objectifs à poursuivre, compte tenu du niveau scolaire et des problèmes spécifiques de l'établissement où ils œuvrent.

²⁵ Louis Althusser, « Idéologie et appareils idéologiques d'État », *La Pensée*, juin 1970.

DU COMBAT AU PARTENARIAT.
INTERVENTIONS CRITIQUES SUR LE SYNDICALISME QUÉBÉCOIS

6

**“Le syndicalisme au Québec
depuis 1960”²⁶**

1975

[Retour à la table des matières](#)

Le front commun des syndiqués du secteur public et parapublic, en 1971-1972, n'est pas le fruit du hasard : il est la conséquence d'une évolution de la lutte du mouvement syndical devant l'État. Sans remonter au déluge, il me semble important de décrire cette évolution et de la situer à l'intérieur des transformations subies par le Québec depuis 1960. Le caractère succinct de cette introduction implique nécessairement la répétition de certains lieux communs sur la Révolution tranquille, je m'en excuse auprès du lecteur.

Les années 1960 ne marquent pas de coupure sur le plan du développement économique. Le produit national brut et les investissements augmentent graduellement de 1946 à 1968.

²⁶ Paru dans Diane Éthier et al., *Les travailleurs contre l'État bourgeois*, avril et mai 1972, *L'Aurore*, 1975. Reproduit dans *Un syndicalisme de combat*, Montréal, Éditions Albert Saint-Martin, 1977.

Cette croissance économique est dirigée en grande partie de l'extérieur, par l'impérialisme américain, qui accroît son contrôle sur l'économie canadienne, donc sur l'économie québécoise. De 1945 à 1965, les investissements américains au Canada sont multipliés par six, passant de deux milliards trois cent quatre millions de dollars à treize milliards neuf cent quarante millions. Ce contrôle accru de l'impérialisme américain sur le Canada, qui réduit en grande partie celui-ci à une succursale économique des U.S.A., s'affirme particulièrement dans trois secteurs : le secteur manufacturier, le pétrole et le gaz naturel, les mines et les fonderies. De 1948 à 1963, le contrôle de l'impérialisme américain sur ces trois secteurs passe respectivement de 39% à 46%, de 0% à 62% et de 37% à 52% ²⁷.

Ce développement économique accroît l'urbanisation du Québec et modifie la répartition sectorielle de l'emploi. De 1947 à 1965, le pourcentage de l'emploi diminue dans le secteur primaire (de 24,2% à 9,2%) au profit du secteur tertiaire (de 44,5% à 58,1%) ; le secteur secondaire conserve sensiblement le même pourcentage (de 31,3% à 32,7%) ²⁸.

La Révolution tranquille ne consiste donc pas en une transformation quantitative ou qualitative de la structure économique du Québec, même si elle repose, comme les chiffres que nous dévoilerons plus loin le démontrent, sur une phase cyclique d'expansion du système capitaliste. La Révolution tranquille se résume essentiellement à une transformation des superstructures politiques et idéologiques, afin de les adapter au stade économique atteint par le capitalisme, soit le capitalisme monopoliste d'État, transformation qualifiée de « rattrapage » ou de « modernisation » par les sociologues bourgeois.

Cette transformation des superstructures s'effectue fondamentalement sur le plan du rôle économique de l'État et de son rôle dans la formation et l'entretien de la main-d'œuvre. D'une part, l'État passe d'une conception du « laisser faire », s'inspirant d'un libéralisme dé-

²⁷ Bureau fédéral de la statistique, cité par Kari Levitt, *La capitulation tranquille : les multinationales, pouvoir politique parallèle ?*, Montréal, L'Étincelle, 1972, pp. 71-72.

²⁸ Bureau de recherches économiques, Québec, 1968.

passé, à une volonté de rationaliser et de régulariser le développement du système capitaliste, tout cela enjolivé et masqué sous le couvert du nationalisme. On assiste à la nationalisation de l'électricité et à la mise sur pied d'une série d'instruments économiques (SGF, SOQUEM, Caisse de dépôt et de placement, etc.) dont l'objectif réel est d'améliorer le fonctionnement du système capitaliste et dont la conséquence est la consolidation de la domination de l'impérialisme américain sur le Québec ²⁹. D'autre part, pour avoir une main-d'œuvre en meilleure santé et mieux formée, l'État réorganise complètement l'appareil de santé (Loi de l'assurance-hospitalisation, 1961, et Loi des hôpitaux, 1962) et l'appareil scolaire (création du ministère de l'Éducation, 1964, et application des principales recommandations du rapport Parent).

Ces réformes de l'appareil scolaire et de l'appareil de santé enlèvent au clergé le pouvoir qu'il exerçait sur les écoles et les hôpitaux, pour le remettre aux mains de l'État. Ce qui aura comme conséquences la baisse de prestige du clergé, la substitution de l'idéologie technocratique à l'idéologie cléricale et l'accroissement du désengagement religieux, particulièrement à Montréal, où le taux de pratique baissera de 60% à 30% ³⁰.

Les années 1960-1970 verront la poursuite de la croissance du secteur tertiaire au détriment des deux autres. La Révolution tranquille accentuera cependant la rapidité de cette croissance en augmentant considérablement les effectifs du secteur public et parapublic. Durant ces années, les secteurs du commerce, des finances, des assurances et de l'immeuble et, surtout, des services accroissent énormément leur indice de l'emploi. Or, les services comprennent les emplois du secteur public et parapublic, et ce sont ces derniers qui expliquent la

²⁹ Carol Jobin a, documents et chiffres à l'appui, démontré la vérité de cette assertion pour la nationalisation de l'électricité : Les enjeux économiques de la nationalisation de l'électricité (1962-1963), Montréal, Éditions coopératives Albert Saint-Martin, 1978. Des études semblables sur les autres instruments économiques de la Révolution tranquille en arriveraient aux mêmes résultats.

³⁰ Louis Rousseau, « Pratique révolutionnaire et espérance religieuse », *Maintenant*, juin-sept. 1974.

croissance énorme de l'indice de l'emploi des services qui passe, de 1961 à 1969, de 100 à 165 ³¹.

Le taux de syndicalisation au Québec suit le développement économique : de 1961 à 1967, le nombre de syndiqués augmente de 7% par rapport à la main-d'œuvre active. Cette croissance est due aux remarquables progrès du syndicalisme dans deux secteurs d'activités jusque-là marginalement organisés : le commerce et, surtout, le secteur public et parapublic. On sait que le nouveau Code du travail (1964) et les modifications apportées à la Loi de la fonction publique (1965) accorderont le droit d'association et de grève à tous les travailleurs du secteur public et parapublic, hormis les policiers, les pompiers et les agents de la paix, ce qui, évidemment, accélérera la syndicalisation des travailleurs dépendant de l'État ³². On ne sera donc pas étonné d'apprendre que, durant cette période, le pourcentage des syndiqués du secteur tertiaire augmente considérablement par rapport à ceux des deux autres secteurs ³³.

C'est la CSN, surtout, qui profite de cette croissance du taux de syndicalisation, passant de 80 075 membres en 1960 à 205 783 membres dix ans plus tard, de sorte que, en 1968, elle rejoint la FTQ par le nombre de syndiqués représentés ³⁴. Durant cette décennie, la CSN multiplie par deux et demi ses effectifs, grâce surtout à la croissance de deux secteurs (les hôpitaux, augmentation de 40 000 membres ; les services publics, augmentation de 18 000 membres) et de l'ajout des

³¹ Cette première partie reprend l'analyse effectuée par Bernard Mataigne dans un document préparatoire à sa recherche sur l'évolution des mouvements de gauche, au Québec, de 1963 à 1968.

³² Le nouveau Code du travail sera aussi plus « libéral » pour les travailleurs du secteur privé. Entre autres choses, il supprimera la nécessité de la publication du rapport des conseils d'arbitrage avant que les syndiqués puissent légalement déclencher la grève.

³³ Sur toute cette question, voir Hervé Gauthier, « La syndicalisation au Québec », Québec Travail, Gouvernement de Québec, 1972.

³⁴ En 1968, les 39,1% de la main-d'œuvre active syndiquée se répartissaient ainsi : CSN, 12,2% ; FTQ, 12% ; syndicats affiliés au Congrès du travail du Canada (CTC), mais non à la FTQ, 5,8% ; Travailleurs alliés et Techniques du Canada et des États-Unis (TAT), 0,6% ; indépendants, dont la CEQ, 8,5%. Voir H. Gauthier, id.

fonctionnaires (augmentation de 30 000 membres). Cette croissance phénoménale de la CSN par rapport à la FTQ s'explique par un certain nombre de facteurs. Premièrement, elle avait, notamment dans les hôpitaux, des bases plus solides que celles de la FTQ pour lancer des campagnes d'organisation. Deuxièmement, dans ses campagnes d'organisation, elle s'appuyait sur le nationalisme véhiculé par la Révolution tranquille - nationalisme auquel étaient évidemment très sensibles les travailleurs du secteur public et parapublic - pour se démarquer des unions canadiennes et surtout américaines. Enfin, les relations étroites qui existaient entre les hautes instances de la CSN, dirigée jusqu'en 1965 par Jean Marchand, et le gouvernement libéral de Jean Lesage, faisaient que la CSN était favorisée par rapport à ses rivales.

LA FIN DE LA RÉVOLUTION TRANQUILLE

La Révolution tranquille, amorcée sous Paul Sauvé (1959) puis Antonio Barrette (1960), prend sa véritable ascension avec la victoire du Parti libéral en juin 1960 et se clôt dans les années 1966-1967 ³⁵. La Révolution tranquille ainsi que sa fin marqueront l'évolution du mouvement syndical. Je voudrais, à l'aide de quelques indicateurs économiques, politiques et syndicaux, décrire cette fin et en expliquer succinctement les raisons.

La Révolution tranquille reposait sur une phase cyclique d'expansion du système capitaliste, phase qui se clôt dans les années 1965-1967. Ainsi, l'inflation, qui s'était maintenue en bas de 3% jusqu'en 1964, pourcentage alors jugé « normal » par les économistes bourgeois, grimpe à 3,1% en 1965 et augmente graduellement jusqu'à nos jours, si on excepte la baisse de 1970 ³⁶. Pour sa part, le chômage baisse, de 1960 à 1966, de 9,2% à 4,7%, avant de croître régulièrement à partir de 1967, passant de 5,3% à 8,3% en 1972 ³⁷. En 1967, le sys-

³⁵ Daniel Latouche, en analysant l'évolution du budget de la province de Québec, donne les indicateurs économiques précis et détaillés sur la Révolution tranquille. « La vraie nature de... la Révolution tranquille », *Revue canadienne de science politique*, septembre 1974, VII, no 3, pp. 525-536.

³⁶ Prix et indices des prix, Statistique Canada.

³⁷ *Annuaire du Québec*, 1973.

tème capitaliste est carrément entré dans une phase cyclique de crise, marquée par la conjonction de l'inflation et de la récession, conjonction qui s'exprime pour la première fois, depuis la fin de la grande crise de 1929, soit depuis l'application des théories de l'économiste John Maynard Keynes. Évidemment, dans une phase d'expansion économique, comme celle de la Révolution tranquille, les représentants politiques de la bourgeoisie peuvent se présenter sous des couleurs réformistes, tandis que dans une phase de récession, la liberté de manœuvre, devant les revendications et les luttes ouvrières, est beaucoup plus limitée et commande plutôt la répression que les concessions.

Ces quelques indicateurs économiques doivent être complétés par des indicateurs politiques, car c'est sur le plan politique que se déroule la Révolution tranquille et qu'intervient son arrêt. En 1965, Pierre Elliott Trudeau, Gérard Pelletier et Jean Marchand entrent au parti libéral de Lester B. Pearson afin de renforcer le fédéralisme contre le nationalisme québécois véhiculé par la Révolution tranquille. En 1968, le Parti libéral, dirigé par son nouveau chef Trudeau, remporte les élections fédérales. L'arrivée des « trois colombes » à Ottawa marque le début de la fin de l'ère de compromis instaurée par Pearson sous la pression du Québec, institue un retour au fédéralisme centralisateur et porte ainsi un coup fatal à la Révolution tranquille ³⁸. En juin 1966, l'Union nationale (UN), opposant une idéologie nationaliste rajeunie aux nouvelles visées centralisatrices d'Ottawa et s'appuyant sur le mécontentement créé par un nombre record de grèves non résolues, prend le pouvoir à Québec et renvoie le Parti libéral dans l'opposition. En 1967, le Parti libéral québécois refuse l'option nationaliste ; l'aile nationaliste dirigée par René Lévesque quitte le parti libéral et forme

³⁸ L'arrivée des Pelletier, Trudeau et Marchand n'explique évidemment pas le retour d'Ottawa à un fédéralisme centralisateur. Les causes des transformations ne doivent pas être cherchées dans les individus qui en sont les porte-parole, mais dans les structures économiques, politiques et sociales dans lesquelles ils œuvrent. Cette étude n'ayant pas été effectuée, j'utilise l'arrivée des trois colombes comme un indicateur politique connu de ce retour d'Ottawa à la centralisation. Pour une description détaillée du changement de l'attitude d'Ottawa, voir Michel Pelletier et Yves Vaillancourt, *L'évolution des politiques sociales au Québec : 1940-1960*, Montréal, les Presses de l'Université de Montréal, 1988.

le mouvement souveraineté-association (MSA). Un an plus tard, le MSA se fusionne avec la faction nationaliste des créditistes (le regroupement national) et intègre individuellement les membres du Rassemblement pour l'indépendance nationale (RIN) - dont le parti se sabordera - pour former le PQ. Le Parti québécois repose sur la nostalgie de la Révolution tranquille et sur le désir de la ressusciter pour la perpétuer. Ses deux ennemis principaux sont ceux qui ont été identifiés comme la cause de l'épuisement de la Révolution tranquille : le fédéralisme, perçu comme un obstacle au développement du Québec, et les représentants au Québec de la bourgeoisie financière anglo-canadienne, dont le pouvoir sur le gouvernement provincial - pouvoir très clairement manifesté durant la campagne de la nationalisation de l'électricité - est jugé prohibitif. Ces changements, en ce qui concerne les partis politiques, ne doivent pas masquer la réorganisation des effectifs de répression de l'État devant la montée des revendications populaires : création de la sûreté du Québec, puis prise de contrôle de la police de la Communauté urbaine de Montréal par le ministère de la Justice.

Durant la Révolution tranquille, l'ensemble des forces progressistes, y compris les syndicats ouvriers et les étudiants, appuient le gouvernement provincial libéral contre les forces conservatrices ou réactionnaires (l'UN, le clergé...) qui s'opposent aux réformes mises de l'avant par les libéraux.

Cette « coexistence plus ou moins pacifique » avec les tenants de la Révolution tranquille se transforme en lutte dans les années 1966-1967, années où le nombre de conflits ouvriers au Québec dépasse celui de l'Ontario, même si celui-ci a une main-d'œuvre syndiquée supérieure à celle du Québec de 200 000 membres (tableau 1).

Tableau 1
Grèves et lockout

	Travailleurs en cause au Québec	Jours perdus au Québec	Jours perdus en Ontario
1960	9 861	207 240	
1961	40 754	488 790	
1962	18 841	585 160	
1963	16 890	338 760	
1964	17 013	401 710	
1965	38 826	606 820	1 340 720
1966	99 984	1 926 890	1 356 130
1967	145 226	1 760 950	1 542 550
1968	26 552	1 003 440	2 992 090
1969	103 235	1 259 030	5 318 770
1970	73 189	1417560	2 547 210
1971	48 750	603 120	

Source : Annuaire du Québec, 1964-1965, 1972, 1973.

Cette combativité accrue des travailleurs, qui pousse les centrales syndicales à l'affrontement, n'est pas sans relation avec l'adoption du nouveau Code du travail. Les syndiqués du secteur public et parapublic, qui viennent d'obtenir le droit de grève, l'utilisent pour soutenir leurs revendications : comme le montre le tableau 2, de 1965 à 1971, plus de 60% des travailleurs, qui ont déclenché des arrêts de travail ou subi des lock-out, appartiennent au secteur public et plus de 40% des jours perdus à cause des conflits ouvriers leur sont attribuables. Si le second pourcentage est plus petit que le premier, c'est que l'État intervient plus rapidement dans le secteur public que dans le secteur privé pour mettre fin aux conflits du travail. Les syndiqués se répartissant à peu près également entre le secteur public et le secteur privé, on voit que la caractéristique marquante des relations de travail, dans les années qui nous intéressent, est l'entrée massive des travailleurs du secteur public dans le domaine des luttes économiques.

Tableau 2

En pourcentage, les proportions sont les suivantes :

	A	B
1965	41%	67%
1966	80%	51%
1967	60%	42%
1968	60%	58%
1969	60%	14%
1970	20%	23%
1971	80%	30%

A nombre de travailleurs du secteur public impliqués dans les grèves par rapport au nombre total des travailleurs du Québec qui ont arrêté le travail.

B jours perdus dans des grèves du secteur public par rapport à l'ensemble des jours perdus par tous les travailleurs du Québec qui ont déclenché un arrêt de travail.

Source : Jacques Lafrenière, « La grève dans les services publics un droit peu délaissé au Québec », La Gazette du travail, février 1974.

Devant cette montée des luttes dans le secteur public, l'État, par l'intermédiaire du Parti libéral, dans les derniers mois où il était au pouvoir, puis de l'Union nationale, durcit ses positions et commence à utiliser, contre les travailleurs du secteur public, son appareil judiciaire.

L'arrivée de nouveaux dirigeants à la tête des centrales syndicales (Marcel Pepin remplace Jean Marchand à la CSN, Louis Laberge remplace Roger Provost à la FTQ et Raymond Laliberté puis Yvon Charbonneau sont élus à la direction de la CEQ) n'est que le phénomène le plus apparent de cette réorientation des centrales syndicales, causée par l'entrée massive des employés du secteur public sur la scène des luttes économiques.

Devant un employeur, qui est aussi législateur et qui, par l'intermédiaire de l'État, peut utiliser contre les syndiqués son appareil de répression, les syndiqués du secteur public - prenant conscience que le gouvernement, qu'il soit libéral ou unioniste, ne peut agir qu'à l'intérieur des normes fixées par l'entreprise privée - se radicalisent et entraînent la politisation des centrales syndicales. La CSN, dont le membership avait été complètement modifié de 1960 à 1966 - le secteur des services et professionnels augmentant de 27,2% à 52% tandis que le secteur de l'industrie et des hommes de métier baissait 72,8% à 48% ³⁹ - est la première centrale à être affectée par ce changement. Dès 1966, au congrès de la CSN, Marcel Pepin pourra déclarer :

Comme employeur, le gouvernement provincial ou ses agences se sont révélés parfois au moins aussi durs que l'entreprise privée [...] il nous est apparu clairement, au cours de plusieurs négociations avec l'État ou avec ses agences [...] que ces négociations se déroulaient sous l'œil vigilant des grands intérêts privés et que ceux-ci n'entendaient pas voir le gouvernement adapter à l'égard de la main-d'œuvre des attitudes plus sociales que celles dont eux-mêmes étaient disposés à faire preuve envers leurs propres employés ⁴⁰.

À partir de la fin de la Révolution tranquille, trois courants politiques principaux se développent et s'affrontent au sein des centrales syndicales. L'un, dont les 3D ⁴¹ sont les représentants les plus connus, cherche à ressusciter la collaboration avec le parti au pouvoir. Le deuxième, actuellement prédominant dans les centrales syndicales, et dont le représentant le plus articulé est Jean Gérin-Lajoie, vice-président de la FTQ et dirigeant du district québécois des métallos unis d'Amérique, valorise la Révolution tranquille et appuie le parti qui s'en veut le continuateur, le PQ. Enfin, un troisième courant, qui s'est exprimé dans certaines élections municipales, dont celle de Mon-

³⁹ Raymond Hudon, « Syndicalisme d'opposition en société libérale ; la culture politique de la CSN », recherche dirigée par Léon Dion et Micheline de Sève, Laboratoire d'études administratives et politiques, Québec, Université Laval, 1975.

⁴⁰ Marcel Pepin cité par Louis Le Borgne, *La CSN et la question nationale depuis 1960*, Montréal, Éditions Albert Saint-Martin, 1976.

⁴¹ Note de l'éditeur. Dalpé, Dion et Daigle, communément appelés les 3D, sont les principaux leaders à l'origine de la scission de la CSN, qui mène à la fondation, en 1972, de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD).

tréal en 1970, dans des colloques et des congrès régionaux, et même au congrès de la FTQ de 1973, préconise la mise sur pied, par les centrales syndicales, d'un parti des travailleurs, qui serait, en quelque sorte, le prolongement sur la scène politique des luttes et des revendications conduites par les centrales syndicales en matière économique.

L'extension des luttes économiques des travailleurs et la radicalisation des centrales syndicales doivent être mises en relation avec l'émergence de différentes organisations qui prennent une distance critique par rapport à la Révolution tranquille et au pouvoir bourgeois, cherchant laborieusement et péniblement à développer une alternative socialiste. Des comités de citoyens (1963-1965) au FRAP (1968-1970), des groupements populaires dans les régions urbaines (associations de locataires, services juridiques, cliniques de santé, comptoirs alimentaires, garderies, etc.) aux opérations dignités en Gaspésie, du Mouvement de libération populaire au Parti socialiste du Québec, puis au Front de libération populaire (FLP), dans les différents groupes felquistes qui se succèdent de 1963 à 1970, de Parti Pris à Mobilisation, en passant par Révolution québécoise et Socialisme, sur tous les plans se dégage un courant qui, parallèlement à l'évolution du mouvement syndical, cherche à se démarquer de l'idéologie et des partis bourgeois, oscillant entre le socialisme et la social-démocratie.

Ces quelques remarques me semblaient essentielles pour situer conjecturalement le front commun intersyndical de 1971-1972. J'analyserai maintenant celui-ci à la lumière des luttes syndicales qui se sont développées dans le secteur public depuis 1960, luttes dont je distingue trois phases : avant l'adoption du nouveau Code du travail ; la première ronde de négociations (1964-1967) ; la deuxième ronde de négociations (1968-1970).

DE 1960 À L'ADOPTION DU CODE DU TRAVAIL

Avant l'adoption du nouveau Code du travail, les fonctionnaires n'avaient pas le droit de négocier, et leurs conditions de travail étaient déterminées unilatéralement, selon la Loi du service civil, par l'employeur, tandis que les autres employés du secteur public et parapublic avaient le droit de négocier, selon la Loi des relations ouvrières de

1944, mais sans droit de grève, tout litige devant être soumis à l'arbitrage avec sentence exécutoire ⁴².

Les employés d'hôpitaux sont les premiers à contester pratiquement la désuétude de ces lois en relations de travail. Pourquoi ? L'adoption de la Loi d'assurance-hospitalisation (1961) puis celle des hôpitaux (1962) entraînent deux changements importants : croissance sans précédent des hôpitaux en terme de patients, d'employés et de coût ; passage du contrôle de l'hôpital de la direction locale, habituellement exercée par des religieuses, au gouvernement. Avant l'adoption de ces lois, toutes les relations de travail dans les hôpitaux étaient soumises à l'idéologie paternaliste des communautés religieuses, qui exigeaient de leurs employés la plus grande soumission et qui leur faisaient accepter des conditions salariales déplorables, en valorisant la pauvreté, la charité et le sacrifice. Bruno Meloche décrit bien le changement de mentalité entraîné par la prise de contrôle des hôpitaux par le gouvernement : « Cela a permis une libération psychologique. À la notion de charité s'est substituée celle de la justice. Les relations se sont désacralisées. La revendication économique devenait possible et elle s'est fortement fait sentir ⁴³. » Précédant de peu cette transformation de la mentalité des employés d'hôpitaux, la CTCC prend, en septembre 1960, ses distances par rapport à l'élite cléricale, en se déconfessionnalisant et en devenant la CSN. Jusque-là, la CTCC, par son appartenance religieuse, avait bénéficié, pour syndiquer les employés d'hôpitaux, de l'appui de certaines communautés religieuses qui se méfiaient des syndicats neutres, canadiens ou internationaux, et avait le plus souvent reproduit dans les hôpitaux un syndicalisme qui respectait les valeurs de l'institution religieuse. La déconfessionnalisation de la CTCC, résultat d'un long processus de luttes, accélère la mise sur pied d'un syndicalisme plus combatif dans les hôpitaux.

⁴² Jean Boivin, « La négociation dans le secteur public », *Relations industrielles*, vol. 27 (1972), no 4.

⁴³ Bruno Meloche, « La grève dans les hôpitaux », *Socialisme* 64, no 2, p. 99. Compte tenu qu'à l'époque l'idéologie cléricale dominait la culture québécoise, les valeurs de respect de l'autorité, de dévouement, de charité et de sacrifice marquaient la mentalité non seulement des travailleurs d'hôpitaux, mais aussi des enseignants et de l'ensemble des employés du secteur public et parapublic. La « libération psychologique » que décrit Bruno Meloche est donc valable, grosso modo, pour l'ensemble de ces employés.

Le premier conflit d'importance intervient en 1963, à l'Hôtel-Dieu de Montréal, dont les infirmières s'étaient syndiquées à la CSN. Les négociations, qui débutent, s'enferment vite dans une impasse. Sachant que l'arbitrage avec sentence exécutoire, seul recours prévu à la loi, n'avait jamais été favorable aux syndiqués, les infirmières votent la grève, malgré son illégalité. Quelques heures avant le déclenchement de la grève, l'administration plie et fait aux infirmières des concessions suffisantes pour empêcher l'arrêt de travail.

Cette victoire entraîne la syndicalisation des infirmières de l'Hôpital Sainte-Justine. Le même scénario de départ s'y produit, mais, cette fois, l'administration refuse de plier et les infirmières entreprennent une grève illégale qui durera un mois. Leurs revendications portent essentiellement sur deux points : l'organisation de l'institution ou les rapports entre l'administration et les syndiquées et la répartition des tâches. Par cette grève, les syndiquées marquent plusieurs points, même si elles n'obtiennent pas gain de cause sur la promotion : les communautés religieuses, appuyées par le gouvernement, opposent une résistance farouche à la demande du syndicat voulant que les promotions - par exemple, pour un poste d'infirmière en charge d'un département - soient comblées par voie d'affichage, en tenant compte des critères de compétence et d'ancienneté. Cette grève est importante par l'enseignement qu'en tirent les autres employés d'hôpitaux : il leur est possible de soutenir une longue grève dans les hôpitaux pour faire valoir leurs droits.

En 1964, la lutte s'engage aux hôpitaux Saint-Jean-de-Dieu, Saint-Joseph de Lachine et Hôtel-Dieu de Valleyfield. Après avoir au préalable rejeté en assemblée générale tout système d'arbitrage, les négociations débutent au niveau local, pour se transposer au niveau régional, où un nouvel échec entraîne la participation du gouvernement provincial à la négociation. Puis, une nouvelle impasse amène les syndicats à voter la grève. Quelques heures après le début du débrayage et avant que celui-ci ne se soit propagé à l'ensemble des hôpitaux de la région métropolitaine, le gouvernement et les employeurs acceptent de ratifier presque intégralement les demandes syndicales, qui portaient sur six points : contrats à forfait ; droits d'ancienneté eu égard aux promotions ; permutations et licenciements ; classifications

et salaires ; vacances ; assurances. Cette victoire complète du syndicat démontre que les lois de travail existantes sont désuètes et que les syndiqués ont la force requise pour ne pas les respecter.

Le nouveau Code du travail, adopté en 1964, fruit de quatre versions successives qui représentent chacune des nouvelles concessions aux syndicats, et qui font ravalier à Jean Lesage ses paroles de 1962 à l'effet qu'il ne négocierait jamais avec ses sujets, est donc le résultat d'un rapport de forces. Le Parti libéral, qui menait ses luttes contre l'élite cléricale, avait besoin de l'appui des centrales syndicales. Or, les syndiqués avaient démontré, notamment dans les hôpitaux, qu'ils voulaient obtenir les mêmes droits d'association et de grève que ceux des syndiqués du secteur privé, et la FTQ avait menacé le gouvernement de déclencher une grève générale si le Code du travail ne leur reconnaissait pas ces droits. Le Parti libéral ne pouvait, sans risques, courir devant un tel affrontement. De plus, la rationalisation des appareils d'État, à laquelle œuvrait le Parti libéral, exigeait une amélioration des conditions de travail des employés du secteur public et parapublic, employés qui se situaient - à compétence égale - parmi les travailleurs les plus mal rémunérés du Québec. La valorisation de la fonction publique et parapublique impliquait donc qu'on accorde aux employés les moyens syndicaux de conquérir cette « valorisation ».

LA PREMIÈRE RONDE DE NÉGOCIATIONS : 1964-1967

La première ronde de négociations se situe dans un contexte où le patronage, le paternalisme et l'arbitraire règnent en maîtres dans le secteur public et parapublic. De plus, les mises à pied y sont fréquentes et les salaires qui y sont versés situent le gouvernement parmi les plus mauvais employeurs du Québec.

Le gouvernement n'est pas préparé, en terme d'informations, pour les négociations. Avec la loi de la fonction publique, il a bien mis sur pied la Direction générale des relations de travail (DGRT), qui relève directement du conseil exécutif, mais cette direction a peu de moyens et ne bénéficie pas du temps requis pour mettre de l'ordre dans le fouillis existant. Ainsi, en matière de gestion du personnel, il n'existe

pas de feuille de paye, ni de liste d'employés et, à plus forte raison, d'information sur leurs années d'expérience et leurs qualifications. Sur le plan salarial, les échelles varient d'un ministère à l'autre (par exemple, 26 échelles de traitement pour les seuls cuisiniers). De plus, le gouvernement ne contrôle pas ce qui se négocie au niveau local, par l'intermédiaire des conseils d'administration des hôpitaux, et, au niveau régional, par les commissions scolaires. Tant pour l'information que pour son pouvoir de décision, le gouvernement est dans une position de faiblesse.

Cette première ronde de négociations entraîne des gains importants pour les syndiqués, dans de qui est, pour la plupart d'entre eux, leur premier contrat de travail. Il faut régulariser les conditions de travail et rattraper le secteur privé pour les salaires versés dans des emplois équivalents. Ces objectifs sont réalisés, en grande partie, mais non sans luttes et sans grèves. Fin 1964 - début 1965, il y a une grève, d'une durée de trois mois, à la Régie des alcools du Québec (RAQ). Même si les syndiqués n'obtiennent pas entière satisfaction, notamment au chapitre salarial, ils arrachent une hausse de traitement intéressante, la sécurité d'emploi et la reconnaissance de certains droits dans les promotions. En 1965, les ingénieurs d'Hydro-Québec font une grève de cinq semaines, pour obtenir la juridiction sur certaines catégories de travailleurs.

Vers le milieu de 1966, le gouvernement libéral commence à adopter une attitude plus rigide face aux syndicats, politique que continuera FUN après son arrivée au pouvoir en juin 1966. En mars et en avril, le Syndicat des professeurs de l'État du Québec (SPEQ) fait une grève et refuse d'obtempérer à une injonction de l'ancienne Commission des relations de travail, qui a décidé que les services des professeurs sont essentiels à la fin de l'année scolaire. Le SPEQ réussit à arracher une des meilleures conventions collectives en milieu enseignant, notamment en obtenant une sécurité d'emploi complète. Cependant, la poursuite pour le refus de se plier à l'injonction entraîne, en octobre 1968, l'emprisonnement, durant 20 jours, de 13 dirigeants du syndicat

Le nouveau Code du travail, tout en reconnaissant le droit de grève aux syndiqués du secteur public et parapublic, le limite par la question des « services essentiels ». Ainsi les fonctionnaires ne peuvent avoir

droit de grève si les services essentiels ne sont pas maintenus, soit par entente préalable entre les parties, soit par détermination du tribunal du travail. De plus, l'article 99 du Code du travail permet au lieutenant-gouverneur en conseil, dans le cas d'une grève appréhendée ou en cours dans le secteur public, de nommer une commission d'enquête dont le mandat est de faire rapport sur le différend. Après la constitution de cette commission, sur requête du procureur général, un juge de la Cour supérieure peut, s'il est d'avis que la grève met en péril la santé ou la sécurité publique, ou si elle compromet l'éducation d'un groupe d'élèves, décerner toute injonction appropriée pour empêcher cette grève ou y mettre fin ⁴⁴. Le gouvernement se donne donc les moyens légaux de supprimer, par la question des services essentiels, où et quand il le veut, le droit de grève dans le secteur public. Cette question des services essentiels doit être mise en relation avec les changements, concernant l'injonction, intervenus dans le nouveau Code de procédure civile, adopté par l'Assemblée nationale dans la même période. Ces changements sont de trois ordres : l'amende maximale passe de 2 000 \$ à 50 000 \$; la peine d'emprisonnement maximale, de 6 mois à 1 an ; et, surtout, un principe nouveau, contraire à l'esprit courant du droit, est introduit : par l'injonction, un juge n'est plus limité à ordonner de ne pas faire quelque chose, mais il peut dorénavant ordonner de faire quelque chose, par exemple, à des grévistes, de travailler ⁴⁵. Les services essentiels et les pouvoirs de l'injonction sont les deux nouvelles armes gouvernementales, masquées par les réformes progressistes incluses dans le nouveau Code du travail et la nouvelle Loi de la Fonction publique.

En avril 1966, soit à la même période que la grève du SPEQ, les ingénieurs font une grève de trois mois pour empêcher l'employeur de retirer de leur unité de négociation, qui compte 400 syndiqués, une centaine de membres. L'employeur ne cédant pas et la désaffection gagnant le syndicat - plusieurs syndiqués retournent au travail avant le règlement - la grève est un échec syndical. En mai 1966, des professionnels du gouvernement déclenchent une grève - jugée illégale par le gouvernement - qui dure 11 semaines, sans réussir à faire modifier

⁴⁴ Jean Boivin, op. cit., note 17, p. 683.

⁴⁵ Injonctions, document soumis au conseil confédéral de la CSN, 5 septembre 1974.

l'échelle de traitement que le gouvernement (libéral puis, après les élections, unioniste) leur offre, quoiqu'ils fassent des gains importants sur les critères de classification, critères qui, selon la Loi de la Fonction publique, ne sont pas négociables, puisqu'ils relèvent directement des pouvoirs de la Commission de la Fonction publique. En juillet 1966, éclate le conflit le plus important de l'année, la grève des employés d'hôpitaux de la CSN qui paralyse, presque totalement et pendant 19 jours, le système hospitalier du Québec. Dix jours après la grève, le gouvernement Johnson émet des injonctions contre une quinzaine d'hôpitaux psychiatriques et institutions pour malades chroniques. Les syndicats les ignorent et le gouvernement unioniste - se déclarant, en opposition aux libéraux, défavorable à cette procédure - n'intente pas de poursuites. Devant la menace d'une session spéciale de l'Assemblée nationale pour mettre fin à la grève, la partie syndicale accepte les dernières offres monétaires du gouvernement. En retour, celui-ci met en tutelle les hôpitaux, afin de régulariser et d'uniformiser les clauses normatives et les bénéfices marginaux dans l'ensemble du système hospitalier. Cette grève est donc considérée, avec raison, comme une victoire syndicale.

Le milieu de l'année 1966 marque donc un durcissement des positions gouvernementales - tant des libéraux que des unionistes - par rapport aux syndicats. Mais le grand tournant dans les négociations dans le secteur public et parapublic se situe en 1967, lorsque le gouvernement, par la Loi 25, supprime de facto le droit de grève des enseignants de la CEQ et leur impose des conditions de traitement et de travail uniformes pour l'ensemble de la province.

La CEQ a jusqu'ici développé une stratégie complètement différente de celle, pratiquée par les syndicats d'employés d'hôpitaux, qui consiste à forcer le gouvernement du Québec à négocier provincialement. Au contraire, la stratégie de la CEQ vise à faire des percées locales, là où le rapport de forces est le plus favorable au syndicat, et à chercher, par la suite, à étendre ses conditions salariales avantageuses à l'ensemble de la province ⁴⁶. Entre autres objectifs, la CEQ cherche

⁴⁶ Cette stratégie différente répondait à des objectifs différents. La CSN, en contraignant le gouvernement à négocier provincialement, voulait pénétrer plus facilement dans les hôpitaux où elle n'avait pu jusqu'ici obtenir la majori-

à obtenir des échelles salariales élevées, dans les commissions scolaires où elles ne s'appliquent à peu près à personne, et utilise, ensuite, ce précédent dans les autres commissions. La CEQ, comme d'ailleurs les syndiqués du secteur hospitalier, utilise quelquefois l'arbitrage, alors possible sur les clauses salariales, lorsqu'elle espère obtenir davantage, par ce moyen, que par voie de négociation. Ainsi, à la Commission régionale du golfe, la sentence arbitrale du juge Blaise Fournier accorde aux enseignants des salaires de 1500 \$ plus élevés que ceux qui sont versés par la ville de New York à ses enseignants. Ces augmentations - étendues à l'ensemble du secteur scolaire -auraient complètement perturbé le budget gouvernemental.

La Loi 25 a pour objectif de briser cette stratégie de la CEQ. Le gouvernement Johnson permet à la CEQ de négocier certaines modalités du décret qui tiendra lieu de convention collective, décret qui enlève le pouvoir de négociation aux unités locales, retire des avantages déjà consentis aux tables de négociation par diverses commissions scolaires et déclassifie un certain nombre de professeurs, dont un nombre important de l'Alliance des professeurs de Montréal, tout en consentant certains avantages à des groupes traditionnellement défavorisés sur le plan salarial, comme le personnel féminin et les religieux.

L'utilisation des pouvoirs législatifs pour briser la grève légale des enseignants crée un précédent, ensuite amplement utilisé par l'Assemblée nationale : à l'automne de la même année, contre les syndicats des employés (CSN) de la Commission de transport de Montréal (Loi 1) ; à l'été de 1970, dans le secteur privé, contre les travailleurs de la construction (Loi 38) et, au printemps de 1972, comme chacun le sait, contre le front commun (Loi 19).

té légale nécessaire à l'accréditation, tout en obtenant des conditions de travail et de traitement uniformes et favorables à l'ensemble des employés d'hôpitaux. La CEQ n'avait pas le premier problème, car les amendements, apportés en 1959 à la loi corporative qui lui avait donné naissance, lui avaient accordé compétence sur tous les enseignants de l'élémentaire et du secondaire. De plus, la CEQ devait tenir compte des gros syndicats, dont l'Alliance des professeurs de Montréal, qui voulaient absolument conserver localement leur pouvoir de négociation.

La Loi 25 est aussi l'occasion, pour le gouvernement, d'établir certains principes dont il ne dérogera pas : 1- plus d'arbitrage sur les clauses salariales, car celui-ci peut accorder des augmentations salariales qui débalancent la planification budgétaire de l'État et parce que les arbitres, en rendant leurs sentences, tiennent compte de critères légaux, en ignorant totalement les répercussions financières que leurs décisions peuvent avoir sur les autres parties du secteur public ; 2- regroupement des négociations à quelques tables provinciales afin d'éviter la stratégie des « pointes locales » mise au point par la CEQ ; 3- établissement d'une politique salariale que le ministre Masse dévoilera, en 1968, lors de la grève de la RAQ.

Cette politique salariale s'articule autour de cinq principes : 1- le taux de salaire versé dans le secteur public doit se situer au troisième quart de l'éventail des salaires payés, pour des emplois équivalents, dans le secteur privé ; pour effectuer cette comparaison, on divise en quatre parties, pour chaque type d'emploi, les salaires payés dans l'entreprise privée ; le premier quartile (Q1) se situe entre 1% et 25% ; le deuxième quartile (Q2) entre 25% et 50% ; le troisième (Q3), entre 50% et 75% ; et le quatrième (Q4), entre 75% et 100% (le gouvernement veut donc payer ses employés au niveau de Q3) ; 2- à travail égal, salaire égal, quel que soit le secteur et le sexe ; 3- disparition des écarts de traitement entre les régions et mise sur pied d'un système de primes d'éloignement pour les régions éloignées des villes ; 4- établissement d'écarts importants de rémunération entre les emplois non spécialisés et les emplois spécialisés afin d'encourager le perfectionnement ; 5- établissement de plans de carrière pour les professionnels et les enseignants.

En août 1967, quatre mois après la Loi 25, Marcel Pepin, compte tenu du durcissement de la partie patronale devant les syndiqués du secteur public, invite les exécutifs de la CIC (ancêtre de CEQ) et de la FTQ à des rencontres pour étudier les possibilités de mettre sur pied un front commun pour les prochaines négociations dans le secteur public. Aussi, avant d'aborder la deuxième ronde de négociations, il me semble important de situer, dans le temps, les problèmes posés par l'unité intersyndicale.

L'UNITÉ INTERSYNDICALE

Les fronts communs intersyndicaux, comme la rivalité intersyndicale engendrée par le maraudage et le recrutement simultané, ne constituent pas un phénomène récent au Québec.

Ainsi, en 1949, lors de la grève d'Asbestos, le syndicat de la CTCC (CSN) obtint l'appui de la FPTQ, affiliée au Congrès des métiers et du travail du Canada-American Federation of Labor (CMTC-AFL), et de la FUIQ, affiliée au Congrès du travail du Canada-Congress of Industrial Organisation (CTC-CIO). La même année, ces trois organismes font front commun pour lutter contre la Loi 5 qui enlève le droit d'association aux policiers, aux pompiers et aux enseignants. En 1951, la FPTQ se retire du front commun, pour s'engager dans une politique de collusion avec le gouvernement Duplessis, politique qu'elle maintiendra jusqu'à sa disparition.

En 1953, lors de la grève de Noranda Mines, le syndicat des métallos obtient l'appui, non seulement de la FUIQ, à laquelle il est affilié, mais aussi de la CTCC (CSN). En 1954, ces deux organismes font front commun contre les projets de loi 19 et 20 par lesquels le gouvernement duplessiste vise à priver de leur accréditation les unions qui tolèrent dans leurs rangs des communistes ou qui favorisent les grèves interdites par la Loi dans la Fonction publique. La FUIQ et la CTCC organisent une marche de protestation à Québec ⁴⁷.

En 1953, les deux grandes centrales américaines (AFL et CIO) se fusionnent. Un an plus tard, ses affiliés canadiens (CMTC et CTC) suivent la même démarche, signent un pacte de fusion et fondent en 1955 le Congrès du travail du Canada (CTC). En 1954, les succursales québécoises des deux unions internationales, la FPTQ (AFL) et la FUIQ (CIO) se fusionnent pour former la FTQ. Contrairement au neuf autres provinces, la fusion n'est pas complète au Québec, plusieurs

⁴⁷ Carol Levasseur, « Le syndicalisme international au Québec », recherche dirigée par Léon Dion et Micheline de Sève, Laboratoire d'études administratives et politiques, Québec, Université Laval, 1975.

unions industrielles refusent d'entrer dans un organisme dont la majorité serait contrôlée par les unions de métiers, qui avaient, par l'intermédiaire de leur ancienne fédération, appuyé presque inconditionnellement le gouvernement de Duplessis. Aussi, même dix ans plus tard, la FTQ ne regroupera que les deux tiers des membres dont les syndicats sont affiliés au CTC.

Cette fusion des deux grandes unions internationales ne peut laisser indifférente la CTCC (CSN). La conjoncture idéologique est à l'unité syndicale et cette fusion la place dans un état de relative faiblesse par rapport à sa rivale. Aussi, à son congrès de 1955, à la suite du rapport du président Gérard Picard qui porte entièrement sur l'évolution du syndicalisme en Amérique du Nord et sur l'unité syndicale, la CTCC (CSN) décide d'entamer des discussions avec le CTC en vue de réaliser l'unité. Ces discussions durent plusieurs années et prennent fin en 1961, sans déboucher sur une entente ; le CTC refuse d'accorder à la CSN le statut d'union nationale réclamé ⁴⁸.

De 1960 à 1966, la rivalité intersyndicale prévaut sur l'unité. La CSN augmente considérablement son nombre de membres et gagne la plupart des nombreux cas de recrutement simultané l'opposant à la FTQ ou au CTC. La rivalité syndicale se manifeste également par le maraudage de la CSN contre le CTC. Le nombre de travailleurs concernés par ces campagnes de maraudage augmente régulièrement jusqu'en 1965. Soixante-quatorze pour cent des travailleurs concernés par ces campagnes, entre 1957 et 1967, le sont durant la période de trois ans qui va du 1er avril 1964 au 31 mars 1967, tandis que 32%, soit 11 287 travailleurs, le sont pour la seule année 1964-1965. Le maraudage est plutôt à sens unique : la CSN contre le CTC, tandis que celui-ci s'occupe d'organiser les travailleurs encarcannés dans des syndicats de boutique. Cependant, les gains effectués par le CTC sur ce plan ne compensent pas les pertes subies au profit de la CSN ⁴⁹.

La progression de la CSN au détriment de la FTQ prend fin en juin 1966. Avant les élections, le gouvernement libéral décide qu'un seul

⁴⁸ « Informations », *Relations industrielles*, vol. 23 (1968), no 2, pp. 361-367.

⁴⁹ Pierre Roberge, « Les conflits intersyndicaux au Québec (1957-1967) », *Relations industrielles*, vol. 24 (1968), no 3.

syndicat représentera les travailleurs d'Hydro-Québec, mais c'est l'UN qui gagne les élections et hérite de la tâche d'organiser le vote de représentation. La campagne de recrutement simultané met ici aux prises le Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP ; FTQ) et la CSN. La FTQ a déjà sur place un plus grand nombre de membres que la CSN et utilise, dans sa campagne de recrutement, un argument sonnant et percutant, soit une cotisation syndicale moindre. La FTQ, en position de force, désire une campagne d'un mois tandis que la CSN, pour des raisons diamétralement opposées, défend une période de deux à trois mois. L'UN, compte tenu des liens étroits qui a déjà existé entre elle et une fraction importante de la FTQ, soit celle qui était jadis représentée par la FPTQ, adopte la position du SCFP, qui remporte le vote ⁵⁰. (Il ne faudrait pas confondre la forme de collaboration, qui existait entre la FPTQ et FUN de Duplessis, avec celle qui prévaudra entre la CSN et le gouvernement de Lesage, puis entre la FTQ et FUN et enfin, depuis 1970, entre la FTQ et le ministère du Travail du gouvernement Bourassa. Entre la FPTQ et le gouvernement duplessiste existait une collusion pure et simple. Tandis que depuis 1960 - même si elle peut être désirée en certains hauts lieux - la collusion n'est plus possible : la syndicalisation des travailleurs du secteur public et parapublic implique un minimum de conflits et de luttes, rendant impossible la transformation de certaines formes de collaboration en collusion.)

À la lumière de ces expériences, il est possible de dégager les facteurs qui influent sur la division ou l'unité intersyndicale. D'une part, il y a la volonté inhérente à chaque organisation de croître et de se développer au détriment des autres, par le maraudage ou lors des campagnes de recrutement simultané. Cette rivalité est habituellement amplifiée par l'appui accordé par tel ou tel gouvernement à telle ou telle centrale syndicale. D'autre part, il y a le désir d'unité intersyndicale des militants, qui n'ont rien à gagner avec la rivalité, mais ce désir, seul, est insuffisant pour contrer le corporatisme inhérent aux organisations. Le facteur favorisant le plus l'unité syndicale est un élément

⁵⁰ Pour plus d'informations sur cette campagne de la FTQ à Hydro-Québec : Paul Bernard, Structures et pouvoirs de la Fédération des travailleurs du Québec, équipe spécialisée en relations de travail, étude no 13, Ottawa, Bureau du Conseil privé, 1970, p. 54-56.

extérieur au syndicalisme : c'est la partie patronale, surtout lorsqu'elle est le gouvernement. C'est lorsque la bourgeoisie, par l'un ou l'autre de ses représentants, cherche à écraser le syndicalisme que les organisations syndicales peuvent dépasser leurs intérêts étroits et réaliser l'unité.

Le maraudage implique des coûts financiers importants et les luttes intersyndicales ternissent l'image du syndicalisme dans l'opinion publique. C'est pourquoi Jean Marchand, lors du congrès de la CSN de 1964, suggère de reprendre toute la question de l'unité intersyndicale et de l'orienter vers la constitution d'un code d'éthique syndical. S'ensuit un échange de correspondances entre la CSN, la FTQ et le CTC, sans que cela ne permette de dépasser l'étape des vœux pieux.

C'est ici qu'intervient, à la suite du bureau confédéral de la CSN tenu en août 1967, l'invitation, adressée par Marcel Pepin à la FTQ et à la CEQ, de former un front commun dans le secteur public en vue des prochaines négociations. La FTQ, après des réunions de ses différents organismes décisionnels, dont le congrès du 5 octobre 1967, décide que ce front commun devrait reposer sur des bases solides, donc sur un protocole pour les changements d'allégeance syndicale. Le CTC, jugeant que la FTQ empiète sur ses pouvoirs, obstrue la signature du protocole. Cependant, des négociations entre la FTQ et le CTC entraîne l'aval de celui-ci, pourvu qu'un des signataires soit un de ses vice-présidents. Le protocole exige la signature de chacune des fédérations ou des unions. Or, cette unanimité est difficile à obtenir, notamment pour la FTQ et le CTC, et le protocole n'est jamais ratifié. En outre, à cette date, les négociations dans le secteur public sont trop avancées pour former un front commun : les syndiqués se présentent donc désunis devant le gouvernement.

LA DEUXIÈME RONDE DE NÉGOCIATIONS (1968-1970)

Le gouvernement entreprend la deuxième ronde de négociations beaucoup mieux préparé. Depuis 1965, il a rodé ses mécanismes de négociation et réussi à recueillir l'information nécessaire à l'application de sa politique salariale. Il a mis sur pied un comité d'experts pour

coordonner les relations de travail dans le secteur public et parapublic. En 1968, il nomme un ministre d'État délégué à la Fonction publique et, en 1969, il crée un ministère de la Fonction publique avec le double mandat d'établir la politique salariale du gouvernement et de représenter le gouvernement dans tous les aspects de la négociation collective ⁵¹.

Les premiers à passer sous le rouleau compresseur du gouvernement sont les fonctionnaires provinciaux qui signent et acceptent la politique salariale du gouvernement, se traduisant, pour eux, par une augmentation de 15% sur une période de trois ans. Les syndiqués de la RAQ tentent de briser cette politique par une grève de cinq mois, sans réussir à faire bouger le gouvernement. La stratégie du syndicat reposait sur de mauvais fondements. Comme la RAQ vivait de la vente avec profits des boissons alcooliques, le syndicat croyait pouvoir l'acculer à négocier en attaquant ses revenus, comme le font tous les syndicats du secteur privé. Mais la Régie, comme en 1964, favorisait la vente illicite de l'alcool et récupérait du gouvernement fédéral, par le jeu des péréquations, la majorité des revenus perdus durant la grève ⁵².

Ayant encore à l'esprit l'expérience malheureuse de leur dernière grève, les professionnels du gouvernement signent rapidement et sans résistance leur convention collective. Ils font cependant des gains sur les questions normatives. Pour sa part, la CEQ doit se battre contre le

⁵¹ En 1970, le gouvernement restreindra les pouvoirs du ministère de la Fonction publique qui devra dorénavant recevoir du Conseil du trésor ses mandats pour négocier les clauses à incidences monétaires.

⁵² La CSN ignorait que, par le jeu des péréquations, la RAQ ne pouvait être affectée financièrement par une grève. Le gouvernement évidemment se taisait et laissait même entendre le contraire. Ainsi, en 1968, le ministre Masse affirmera que le gouvernement avait perdu 31 millions de dollars durant la dernière grève à la RAQ. C'est Jacques Parizeau qui, en 1970, à l'invitation d'organismes de la CSN, dévoilera la situation. Jacques Parizeau, qui avait été, avec Rock Bolduc, l'artisan et l'intransigeant défenseur de la politique salariale du gouvernement durant les deux premières rondes de négociations, était maintenant prêt à aider les syndicats dans leur lutte contre le gouvernement Bourassa dans la mesure où ce qui nuit au gouvernement libéral peut aider le parti auquel il avait adhéré, le PQ.

rapport maître-élèves que voulait lui imposer le gouvernement. La CEQ refuse de se lancer dans une grève générale, lui préférant différentes tactiques pour faire pression sur le gouvernement : grèves rotatives en février 1969 auxquelles le gouvernement répond par des injonctions ; refus d'effectuer des travaux volontaires entre mars et juin 1969 ; démissions massives durant l'été auxquelles les commissions scolaires répondent par des non-réengagements. Selon Jean Boivin, la CEQ, craignant de s'aliéner l'opinion publique, modifiait ses moyens de pression au moment où ils commençaient à porter fruit ⁵³. Les négociations durèrent deux ans et le gouvernement maintint ses positions sur le rapport maître-élèves.

Les négociations sont longues également dans le secteur hospitalier et durent un an et demi. Les employés d'hôpitaux publics, grâce au travail de la FNS, font cependant des gains importants sur les salaires de certaines catégories d'employés et sur la sécurité d'emploi.

Dans les hôpitaux privés, les syndiqués de la CSN font une grève de trois mois. Dans les hôpitaux privés, la FTQ représente sensiblement le même nombre d'employés que la CSN, la minorité étant représentée par le SCFP et la majorité, par le local 298. Le SCFP ne participe pas à la grève tandis que le local 298 signe, en pleine période de grève de la Fédération nationale des services (FNS), une convention collective aux conditions des employeurs. Le local 298 a eu cependant la prudence odieuse d'inclure une clause qui prévoyait que les syndiqués du local 298 obtiendraient tous les avantages que d'autres syndicats, en fait la FNS, arracheraient en négociation. Grâce à la grève, les syndiqués obtiennent la parité de salaire avec les employés des hôpitaux publics, mais ils doivent se contenter d'une prime pour mise à pied, au lieu de la sécurité d'emploi demandée.

La stratégie du gouvernement est simple et efficace. Elle consiste à faire traîner les négociations aux tables sectorielles qui représentent les groupes de syndiqués les plus forts, de sorte que les groupes les plus faibles signent et fixent le pattern des négociations. L'ensemble des syndicats doivent se soumettre à la politique salariale du gouver-

⁵³ Jean Boivin, op. cit., note 17, p. 689.

nement, sauf peut-être ⁵⁴, sur certains points, les syndicats d'hôpitaux et les employés d'Hydro-Québec. Ces deux hypothétiques victoires s'expliqueraient par le fait que ces deux négociations, étant les dernières du gouvernement, ne peuvent jouer comme précédent pour les autres secteurs et, aussi, parce que les syndicats d'hôpitaux, par le nombre de leurs membres et leur type d'emploi, et les travailleurs d'Hydro-Québec, par l'importance économique de tout arrêt de travail, sont des syndicats qui se trouvent, au point de départ, dans une meilleure position de négociation que la majorité des autres secteurs de la fonction publique et parapublique.

La deuxième ronde de négociations se caractérise par la victoire du gouvernement qui réussit à imposer sa politique salariale, tout en minimisant le nombre de conflits.

VERS LA TROISIÈME RONDE DE NÉGOCIATIONS

Les négociations de 1968-1970 confirment les conclusions auxquelles étaient arrivés les principaux dirigeants syndicaux de la CSN et de la FTQ après la première ronde de négociations. Les centrales syndicales doivent négocier l'ensemble de la politique salariale du gouvernement, sinon elles sont réduites à négocier les mécanismes d'application d'une politique salariale définie sans eux et contre eux. Et toute négociation de la politique salariale implique une négociation de la masse salariale, c'est-à-dire de la portion du budget de l'État allouée aux salaires et aux bénéfices marginaux de ses employés, et donc, une négociation des priorités de l'État ⁵⁵. Mais comment

⁵⁴ Le « peut-être » s'explique par le fait que la politique salariale peut se concrétiser dans des taux différents d'augmentation, compte tenu des secteurs et des comparaisons faites avec l'entreprise privée et, dans les cas où ces comparaisons sont impossibles, avec des emplois équivalents dans les autres provinces canadiennes. Seul l'accès aux données contrôlées par le gouvernement pourrait nous permettre de nous prononcer catégoriquement.

⁵⁵ Dans la lettre de réponse à l'invitation de Pepin en vue de former un front commun dans la fonction publique, Louis Laberge écrit le 3 octobre 1968 : « Comme tu y as sans doute pensé toi-même, nous aurons fort probablement, lors de ces prochaines négociations dans le secteur public, à contester la masse

contraindre le gouvernement à négocier sa politique salariale ? Sûrement pas en se présentant en ordre dispersé. Seule l'union de tous les syndiqués du secteur public et parapublic pourra permettre de réussir ce que les syndicats d'employés d'hôpitaux et les syndicats des employés d'Hydro-Québec avaient peut-être réussi sur certains points : la négociation de l'ensemble de la politique salariale du gouvernement. On ne devra donc pas se surprendre si les principaux objectifs du front commun sont définis en termes salariaux : cela coïncide avec les racines du front commun à la CSN et à la FTQ ⁵⁶.

En 1970, la rivalité intersyndicale est forte, notamment dans le domaine de la construction où les conflits ont été institutionnalisés, en 1968, par la Loi 290, qui prévoit des campagnes de recrutement simultanées avant chaque négociation. En 1971, la rivalité s'affirme aussi dans le secteur hospitalier. La FNS cherche à marauder la FTQ à l'Hôpital Saint-Luc et à l'Hôpital Saint-Joseph de Rosemont, mais sans succès. Elle obtient cependant une victoire à l'Hôpital Prévile, dont les employés avaient spontanément exprimé leur volonté de quitter le local 298 de l'Union internationale des employés de service (FTQ) pour passer à la CSN. Le local 298 réagit, en maraudant avec succès la FNS à l'Hôpital Notre-Dame de Gatineau, qui comprend sensiblement le même nombre d'employés que l'Hôpital Prévile. Pour fins de maraudage, la CSN et la FTQ dépensent environ 200 000 \$ dans les hôpitaux, dont le résultat final se chiffre à quelques membres de plus à la CSN qu'à la FTQ. Aussi, en juillet 1971, devant l'intransigeance du gouvernement dans les négociations et compte tenu que les campagnes de maraudage ont engouffré des sommes d'argent importantes sans apporter des changements significatifs, le SCFP, le local 298 et la FNS signent un protocole d'entente, excluant totalement le maraudage durant la durée du front commun.

salariale que le gouvernement nous proposera, contester sa masse salariale veut également dire la contestation de son budget, de son ordre de priorité, etc. ».

⁵⁶ Si, à la CSN et à la FTQ, on opte pour le Front commun afin de négocier la politique salariale du gouvernement, il semble qu'à la CEQ, ce soit surtout à cause de l'impact politique qu'aurait le Front commun sur l'opinion populaire qu'on accepte cette formule.

L'intransigeance gouvernementale force donc les centrales syndicales à mettre sous le boisseau la rivalité intersyndicale qui s'exprime par le maraudage. Cette unité, imposée par la force de l'ennemi, est renforcée par un certain nombre d'événements. D'abord, une première au Québec, des colloques intersyndicaux se tiennent dans une quinzaine de régions, durant la première moitié de 1970. Ces colloques, où on étudie les différentes facettes de la condition de salarié et les différentes interventions possibles au niveau municipal (commission scolaire et conseil municipal), auraient dû être chapeautés, en principe, par un colloque national. L'occupation armée du Québec en octobre 1970 supprime cette possibilité. Au lieu, et devant cette répression massive de l'État fédéral, les centrales syndicales sentent le besoin de réunir ensemble, pour la première fois au Québec, leurs instances décisionnelles (le conseil confédéral de la CSN et l'équivalent pour les autres centrales) afin de faire front commun. Ensuite, un front commun des syndicats de La Presse s'organise contre Power Corporation, il suscite la grande manifestation d'octobre 1971, réprimée par les policiers de Jean Drapeau, et culmine dans un grand rassemblement au Forum, en novembre de la même année. À peu près à la même époque, la CSN diffuse son document *Ne comptons que sur nos propres moyens* et la FTQ adopte, à son congrès de décembre 1971, l'État, rouage de notre exploitation. Ces deux manifestes amènent le débat sur le plan politique. Il ne s'agit plus de gains ou de pertes de tel syndicat par rapport à tel autre, mais des intérêts qui opposent la classe ouvrière et l'ensemble des travailleurs aux classes dominantes protégées par leur État. Ces manifestes et ces fronts communs donnent consistance au front commun dans le secteur public et parapublic, en lui permettant de surmonter, non sans difficultés, la vieille tradition de syndicalisme d'affaire et de rivalités intersyndicales.

DU COMBAT AU PARTENARIAT.
INTERVENTIONS CRITIQUES SUR LE SYNDICALISME QUÉBÉCOIS

7

“La débâcle à Sept-Îles” ⁵⁷

1975

[Retour à la table des matières](#)

En 1650, un poste de traite de fourrure est établi à Sept-Îles qui demeure essentiellement un lieu de chasse et pêche jusqu'au milieu du XXe siècle.

Après la Seconde Guerre mondiale, Duplessis offre presque gratuitement les richesses minières de la Côte-Nord aux impérialistes américains. Bourassa, digne élève de Duplessis, continuera d'ailleurs cette politique lorsqu'il concédera, en échange de lentilles, les vastes forêts de la Côte-Nord au monopole américain Rayonier-ITT. Cette invasion massive de l'impérialisme américain bouleversera la vie du paisible village de Sept-Îles et le transformera rapidement en une ville en pleine expansion, dont la population, en 1972, atteindra 25 000 personnes.

Dominant la ville, la puissante Iron Ore Company reçoit de ses mines le minerai de fer et lui fait subir les premiers procédés de raffinage, avant de l'expédier par son port - qui est le plus gros au Canada

⁵⁷ Paru dans Diane Éthier et al., *Les travailleurs contre l'État bourgeois, avril et mai 1972*, Montréal, L'Aurore, 1975.

par le tonnage manipulé - vers les États-Unis surtout, mais aussi vers le Japon et l'Europe. Sous sa « bienveillante autorité » et avec son appui, les commerçants et les professionnels - regroupés dans l'omniprésent Parti libéral et dont le haut-parleur est la Chambre de commerce - contrôlent toute la vie de Sept-Îles : conseil municipal, commissions scolaires, information, loisirs, etc. Cette bourgeoisie, formée de parvenus, est coriace : il y a beaucoup d'argent à faire à Sept-Îles, rapidement et sur tous les plans. Elle est prête à prendre tous les moyens pour défendre sa poule aux oeufs d'or ainsi que le géniteur de cette poule, l'impérialisme américain, dont les investissements ont permis sa naissance et son développement.

Les travailleurs sont en majorité francophones (85% de la population de Sept-Îles est d'origine canadienne-française), jeunes (la moyenne d'âge est de 20 ans), qui ont quitté la Gaspésie, la Basse-Côte-Nord, le Saguenay—Lac-Saint-Jean et Montréal, alléchés par le travail régulier et les hauts salaires qu'offre Sept-Îles. Plus de 60% de la main-d'œuvre active de Sept-Îles est syndiquée, comparativement à un taux de 38% pour le Québec. Cette syndicalisation a suivi l'établissement des entreprises américaines et a pénétré à peu près partout, sans que les travailleurs aient à mener de dures luttes pour faire reconnaître leur syndicat et pour obtenir des salaires dont la moyenne, comme celle de l'indice du coût de la vie d'ailleurs, est la plus élevée au Québec ⁵⁸.

À Sept-Îles, sans doute plus qu'ailleurs, la propension à la consommation a gagné toute la société, de l'ouvrier au bourgeois. L'endettement chez les ouvriers est imposant. Ayant un travail régulier et pouvant effectuer à volonté des heures supplémentaires rémunérées à temps et demi ou temps double, peu d'ouvriers résistent aux campagnes incessantes des compagnies de finance et s'enferment dans le cycle infernal : consommation/endettements/heures supplémentaires/consommation. De plus, l'état désorganisé des loisirs à Sept-Îles laisse peu de choix à l'ouvrier : consommer ou travailler, plus préci-

⁵⁸ En 1971, les salaires hebdomadaires moyens étaient de 172,68 \$ à Sept-Îles, de 135,12 \$ à Montréal et de 131,15 \$ pour l'ensemble de la province ; l'indice du coût de la vie y était de 114,6 et de 100 pour Montréal. Voir Sept-Îles capitale administrative, publié en mars 1972 pour le compte de la cité de Sept-Îles.

sément travailler pour consommer. Cet appât du gain, traversant toutes les classes sociales de Sept-Îles, crée une certaine unité sur laquelle s'appuie l'establishment pour véhiculer ses mythes : inexistence des classes sociales, égalité de chacun, démocratie parfaite, etc.

Vers le 20 octobre 1970 se constitue le Front des travailleurs unis (FTU) qui, par ses activités, commence à secouer cette factice unité et à dévoiler les intérêts réels de l'establishment qui se cachent sous le voile de la démocratie. Genre de comité de citoyens par ses activités et ses objectifs, le FTU s'en distingue cependant par sa composition : ses quelque 500 membres sont en majorité des militants syndicaux provenant des trois centrales syndicales. Le FTU mène certaines batailles sur des objectifs précis et obtient certaines victoires, notamment sur le plan du développement domiciliaire, qui demeure, avec celui des loisirs, l'une des préoccupations majeures des travailleurs de l'endroit.

Un événement marquant se produit lorsque, invités par le FTU à adresser la parole aux travailleurs, Simone Monet-Chartrand et Michel Chartrand se rendent à Sept-Îles. Après avoir accepté de louer l'auditorium de la polyvalente de Sept-Îles, la Commission scolaire régionale du golfe revient sur sa décision : les Chartrand et quelque 300 personnes se trouvent, à l'heure convenue pour la réunion, devant une école fermée et protégée par la police. À l'assemblée subséquente de la Commission scolaire, Michel Chartrand, dont on connaît le talent d'agitateur, gifle le président. Cette gifle secoue l'establishment de Sept-Îles qui se confond en excuses et en menaces et se divise. Cet incident, apparemment anodin, dévoile à tous la réalité de la « démocratie » : toutes les décisions politiques et sociales, étroitement imbriquées à celles du monde industriel et commercial, sont prises en vase clos par et pour un establishment qui dénie aux autres le droit et les moyens de contester ses décisions.

Le FTU, tout en dévoilant les intérêts réels en présence à Sept-Îles, apprend aux militants syndicaux à travailler « unitairement » et solidairement, au-delà de leur allégeance à telle ou telle centrale syndicale. Le FTU a donc joué un rôle important dans la formation du front commun intersyndical de 1972, en créant les conditions de son émergence et de sa consolidation.

Mais la rivalité intersyndicale dans le domaine de la construction est forte à Sept-Îles, comme ailleurs en province. Le 22 mars 1972, peu avant la grève de mai, les ouvriers de la CSN et de la FTQ s'affrontent devant la Canadian Bechtel avec des bâtons de baseball, des chaînes, des cocktails Molotov... Cette bataille rangée entraîne une dizaine de blessés, des voitures renversées et brûlées ainsi que plusieurs arrestations, qui mèneront à la condamnation de sept ouvriers un an plus tard. Louis Laberge et Marcel Pepin, tout en critiquant l'ineptie des amendements que la Loi 15 apportera une semaine plus tard à la Loi 290, affirmeront que cet affrontement ne remet pas en question le front commun intersyndical.

À Sept-Îles, grâce au travail de solidarité mené par le FTU et compte tenu de l'avancement du front commun dans le secteur public et parapublic, le front commun intersyndical se maintient, malgré la bagarre dans la construction. Durant les événements de mai, le sentiment de solidarité des ouvriers de la construction CSN et FTQ prévaut sur l'esprit de rivalité, comme le manifestent les paroles prononcées par un permanent de la CSN, lors d'une des premières assemblées publiques du front commun : « Mon frère peut me donner une claque, mais si c'est un étranger qui le touche, nous serons deux pour le planter. »

LA MOBILISATION

Le front commun du secteur public et parapublic à Sept-Îles comprend un peu moins de 1000 membres, répartis de la façon suivante :

	Nombre de membres
CEQ	
- Syndicat des enseignants du Nordet	413/413
CSN	
- Employés de l'Hôpital Sept-Îles (FNS)	300
- Syndicat des fonctionnaires	65
- Service social	16
- Régie des alcools	12
- Hôpital de Clarke City	12
- Cégep (professeurs)	7/412
FTQ	
- Association internationale des machinistes	
- Services auxiliaires commissions scolaires régionales du Golfe	53
- Services auxiliaires commissions scolaires de Sept-Îles	44
- Hydro-Québec	30/127
TOTAL	952

Les membres du front commun de Sept-Îles ont sensiblement les mêmes problèmes que ceux de la province, à une exception près, l'isolement et l'éloignement. De plus, ayant grosso modo le même salaire que leurs confrères de la province, ils sont relativement défavorisés, dans la mesure où ils vivent dans la région du Québec où la moyenne des salaires et l'indice du coût de la vie sont les plus élevés. Cette injustice est profondément ressentie par les enseignants, qui jouissaient d'un des plus hauts niveaux de salaire dans l'enseignement au Québec, avant que la Loi 25 vienne brutalement les ramener au niveau de la moyenne provinciale. Depuis cette date, à Sept-Îles, le problème dans

le milieu de l'enseignement n'est pas la sécurité d'emploi, mais la difficulté grandissante de se procurer une main-d'œuvre qualifiée.

Durant la phase de mobilisation, le front commun suit assez fidèlement les plans d'action, provenant des différentes centrales, notamment de la CSN et de la CEQ. Le vote de grève se tient le 9 mars, le lendemain d'une assemblée intersyndicale, dans une salle unique, par les membres concernés des trois centrales. Les employés s'expriment alors clairement et fortement en faveur de la grève ⁵⁹.

Avant la grève d'avertissement, qui doit se tenir le 29 mars, le front commun de Sept-Îles met sur pied une structure de grève, dont le trait caractéristique est le haut niveau d'intégration des trois centrales, et cela, du sommet à la base. En haut de la pyramide, un comité de direction est constitué d'un représentant par centrale. Sous sa direction, les différents comités de grève (piquetage, secours, conjoints, activités, assemblées, discipline...) suivent la même règle de représentation. Enfin, sur le plan des lignes de piquetage, des piqueteurs peuvent être affectés à des lieux où ils ne travaillent pas, et même y être responsables de la ligne de piquetage. Le souci d'unité et d'efficacité devant l'ennemi commun - le gouvernement provincial - balaie donc tout relent de rivalité intersyndicale.

La grève du 29 mars se révèle un succès complet : plus de 70% des syndiqués participent aux différentes lignes de piquetage ; une manifestation de près de 400 personnes qui déambulent de l'École Manikoutai à l'Hôpital Sept-Îles, se déroule dans l'ordre et l'enthousiasme ;

⁵⁹ Nous n'avons pas les chiffres pour l'ensemble de Sept-Îles. Mais nous savons que les employés de l'Hôpital Sept-Îles se sont prononcés dans une proportion de 84% sur la grève et que 77% ont voté en faveur. Quant aux Machinistes de Sept-Îles, leur participation au vote fut de 89% et 76,5% se sont prononcés en faveur de la grève. Pour les enseignants, nous n'avons que les résultats de la Côte-Nord dans lesquels sont inclus les enseignants de Sept-Îles : participation au vote, 95,5% ; pour la grève, 89,6%. Les employés d'hôpitaux, les enseignants et les machinistes représentant plus des deux tiers des membres du front commun de Sept-Îles, on peut donc avancer, sans crainte de se tromper, que plus de 85% des syndiqués se prononcèrent et que plus de 75% votèrent pour la grève.

la collaboration de la CSN, de la CEQ et de la FTQ, de la base au sommet, est intense et soutenue durant toute la journée.

Le comité de négociation des syndicats d'Hydro-Québec a demandé à ses membres de respecter l'injonction du gouvernement. Les membres du front commun de Sept-Îles dressent, durant l'heure du dîner, des lignes de piquetage devant l'entrepôt et les bureaux d'Hydro-Québec. À leur retour au travail, les employés d'Hydro discutent du conflit avec les piqueteurs, les encouragent à continuer et, 15 minutes plus tard, retournent chacun chez soi.

L'hôpital de Clarke-City, dont la clientèle est constituée de vieillards malades, reçoit aussi une injonction. On décide de la respecter. Cet hôpital compte 12 syndiqués et est situé à près de 20 milles de Sept-Îles.

À Sept-Îles, comme en bien d'autres endroits de la province, les employés d'hôpitaux sont réticents à se montrer trop généreux sur les services essentiels, jugeant qu'ils limitent gravement la portée et l'efficacité de la grève. Les services essentiels ne sont pas vraiment négociés à l'Hôpital Sept-Îles et au Pavillon des Îles. Plusieurs incidents s'y produisent. Au début de la matinée, les piqueteurs s'opposent à la présence de 11 employés syndiqués qui doivent y assurer les services essentiels. Après discussion avec la direction de l'hôpital, tous les employés syndiqués débraient, à l'exception du chauffeur de bouilloire. Vers 16h, les piqueteurs bloquent la sortie des infirmières du quart de jour et empêchent leur remplacement. Après maintes discussions, les dirigeants syndicaux leur font accepter une procédure d'échange (l'une sort au moment ou une autre entre). La journée est remplie d'escarmouches, par lesquelles s'exprime la frustration des syndiqués qui craignent que les services essentiels limitent l'efficacité de leur grève.

Les membres du front commun de Sept-Îles ont démontré qu'ils étaient prêts à affronter « unitairement » et solidairement la deuxième étape du conflit : la grève d'avril.

LA GRÈVE D'AVRIL ⁶⁰

Comme la phase de mobilisation, la grève d'avril s'est déroulée sensiblement de la même façon à Sept-Îles qu'ailleurs au Québec, quoique l'esprit de solidarité, la volonté de susciter la participation des membres et le souci d'information y ont sans doute été plus développés. Ainsi, chaque jour se tient une réunion du comité de grève - à laquelle tous les membres sont conviés - pour évaluer les activités de la journée et planifier celles du lendemain. De plus, le front commun publie quotidiennement un journal, *Le Piochon*, qui informe les membres et les sympathisants, des actions des syndiqués du secteur public et parapublic de Sept-Îles, tout en cherchant à situer, dans une perspective politique, la bataille de l'ensemble du front commun ⁶¹.

Les dirigeants des syndicats d'Hydro-Québec invitent leurs membres à respecter l'injonction et, le 13 avril, annoncent le retrait de leurs syndicats du front commun, en demandant à ce dernier de retirer ses lignes de piquetage devant les édifices d'Hydro-Québec. Dès le premier jour de grève, les enseignants de Sept-Îles dressent des lignes de piquetage devant les bureaux d'Hydro que les employés respectent. Il y a cependant un accrochage lorsqu'ils empêchent les cadres de rentrer. La Sûreté du Québec apparaît sur les lieux et octroie aux grévistes cinq minutes pour les laisser pénétrer dans l'édifice. Devant leur refus, cinq piqueteurs, dont quatre du milieu enseignant, sont arrêtés. La ligne de piquetage est maintenue quotidiennement. Sauf quelques cas isolés, la majorité des syndiqués d'Hydro respectent les lignes de piquetage. Le vendredi 14 avril, ils se réunissent en journée d'étude pour faire le point sur la situation. Ils décident alors, à la suite de la demande de leurs chefs syndicaux, de retourner au travail, le lundi suivant, pour une période de huit jours, et ils lancent, au même mo-

⁶⁰ Note de l'éditeur. La grève générale des travailleurs du secteur public et parapublic commence le 11 avril et se termine une dizaine de jours plus tard, lorsque le gouvernement impose le retour au travail par la Loi 19.

⁶¹ *Le Piochon*, écrit surtout par des enseignants, était généralement centré sur les problèmes de l'enseignement, négligeant les préoccupations des syndiqués des autres secteurs du front commun : c'est sa limite.

ment, un ultimatum à leurs dirigeants pour qu'ils viennent les rencontrer et s'expliquer à Sept-Îles. Ils ne viendront pas et la grève d'avril se termine avant le délai de huit jours fixé.

La question des services essentiels resurgit dans les hôpitaux. Quels services permettraient d'assurer la santé publique, tout en maintenant la pression de la grève ? Ce dilemme suscite plusieurs discussions. Cette question est aussi soulevée par les enseignants de la Commission scolaire régionale de la Côte-Nord. Le front commun décide le 12 avril de ne laisser personne franchir les lignes de piquetage placées devant les édifices scolaires, afin de contraindre les commissaires à se prononcer en faveur des syndiqués. À partir du 13 avril, aucune personne ne franchit les lignes de piquetage, y compris la police qui, pourtant, à deux occasions, cherche à pénétrer à l'intérieur de l'école polyvalente, pour faire des constatations d'usage sur des actes de vandalisme qui auraient été commis par des élèves. Réunis en assemblée le 17 avril, les commissaires, devant une assistance de plus de 150 membres du front commun, consentent à négocier les services essentiels avec les enseignants. Les commissaires acceptent alors de déléguer à Québec un comité paritaire (trois commissaires et trois membres du front commun), dont ils défraient les coûts de transport et de séjour, afin de défendre devant la Fédération des commissions scolaires du Québec les exigences suivantes : primes d'éloignement et de vie chère pour la région ; primes spéciales pour le perfectionnement, plus difficile en région éloignée ; libération à demi-temps des chefs de groupe ; maintien des acquis des conventions collectives précédentes, contrairement aux dernières offres patronales etc. Les commissaires acceptent aussi les demandes suivantes 1- ne pas lever d'injonction ; 2- ne faire appel à la police en aucun cas ; 3- respecter les lignes de piquetage ; 4- ne faire exécuter aucun travail syndical par des cadres ; etc. En contrepartie, le front commun consent à délivrer des laissez-passer au directeur général et à deux employés d'entretien. C'est donc une victoire syndicale, qui contraint les membres de la Commission scolaire régionale du Golfe à poser un geste de solidarité avec les syndiqués, allant à l'encontre de la politique défendue par la Fédération des commissions scolaires du Québec.

Fort de la solidarité et de la participation suscitées, le front commun défend une position intransigeante, voire gauchiste, devant la

partie patronale. Ainsi, le 14 avril, le comité de coordination du front commun de Sept-Îles envoie, à l'attention de l'équipe de négociateurs de la table centrale, le télex suivant :

Par la présente, le front commun du secteur public et parapublic de Sept-Îles blâme nos représentants à la table centrale de négociations pour avoir réduit nos demandes de 8% à 7% au sujet des augmentations de salaire et d'avoir demandé que l'objectif de 100 \$ par semaine soit atteint à la dernière année de la convention. Nous considérons que nos demandes initiales étaient justifiées et ne pouvons accepter que vous ayez fait de tels compromis. Nous vous sommons donc de retirer toutes les offres compromettantes que vous avez faites au gouvernement depuis le début de la présente négociation. De plus nous voulons que nos représentants, à la table centrale, avisent le gouvernement que nos demandes salariales augmenteront de 1% par semaine de grève ou de négociation, et ce, jusqu'à la signature de nos conventions collectives.

Le 19 avril, devant la tournure défavorable prise par le conflit, une délégation de 20 membres du front commun de Sept-Îles part dans l'après-midi pour Québec, afin de rencontrer les principaux dirigeants syndicaux et de leur vendre l'idée de transformer la grève actuelle, en grève générale qui inclurait les travailleurs du secteur privé.

Les syndiqués de Sept-Îles se prononcent massivement contre la Loi 19 qui impose le retour au travail. Comme l'indique le tableau suivant, près de 60% des syndiqués utilisent le droit de vote, pour décider, à plus de 85%, de ne pas respecter la loi votée par l'Assemblée nationale.

VOTE À SEPT-ÎLES SUR LA LOI 19 (12 avril)

Centrales	Contre la loi	pour	nul	Total
CEQ	250	21	1	272
CSN	207	28	0	235
FTQ	26	7	0	33
Total	483	56	1	540

Le front commun de Sept-Îles est prêt, sur le plan de l'organisation, à affronter la Loi 19. Le 19 avril, à leur assemblée régulière à laquelle participent une cinquantaine de grévistes, une équipe de 20 volontaires est choisie pour remplacer, dans ses fonctions, la délégation partie à Québec, délégation qui était, en fait, le comité de grève. Le lendemain, une assemblée de 150 grévistes, dirigée par l'équipe de relève, décide, à la suite de la présentation de la Loi 19 à l'Assemblée nationale, de prévoir les lignes de piquetage aux endroits qui seront les premiers à tomber sous le coup de la loi et qui sont, dans l'ordre : l'hôpital, vendredi soir ; la RAQ, samedi matin et les écoles, lundi matin.

Aussi, le front commun de Sept-Îles se plie, avec beaucoup de rancœur et d'amertume, à la directive de ses dirigeants, demandant le respect de la Loi 19 ⁶². Pour ne pas démobiliser complètement les troupes, le front commun local prévoit différents moyens d'action, autres que la grève, afin de maintenir une certaine pression sur le gouvernement.

LA GRÈVE DE MAI

Le lundi 8 mai, après l'emprisonnement des dirigeants syndicaux, les dirigeants du front commun des syndiqués du secteur public et parapublic de Sept-Îles consultent leurs membres sur la possibilité de ressortir en grève : ici, comme ailleurs, la réponse est négative, et cela, pour les mêmes raisons que celles qui sont invoquées ailleurs en province : pourquoi ressortir en grève alors que les leaders syndicaux ont appelé à y renoncer le 19 avril malgré un vote favorable ?

Ce sont des ouvriers de la construction de la FTQ - plus précisément à Sept-Îles, des éléments dynamiques du syndicat des électriciens - et des militants du front commun de la fonction publique et pa-

⁶² Note de l'éditeur. Les dirigeants recommandent à leurs membres de ne pas respecter la loi et organisent une vaste consultation sur cette recommandation. Le court délai imparti à la consultation (moins de 24 heures) permet de rejoindre une minorité de membres qui se prononcent à 55% pour défier la loi. Les leaders syndicaux, jugeant non concluantes la majorité et la participation au vote, recommandent finalement le retour au travail.

rapublique qui amorcent le processus de grève générale ⁶³. Ils convoquent, par radio, les travailleurs à venir manifester devant le palais de justice, à 16h30. À 16h, les délégués de la construction de la FTQ organisent un débrayage qui ferme le chantier de construction « mille 3 ». Trois cents travailleurs de la construction et du front commun se retrouvent devant le palais de justice et bloquent la circulation de l'avenue Laure, boulevard central de Sept-Îles. Quelques vitres sont brisées, mais les 40 policiers présents n'osent intervenir devant la « présence musclée » des travailleurs de la construction.

Le soir, à 20h, une centaine de personnes, dont la majorité sont des femmes, manifestent pacifiquement devant le palais de justice. La circulation est légèrement interrompue et des membres du front commun en profitent pour vendre leur journal, *Le Piochon*. Une heure trente plus tard, la police donne l'ordre de dispersion, auquel une cinquantaine de manifestants refusent de se plier. La police intervient alors brutalement, matraquant tout ce qui bouge, y compris des piétons et des automobilistes qui circulaient trop lentement à leur goût. Un membre du syndicat des fonctionnaires est alors blessé et dix manifestants, dont cinq professeurs, arrêtés.

Ce matraquage cristallise, pour les membres du front commun du secteur public et parapublic, la provocation que constituaient la Loi 19 et l'emprisonnement des chefs syndicaux. Peu après la manifestation, des dirigeants du front commun du secteur public et parapublic se réunissent au local des Machinistes et organisent le débrayage de leurs membres pour le lendemain matin. Parallèlement à la manifestation et à cette réunion, des délégués de chantiers de la construction de la FTQ se réunissaient pour organiser, eux aussi, le débrayage ⁶⁴. Durant la

⁶³ Note de l'éditeur. Les présidents des trois centrales, Louis Laberge, Marcel Pepin et Yvon Charbonneau, sont emprisonnés, après avoir été condamnés à un an de prison, pour avoir recommandé aux syndiqués de défier la Loi 19. Cet emprisonnement déclenche une grève générale des travailleurs du public et du privé qui durera une semaine.

⁶⁴ La grève de mai est organisée parallèlement par le front commun du secteur public et parapublic, auquel participent des militants du secteur privé provenant des Machinistes, et des syndicats de la construction de la FTQ. Le front commun et la FTQ-construction, qui avaient jusque-là œuvré sans pratiquement de liaisons, s'uniront concrètement dans la lutte à partir du 10 mai.

nuits, des vitrines de bâtiments - reliés soit au gouvernement fédéral ou provincial (bureaux de la RCMP, d'Hydro-Québec), soit à des organismes bourgeois d'information (Sentinel Press, L'Avenir) - sont brisées.

Le lendemain matin, des travailleurs de la construction ferment les chantiers et des dirigeants du front commun font la tournée des lieux de travail des syndiqués du secteur public et parapublic pour leur demander de débrayer. De plus, des employés municipaux et des vidangeurs, affiliés à l'Association internationale des machinistes, adhèrent au mouvement et acceptent la consigne de débrayage.

Les deux sorties de la ville sont bloquées par d'immenses camions-remorques dont les pneus ont été crevés. Comme les mineurs, membres des Métallos, ne peuvent se rendre à leur lieu de travail situé à Pointe-Noire, la Wabush Mines ferme ses portes à midi. Les travailleurs de l'Iron Ore Company, membres eux aussi des Métallos, se joignent au mouvement de grève, lorsqu'ils y sont invités par un simple professeur « piquetant » à l'entrée de la compagnie. Devant l'ampleur pris par le mouvement, les syndicats de Métallos de la Côte-Nord et de la Gaspésie, solidaires, emboîtent le pas et débraient, à l'exception de celui de Schefferville.

Le blocage des routes est consolidé dans la journée. Des travailleurs de la construction bouchent les deux entrées de la ville, en creusant, à l'aide d'un bulldozer, une tranchée large d'une quinzaine de pieds et en encombrant la route de quelques autobus ou camions qu'ils brûleront, après les avoir préalablement « empruntés » à des compagnies américaines. Par ces mesures, les travailleurs espèrent différer la venue des renforts de répression, que ne tardera pas à envoyer Québec, et veulent utiliser, à leur avantage, l'isolement de Sept-Îles par rapport à Montréal et à Québec où est concentrée la majorité des effectifs policiers.

À 10h, une assemblée de 800 travailleurs se tient à l'aréna local. On y décide de fermer les différents commerces, à l'exception des pharmacies, des restaurants, des épicerie, des stations de service et des tavernes. Les commerçants ne ferment pas leurs portes avec plaisir. Mais la force, donc la loi, est maintenant du côté des travailleurs.

Les quelques commerçants, qui refusent de fermer boutique, verront leurs vitrines brisées durant la nuit.

Pendant l'assemblée à l'aréna, le poste local de radio (CKCN) est occupé par un certain nombre de travailleurs de la construction. Durant toute le reste de la journée, ils font jouer de la musique française au lieu de la musique anglaise, prédominante à CKCN, et diffusent systématiquement les messages du front commun, ignorent jusqu'alors par le poste de radio, tout en maintenant les annonces commerciales. Les travailleurs, n'ayant évidemment pas la connaissance du média radiophonique, ne sauront pas en utiliser toutes les possibilités, pour informer la population sur les enjeux du conflit et en expliquer les implications politiques. Le manque d'informations et d'explications transmises est d'ailleurs une faiblesse générale de la grève de mai à Sept-Îles. À minuit, 50 policiers expulsent du poste de radio les cinq occupants.

La circulation est lente : plusieurs rues sont encombrées de camions et d'automobiles. De plus, vers 14h, plusieurs attroupements se forment spontanément dans diverses parties de la ville, dont l'un devant le palais de justice. La police est nettement débordée. Vers 16h, 1 500 personnes manifestent devant le palais de justice et réclament la libération immédiate des trois chefs syndicaux, Pepin, Laberge et Charbonneau. La police charge trois fois, à coups de matraques, et lance, du haut d'un hélicoptère, des bombes lacrymogènes, dont la fumée est chassée par le vent, lui aussi favorable aux syndiqués... Les manifestants, encadrés par une cinquantaine de travailleurs protégés par des casques et armés de bâtons de baseball, de chaînes, de roches et de cocktails Molotov, résistent aux assauts des forces policières et les contraignent à se replier dans le palais de justice, où trois syndiqués les suivent pour parlementer et négocier. Durant cette rencontre, un orateur s'adresse aux manifestants réunis, lance un appel au calme et déclare Sept-Îles « ville occupée par les syndiqués ». Ce qui était exact : le pouvoir à Sept-Îles était, pour la première fois de son histoire, aux mains des travailleurs. Après cette déclaration, Théodore Leblanc, anti-syndicaliste notoire, complètement ivre au moment du drame, fonce dans la foule avec son auto, avant de s'écraser contre une voiture de police. Trente-sept manifestants sont blessés, une dizaine d'entre eux souffrant de fractures diverses et dont l'un mourra à l'hôpi-

tal le lendemain ⁶⁵. Le moment de consternation passé, l'automobiliste est sorti de l'auto et est remis à la police, après avoir été taloché. Les manifestants s'attaquent ensuite à l'auto qu'ils démolissent avant de la brûler. Cet accident dramatique refroidit les esprits et, pour la première fois depuis deux jours, les policiers travaillent de concert avec les manifestants, afin de transporter par ambulance les blessés à l'hôpital, où des employés se rendent pour y prodiguer les soins nécessaires. Les responsables de la Sûreté du Québec annoncent alors qu'ils retirent toutes les accusations portées, depuis deux jours, contre les grévistes, mais leur promesse se révélera fausse par la suite. Dans la soirée, un renfort de 150 policiers arrive à Sept-Îles et dégage les routes durant la nuit.

Jeudi matin, 4 000 personnes se trouvent à l'aréna. L'ampleur de ce rassemblement se révèle si on le compare à la population totale de Sept-Îles, soit 25 000 personnes. Le sens de l'événement est clair : les grévistes ont réussi à obtenir l'adhésion de la majorité de la population laborieuse. Mais, sauf pour l'appel au calme, les mots d'ordre - comme les explications - sont peu limpides, quand ils ne sont pas contradictoires. Ainsi, un orateur peut appeler à élire un conseil municipal de travailleurs tandis que l'orateur suivant proclame qu'il faut négocier avec le conseil municipal existant. L'assemblée nomme aussi un comité de coordination formé des présidents des différents syndicats locaux. Mais ces présidents, n'ayant pas été à l'origine de la grève générale, auront peu d'emprise sur le déroulement du conflit.

La police, pour sa part, procède à l'identification et à la fouille des voitures. Tout ce qui peut servir d'armes de défense ou d'attaque (casque, bâton de baseball, etc.) est confisqué.

Le soir, des représentants du comité de coordination, accompagnés de plus de 100 travailleurs, rencontrent le conseil de ville, réuni en assemblée spéciale. Leurs trois demandes sont acceptées. La première est un télégramme que doit envoyer le conseil municipal au premier ministre Bourassa et dont le contenu est le suivant :

⁶⁵ Cette « boucherie » ralentira le mouvement, dans la mesure où plusieurs syndiqués commenceront à craindre la violence des défenseurs de l'ordre établi.

Face aux nombreux incidents que vos lois 15 et 19 ont causés à date dans le Québec et à ceux qui risquent de se produire à tout moment, nous vous demandons de retirer ces lois injustes dans les plus brefs délais et de prendre les mesures pour libérer immédiatement les représentants syndicaux Laberge, Pepin et Charbonneau ainsi que toute personne actuellement arrêtée ou en instance d'arrestation en vertu de ces lois. Vous devez comprendre qu'il est très important que votre gouvernement agisse rapidement en ce sens pour que nos travailleurs du Québec obtiennent le respect dû à leur qualité de travailleur sur cette terre des hommes.

Deuxièmement, le conseil municipal doit donner l'ordre à la police d'évacuer le poste de radio CKCN, afin que les travailleurs puissent en disposer pour informer la population. Enfin, le maire Gallienne accepte de s'adresser à la population sur les ondes dans les termes suivants :

Je demande à tous les commerçants du district de Sept-Îles de fermer leurs portes afin d'éviter des effusions de sang inutiles et regrettables, tant et aussi longtemps que le conflit actuel ne sera pas réglé. Il a été convenu avec les syndicats et le conseil municipal que tous les marchés d'alimentation ⁶⁶, les pharmacies, les hôpitaux, le Pavillon des Îles, les banques, les caisses populaires et les stations services demeureront ouverts aux heures habituelles.

À la suite de cette rencontre, la direction du poste CKCN accepte les requêtes syndicales de diffusion de la musique française et des messages du front commun. Les annonces publicitaires sont maintenues.

Le vendredi 12 mai, la ville est entre les mains des forces policières. Après avoir désarmé les ouvriers la veille, la police commence son harcèlement et ses arrestations préventives. Viateur Beaupré, arrêté trois fois de samedi à lundi et incarcéré 42 heures, raconte l'arbitraire de ces mesures répressives dans son livre *L'homme ou la Loi 2*

Le rapport de force est de nouveau favorable à la bourgeoisie : la direction du poste CKCN ne respecte pas l'entente intervenue avec les

⁶⁶ Les gros magasins d'alimentation, comme Steinberg, devaient cependant demeurer fermés.

syndiqués et le maire Gallienne refuse de s'associer au message négocié qu'il transmet à la population.

Le soir, des notables, soit des commerçants, des professionnels et des cadres, se réunissent à l'hôtel chic de l'endroit, l'Auberge des gouverneurs, et fondent le Comité des citoyens respectueux de la loi et de l'ordre. Le comité appuie le gouvernement Bourassa, défend la Loi 19 et blâme les syndicats.

Le lendemain, ce comité des citoyens diffuse des messages à la radio, invitant la population à se rendre massivement dans les magasins, afin d'acheter des cadeaux pour la fête des mères. Le maire Gallienne, sur un ton pathétique et paternaliste, transmet un message semblable. Les commerçants avaient perdu une semaine de ventes, donc de profits : il ne fallait pas qu'ils soient lésés par la perte de cette foire commerciale, qu'est la fête des mères. Le front commun répond à ces deux messages larmoyants, en demandant le maintien de la fermeture des commerces. Quarante pour cent des commerçants réouvrent leur portes. Les syndiqués ripostent, en créant des embouteillages près des caisses et en mélangeant les produits dans les différents étalages. L'opération « magasinage » des syndiqués embête les commerçants, mais n'entraîne pas de nouvelles fermetures et conduit à l'arrestation d'une dizaine de syndiqués.

Le dimanche 14 mai, les syndiqués ne pourront se réunir à l'aréna, à la suite de la décision du maire qui, sans consulter ses conseillers, leur en refuse la location. Le Comité des citoyens respectueux de la loi et de l'ordre, lui, se réunit, mais il ne réussit qu'à rassembler une centaine de personnes. La répression policière s'accroît : les arrestations et les fouilles se multiplient. Le soir, le poste de télévision de Matane, CKBL, consacre une émission spéciale à la situation de Sept-Îles, et trois représentants du front commun y définissent la position des travailleurs. Plus tard, dans la soirée, le comité de citoyens, par l'intermédiaire de l'avocat Jean Dionne, rétorque dans un message d'une dizaine de minutes.

Le lundi 15 mai se déroulent les funérailles de Herman Saint-Gervais, membre du syndicat des métallos, mort des suites de l'accident du mercredi précédent. Plus de 1200 personnes suivent le cor-

tège, dont 300 à pied et 900 en voiture. À la sortie du cimetière, la circulation étant ralentie par le grand nombre de voitures, plusieurs personnes quittent les autos et reviennent à pied. En chemin, ils rencontrent un autobus rempli de policiers qui, en route vers l'aéroport, semblait vider les lieux. Deux cents travailleurs décident alors de descendre dans les rues pour y manifester. Des vitrines de commerce sont brisées. L'autobus revient et les policiers procèdent à la dispersion des manifestants.

Le même jour, les différents syndicats de Métallos de la Côte-Nord se réunissent pour décider s'ils poursuivent ou arrêtent le débrayage. Des ouvriers, particulièrement à l'Iron Ore Company, ont commencé à retourner individuellement au travail. Les Métallos veulent faire le point et décider collectivement de la marche à suivre. Tous les syndicats, sauf celui de Wabush Mines (Pointe-Noire), favorisent le retour au travail. Ne voulant pas être isolé, celui-ci se rallie à la décision prise par les autres syndicats. Les Métallos de la Côte-Nord et de la Gaspésie avaient accepté assez facilement de débrayer, voyant, dans la Loi 19 et l'emprisonnement des chefs syndicaux, une attaque dangereuse contre l'ensemble du mouvement syndical. Cependant, durant le conflit, ils se sentent peu appuyés : les autres syndicats de Métallos suivent fidèlement - même dans la fière Abitibi - les directives démobilisatrices de Jean Gérin-Lajoie et la riposte des syndiqués du secteur public et du secteur privé des autres régions est généralement moins forte. Il faut aussi ajouter que les ouvriers membres des Métallos ont souffert - comme les autres travailleurs de Sept-Îles - d'un manque d'informations et d'explications sur la signification profonde de la crise.

Les Métallos retournent au travail, en se protégeant : ils s'assurent qu'aucun employeur ne fera des poursuites ou des congédiements à la suite du débrayage. La compagnie de Murdochville déposera un grief contre le syndicat pour perte de production, mais celui-ci, avant de signer la convention collective, forcera la compagnie à le retirer. Aussi, la pratique des Métallos sur la Côte-Nord et la Gaspésie démontre que le principal argument, invoqué par Jean Gérin-Lajoie contre la

grève générale, est sans fondement ⁶⁷. Encore une fois, Jean Gérin-Lajoie - en proclamant que l'entreprise privée utiliserait l'illégalité de la grève pour poursuivre les syndicats et congédier les militants les plus combatifs - avait surévalué la force des boss par rapport à celle des travailleurs.

Les syndicats affiliés à l'Association internationale des machinistes se prononcent aussi le 15 mai, mais décident de continuer le débrayage. Mais le mouvement était épuisé. Le lendemain, 400 travailleurs seulement se réunissent au local des Chevaliers de Colomb. On décide de continuer la lutte jusqu'à la victoire, mais sans grand enthousiasme. Durant l'après-midi du 17 mai, une assemblée houleuse se tient pour répondre à la demande de retour au travail des présidents des trois centrales syndicales. La majorité des participants veulent continuer la lutte, même s'ils étaient les seuls à la poursuivre, mais l'assemblée avorte, sans qu'un vote ne soit pris. Le lendemain, dans l'amertume, les ouvriers de la construction et les travailleurs de la fonction publique et parapublique retournent au travail un par un.

L'IMPOSSIBLE UNITÉ

La grève de mai marque une coupure dans l'histoire de Sept-Îles et révèle à tous la faille qui la traverse. Gaston Boucher, dans son éditorial du 18 mai du journal L'Avenir, décrit ainsi la situation :

Les jours que nous venons de vivre sont de ceux qui ne s'oublient pas facilement ; on peut même dire qu'ils marquent profondément l'histoire d'une jeune ville comme la nôtre. Ils constituent à la fois la fin et le début d'une étape. Dorénavant, il y aura les événements qui se situent avant le 10 mai 1972 et ceux qui se situent après le 10 mai 1972.

⁶⁷ « Lancer un appel à la grève générale me semblerait être une erreur importante de tactique pour le mouvement syndical, du moins dans le secteur privé. Un tel arrêt de travail, forcément illégal et en violation de chaque convention, aurait pour effet immédiat de mettre à la merci complète de l'employeur tous nos officiers et nos militants syndicaux. » Rapport de Jean Gérin-Lajoie au congrès des métallos de 1971, dans *La lutte syndicale chez les Métallos*, Montréal, Éditions du Jour, 1973, p. 140.

La bourgeoisie essaie d'abord de colmater la brèche, révélée par la grève de mai, par une politique d'intégration. Ainsi, le Comité des citoyens respectueux de la loi et l'ordre se dissout peu après le rétablissement de l'ordre bourgeois et propose la formation d'un comité inter-associations, regroupant des représentants patronaux - soit directement, soit par l'intermédiaire des organismes qu'ils contrôlent, dont la Chambre de commerce - et des représentants syndicaux. Cette proposition est reprise par un dénommé Maltais, employé du Centre de main-d'œuvre du Canada, qui invite Claude Ryan à Sept-Îles le 21 juin, afin qu'il serve de médiateur et ressuscite le dialogue. Le journal L'Avenir, du 15 juin 1972, définit bien les objectifs de cette rencontre :

Ce n'est quand même pas tous les jours qu'un homme dans une même journée rencontre les principaux leaders syndicaux, les compagnies minières, les professeurs, les autorités municipales et la population [...] La visite de Ryan devrait déboucher sur la formation d'un organisme qui ralliera les forces qui s'opposent en ville.

Mais les dirigeants syndicaux refusent ce marché et Ryan ne rencontrera que leurs communiqués de presse dans lesquels sont rejetés la collaboration de classe et son porte-parole. S'étant mis les pieds dans les plats, Ryan, de retour à Montréal, utilisera son journal, Le Devoir, pour faire une violente sortie contre les dirigeants syndicaux de Sept-Îles qu'il accuse de démagogie.

La bourgeoisie de Sept-Îles veut oublier la grève de mai et la grande peur ressentie. Elle recouvre cette brèche par le silence. Elle veut refouler dans l'inconscient ce cauchemar et essayer d'ignorer le baril de poudre sur lequel elle vit et qui pourrait de nouveau exploser. Elle aimerait que cet événement disparaisse de la mémoire collective des travailleurs : ceux-ci ne devraient se souvenir que des longues périodes de soumission.

À ce silence bourgeois, les travailleurs de Sept-Îles, pour des raisons opposées, répondent malheureusement par le silence. La conclusion du mouvement de mai est ressentie comme une défaite : ils ont dû retourner au travail, sans l'abrogation de la Loi 19 et sans la libération des dirigeants syndicaux. Ils digèrent actuellement cette amère

déception, et subsiste le danger que la bourgeoisie réussisse à extirper mai 1972 de la mémoire des travailleurs de Sept-Îles. La grève de mai à Sept-Îles, qui, comme les événements qui se sont jadis déroulés à Asbestos et à Murdochville, marquera le développement de la lutte de classes dans l'ensemble du Québec, n'imprégnera pas alors positivement le déroulement de la lutte, là où elle a été exemplaire. Cependant, les militants de Sept-Îles réagiront peut-être à ce silence et à cette apathie, en défendant, devant les travailleurs et contre la bourgeoisie, toute la portée positive révélée par mai 1972.

DU COMBAT AU PARTENARIAT.
INTERVENTIONS CRITIQUES SUR LE SYNDICALISME QUÉBÉCOIS

8

**“Pourquoi
la Commission Cliche ?”** ⁶⁸

1977

Cette guerre [contre les syndicats], c'est nous qui la
gagnerons car nous avons l'opinion publique avec nous.

Robert Bourassa, 4 mai 1975, Milles- Îles.

[Retour à la table des matières](#)

L'existence de certaines formes de banditisme à l'intérieur de la FTQ-construction était déjà connue - bien avant la mise sur pied de la Commission d'enquête sur l'exercice de la liberté syndicale dans l'industrie de la construction, dite Commission Cliche ⁶⁹ et bien avant la demande d'une commission d'enquête de la part de la CSN - par les membres de l'appareil syndical de la FTQ et de la CSN, par le patronat dans le secteur de la construction et par le gouvernement.

⁶⁸ Chroniques, no 11 (nov. 1975). Reproduit dans *Un syndicalisme de combat*, Montréal, Éditions Albert Saint-Martin, 1977.

⁶⁹ Note de l'éditeur. Le saccage d'un chantier hydroélectrique de la baie James entraîne le gouvernement Bourassa à mettre sur pied, en avril 1974, cette Commission, présidée par le juge Robert Cliche.

LES DIRIGEANTS ET L'APPAREIL SYNDICAL

On reproche souvent aux dirigeants de la FTQ de n'avoir rien fait pour pallier cette situation ⁷⁰. Il s'agit là d'un point de vue moral abstrait, sans rapport avec la réalité syndicale. Même si les leaders de la FTQ avaient désiré extirper le banditisme qui prévalait dans les locaux des métiers mécaniques (électricité, plomberie et machinerie lourde), ils ne l'auraient pu : la FTQ a très peu de pouvoirs ; elle est en quelque sorte un bureau de publicité au service des unions américaines et canadiennes qu'elle représente au Québec. Le vrai pouvoir est aux mains des unions qui contrôlent les ressources humaines et financières. La FTQ est, sur le plan des structures, très différente de la CSN qui, centralisée, possède des pouvoirs par rapport aux fédérations. Malgré cela, les dirigeants de la CSN n'ont rien fait pour remettre en question le syndicalisme de boutique que pratiquait en son sein la fédération du vêtement dirigée par Jean-Noël Godin - devenu millionnaire, on ne sait trop comment - avant que cette fédération fonde avec d'autres syndicats la CSD. Le syndicalisme de boutique de la fédération du vêtement est-il supérieur au syndicalisme d'affaire pratiqué par le conseil des métiers de la FTQ ? Le millionnaire Jean-Noël Godin ⁷¹ était-il plus fidèle aux intérêts des travailleurs que le « bandit » Dédé Desjardins ⁷² ? En fait, à la FTQ comme à la CSN, la volonté de maintenir et de renforcer l'organisation par rapport au patronat, au gouvernement et à la centrale rivale entraîne le plus souvent une union sacrée qui lie ensemble les différents membres de tout l'appareil syndical.

⁷⁰ « La CSN blâme formellement la FTQ, ses principaux dirigeants, et particulièrement son président Louis Laberge, pour ne rien avoir fait de conséquent afin d'extirper la corruption des rangs de ses affiliés de la construction. » Position de l'exécutif de la fédération du bâtiment et du bureau confédéral de la CSN, le 7 mai 1975.

⁷¹ Note de l'éditeur. Celui-ci sera, quelques années plus tard, expulsé de la CSD pour malversation.

⁷² Note de l'éditeur. Dédé Desjardins était le dirigeant de la FTQ-construction.

LA CSN ET LE PLURALISME SYNDICAL

C'est à l'automne de 1972, durant la période de recrutement simultané institué en 1968 par la Loi 290, que la CSN demande au gouvernement d'instituer une enquête sur la FTQ-construction. Cette demande, qui intervenait après le front commun dans le secteur public et parapublic, ne fait pas l'unanimité au sein de la CSN. Certains interrogent : comment peut-on demander aux représentants de l'État bourgeois, venant de matraquer les travailleurs du secteur public, d'enquêter sur des organisations ouvrières ? Cette interrogation est rejetée : lorsque des bandits attaquent, dit-on, on ne se demande pas si la police est ou non au service de la bourgeoisie. Ce raisonnement percutant est appuyé par la majorité au sein de l'appareil syndical : la campagne de dénigrement contre la FTQ-construction est donc lancée.

La CSN, minoritaire, défendait le pluralisme syndical identifié à la liberté syndicale. Le raisonnement vient de loin : on sait que la démocratie au Canada consiste à choisir entre le Parti libéral et le Parti conservateur ! Or, la CSN était d'autant plus minoritaire qu'elle venait de perdre un certain nombre de ses membres à la CSD. La Loi 290 stipulait que, pour être représentative, une centrale devait représenter au moins 20% des travailleurs. La CSD n'en représentait que 5%. Peu importe : le gouvernement modifiera post factum la Loi 290 afin d'aider ses petits amis de la nouvelle centrale. Les beaux mots d'ordre de pluralisme syndical, de liberté et de lutte contre le banditisme masquaient des réalités plus triviales : la CSN-construction luttait pour, non seulement maintenir son existence, mais accroître son pouvoir par rapport à sa rivale, la FTQ.

Il y avait déjà eu un front commun dans le secteur de la construction entre la CSN-construction de Montréal et la FTQ-construction. Cela avait entraîné une division au sein... de la CSN-construction, le secteur de Montréal s'opposant au reste de la fédération du bois et du bâtiment sur les objectifs de négociation. Refusant de se soumettre aux grandes orientations de négociation tracées par sa fédération, Florent Audet, leader de la construction de la région de Montréal, et Michel Chartrand, qui l'appuyait, avaient été menacés d'expulsion pour

insubordination. Cette menace était réelle. Florent Audet entreprit des négociations avec Dédé Desjardins pour que les travailleurs qu'ils représentaient passent à la FTQ-construction. La négociation échoua. Florent Audet voulait importer à la FTQ ses permanents et son type d'organisation - qui ne reposait pas, comme à la FTQ, sur la division par métiers : Dédé Desjardins refusa.

En 1971, lors du débat sur le document *Ne comptons que sur nos propres moyens*, les dangers de scission, qui avaient pris naissance en 1968 lors de la création du deuxième front, se précisent. Florent Audet, par organisme interposé, engage Michel Bourdon pour faire de la consolidation en province. Après la scission, la majorité des leaders de la fédération du bois et du bâtiment étant passée à la CSD, Michel Bourdon devient le président tout désigné : il peut unir la province à Montréal en ce qui concerne la construction et, en tant qu'ex-journaliste, il possède les informations et les connaissances requises pour lancer la campagne de salissage contre la FTQ-construction.

LA FTQ ET LE MONOPOLE SYNDICAL

La FTQ, majoritaire dans la construction, favorisait le monopole syndical, moyen privilégié d'accroître la force syndicale en regard du patronat. Cet argument avait au moins l'avantage, sur celui éculé, de pluralisme, de tenir compte de la réalité des rapports de force. Toutefois, à la FTQ comme à la CSN, ce n'est pas une question de principes qui était en cause, mais une question d'organisation et de cotisations.

La Loi 290 supprimait les fiefs régionaux contrôlés par la CSN en instituant la négociation provinciale : la province était maintenant ouverte à la pénétration de la FTQ-construction. Les grands monopoles canadiens et américains de la construction, habitués à négocier avec les unions internationales, favorisaient la FTQ-construction dans leurs chantiers. De plus, l'efficacité des bureaux de placement de la FTQ, fondée sur la division des travailleurs en métiers, lui permettait d'offrir aux constructeurs une main-d'œuvre qualifiée et mobile en tout temps. Enfin, il semblait aux constructeurs qu'il serait plus facile de s'entendre avec Dédé Desjardins, qui discutait augmentations de salaire,

qu'avec les gens de la CSN qui manifestaient des préoccupations « idéologiques » sur la sécurité d'emploi.

Le patronat et le gouvernement favorisaient la FTQ qui leur semblait la centrale la plus efficace au niveau de l'offre de la main-d'œuvre, la plus « affairiste » ⁷³ sur le plan syndical et la plus forte en terme numérique. La majorité des travailleurs adhéraient à la FTQ-construction pour des raisons similaires : bon système de placement et bonnes augmentations de salaire. La Loi 290 instituait une négociation au sommet entre les parties syndicales et les parties patronales : le pouvoir du conseil des métiers et de son boss, Dédé Desjardins, se renforce par rapport à celui des diverses unions représentées.

L'ISOLEMENT DE LA FTQ-CONSTRUCTION

La collusion patronat/gouvernement/FTQ-construction commence à s'effriter en mai 1972 lors de la participation massive de la FTQ-construction à la grève générale. Évidemment, Dédé Desjardins n'avait pas lancé ses troupes dans la bataille pour des raisons idéologiques. Peut-être voulait-il accroître son pouvoir au sein de la FTQ ou encore, comme l'affirmaient ses adversaires de la CSN, démontrer au gouvernement sa force en vue d'obtenir le monopole syndical dans la construction ? Quelles que furent ses intentions, la participation du conseil des métiers à la grève de mai a permis à celle-ci de prendre de l'ampleur et de se consolider. Puis il y a eu les événements de la baie James. Le local 791, cette concrétisation exemplaire du banditisme syndical, s'était développé comme un cancer et même Dédé Desjardins n'arrivait pas à le contrôler et à l'orienter en fonction de sa stratégie : c'est un des « bras » de ce local qui saccagea le chantier LG-2. La FTQ-construction perd alors l'appui du gouvernement. Dédé Desjardins initiera ensuite la grève sur l'indexation ⁷⁴ espérant, par ce coup de force, refouler les pressions de plus en plus fortes en faveur d'une

⁷³ Sur la définition de syndicalisme d'affaire, voir le chapitre intitulé : « Syndicalisme de boutique, syndicalisme d'affaire et syndicalisme de combat ».

⁷⁴ Note de l'éditeur. En 1974, confrontées à l'inflation, les centrales syndicales lancent une vaste campagne de mobilisation en vue de réouvrir les conventions collectives pour indexer les salaires au coût de la vie.

enquête sur la construction. Peine perdue : le patronat, lui aussi, débarque et prend ses distances.

Dédé Desjardins avait présumé de ses propres forces. Ses troupes s'en prenaient au projet du siècle de Bourassa et mettaient en question la possibilité de respecter les délais pour un autre grand projet, celui du maire Drapeau, les Olympiques. De plus, pour le patronat, il remettait en question sa parole donnée en déclenchant une grève illégale sur l'indexation. Le pouvoir était maintenant prêt à accéder à la demande d'enquête de la CSN, d'autant plus que les policiers accumulaient des dossiers sur la FTQ-construction depuis 1972. C'est dans ce contexte précis que la Commission Cliche est mise sur pied.

À qui a-t-elle servi ?

DU COMBAT AU PARTENARIAT.
INTERVENTIONS CRITIQUES SUR LE SYNDICALISME QUÉBÉCOIS

9

**“Pour qui
la Commission Cliche ?”** ⁷⁵

1977

[Retour à la table des matières](#)

Les bandits, c'est reconnu, ne respectent pas la loi. Qui ne respecte pas la loi est donc un bandit. En Argentine, il n'y a pas de guérilleros, mais des criminels. Au Canada, durant la crise d'Octobre, les terroristes étaient des bandits. Entre Paul Rose et Frank Cotroni, aucune différence substantielle : ils sont des hors-la-loi.

LA LOI, C'EST LA LOI

La Commission Cliche adhère, faut-il s'en surprendre, à ce sophisme : elle met sur le même pied ceux qui pratiquent le *shylocking*, ceux qui utilisent la force physique durant les périodes de maraudage ou pour contrôler des assemblées syndicales, ceux qui se font acheter par les boss pour assurer la paix sur le chantier, ceux qui utilisent l'étiquette syndicale pour renflouer leur association sportive ou pour permettre l'embauche de vieux ouvriers et ceux qui utilisent le sabotage ou les arrêts de travail illégaux pour faire pression sur les patrons.

⁷⁵ Chroniques, no 12 (décembre 1975). Reproduit dans *Un syndicalisme de combat*, Montréal, Éditions Albert Saint-Martin, 1977.

Enfreint-on la loi pour mieux tromper les travailleurs ou pour augmenter leur force de pression contre les bourgeois ? Dans une société capitaliste, la loi sert-elle une classe plutôt qu'une autre ? Pourquoi telle loi est-elle enfreinte dans tel milieu et non dans tel autre ? Pourquoi le *shylocking* est-il pratiqué dans les milieux pauvres, entre autres parmi les travailleurs de la construction, et non chez les bourgeois de Westmount ? Ces questions ne sont pas abordées. La loi, c'est la loi : elle se situe au-dessus de tout individu, elle est au-delà des classes sociales.

Cette conception bourgeoise de la loi a orienté l'ensemble des audiences ainsi que le rapport de la Commission Cliche. L'image du délégué de chantier transmise par la Commission est celle du bandit. Entre le délégué de chantier qui outrepassa la loi pour défendre les travailleurs et celui qui l'enfreint par intérêt personnel, aucune distinction n'est esquissée : ils ne respectent pas la loi et sont donc des criminels. De même, la Commission Cliche, contrairement au Bureau international du travail dont elle dit s'inspirer, ne fait aucune distinction entre les infractions pénales de caractère crapuleux et celles de caractère politique dans sa recommandation 12, qui vise à exclure des postes de responsabilité syndicale ceux qui ont eu maille à partir avec la justice : la transgression de la loi seule compte, indépendamment de ses motifs ou de ses causes.

LA NEUTRALITÉ DE L'ÉTAT

La loi n'est pas l'instrument d'un individu, d'un groupe ou d'une classe sociale : elle est au-dessus de tout individu, si puissant soit-il, et trouve son garant dans la neutralité de l'État. Celui-ci est aussi bien la chose de Bourassa que celle d'un citoyen quelconque, de Mister Eaton, de Monsieur Desmarais que de l'ouvrier Beauchemin de la rue Beaudry : l'État, dit les commissaires, c'est nous tous. Les gouvernements et les individus peuvent changer et les structures peuvent être modifiées, mais l'État demeure neutre et au-dessus de la mêlée.

Cette conception bourgeoise de l'État, partagée par le péquiste Guy Chevrette, le ènepédiste Robert Cliche et le conservateur Brian Mu-

Ironey ⁷⁶ (c'est-à-dire par la gauche et la droite... petites-bourgeoises) entraîne tout naturellement les commissaires à mettre sous le contrôle de l'État tout ce qui, d'après eux, ne fonctionne pas rondement parmi les syndicats et le patronat. Si les mesures de contrôle visent d'abord les syndicats, c'est qu'ils sont, diraient les commissaires, plus corrompus. Certains syndicats ne fonctionnent pas de façon démocratique : les statuts et règlements des syndicats devront être soumis au lieutenant-gouverneur en conseil pour ratification. Certains dirigeants syndicaux ont des pratiques financières douteuses : les états financiers des syndicats devront être déposés au ministère des Institutions financières. (Quelle merveilleuse façon de préparer les négociations, dans le secteur public ou privé, que connaître l'état financier de l'ennemi !)

Le Code du travail du Québec déclare illégale toute grève commise hors des délais prévus pour le renouvellement des conventions collectives. En d'autres mots, l'esprit et la lettre du Code du travail impliquent que, lorsque les parties se sont entendues sur les conditions de l'exploitation, le patron peut exploiter l'ouvrier en toute quiétude et jouir pleinement de ses droits de gérance durant la durée de la convention collective ; ils impliquent, que, une fois l'entente intervenue sur le prix de la force de travail (salaire, bénéfices marginaux, permanence, droits d'ancienneté), le patron peut tout, y compris fermer son usine et mettre ses ouvriers en chômage. La loi bourgeoise cherche à limiter, dans le temps et dans l'espace, la lutte de classes, mais celle-ci se pratique et tend à briser ces carcans légaux. Depuis quelques années, plusieurs grèves illégales ont éclaté (par exemple, en mai 1972, contre l'emprisonnement des chefs syndicaux, et en 1974, pour l'indexation). C'est en vue de la paix sociale, de la paix bourgeoise, que la recommandation 11 soumet le droit de grève au scrutin secret sous le contrôle de l'État et que la recommandation 53 institue la présomption de culpabilité contre les travailleurs accusés d'arrêts ou de ralentissements illégaux de travail. La démocratie bourgeoise repose sur le scrutin secret : l'État a la bonté d'imposer ce mécanisme de démocratie aux travailleurs (ce qui aurait d'ailleurs rendu doublement illégale la

⁷⁶ La Commission est présidée par le juge Robert Cliche (ex-président du NPD-Québec) assisté de Guy Chevrette (vice-président de la CEQ et futur membre du gouvernement péquiste) et de Brian Mulroney (avocat patronal et futur premier ministre conservateur du Canada).

nécessaire grève de mai 1972). Le Code criminel présume l'innocence de l'inculpé, mais les « bandits » syndicaux, sans doute plus dangereux pour l'ordre social que Cotroni et cie, seront reconnus coupables, au point de départ. Remarquons d'ailleurs que la recommandation 53 ne vise pas les employeurs qui font un lock-out illégal... pour la simple et bonne raison que le patron n'a aucun intérêt à se couper de sa source de plus-value.

Il y avait des « bandits » - bandits « politiques » et les autres - parmi les délégués de chantier : la recommandation 21 restreint de façon draconienne les pouvoirs des délégués de chantier. La clause 10.01 du décret de 1970 était extrêmement forte du point de vue syndical : elle accordait au délégué de chantier, représentant du syndicat, tous les pouvoirs et moyens nécessaires pour veiller à l'application du décret et aux conditions de travail des salariés. Cela est maintenant chose du passé : la Commission Cliche affaiblit le syndicat par l'intermédiaire d'une clause qui réduit de façon draconienne les pouvoirs et les moyens d'action du délégué de chantier ⁷⁷. De plus, en enlevant les bureaux de placement des mains des syndicats pour les confier à un organisme étatique, la Commission Cliche supprime un moyen de pression que la FTQ pouvait utiliser, évidemment contre ses rivales la CSN et la CSD, mais aussi contre le patronat. Si la recommandation de la commission Cliche sur le placement est acceptée, les employeurs récalcitrants ne craindront plus une pénurie de main-d'œuvre spécialisée créée par les syndicats.

LA TUTELLE ÉTATIQUE

Mais, dira-t-on, la pègre s'était infiltrée dans la FTQ-construction, notamment chez les plombiers, les électriciens et les opérateurs de machinerie lourde : la tutelle a précisément pour objectif de nettoyer la FTQ-construction de ses éléments douteux et de lui permettre ainsi de réinstaurer la démocratie syndicale : « c'est le contrôle de la base et l'épanouissement des libertés syndicales qui, seuls, pourront faire dans

⁷⁷ De plus, à la réouverture du chantier olympique et du chantier LG-2 à la baie James, les délégués syndicaux trop actifs n'ont tout simplement pas été réengagés.

ces locaux le ménage qui s'impose. Une intervention extérieure, celle de l'État, est nécessaire pour réunir à nouveau les conditions propres à cette renaissance. C'est la mise en tutelle ⁷⁸. »

Tout syndicaliste authentique favorise l'exclusion du syndicalisme de ses éléments corrompus, mais croire qu'on puisse le faire par une tutelle venant de l'État est une illusion typiquement bourgeoise et petite-bourgeoise. Comment les travailleurs peuvent-ils se reconnaître dans un Yves Ryan ⁷⁹ ? Les ouvriers se reconnaissent bien plus dans Dédé Desjardins, un des leurs qui leur a obtenu des augmentations de salaire, que dans cette équipe de tuteurs, bien habillés et bien payés, qui n'ont vu les chantiers de construction que de loin. Une tutelle étatique peut expulser des indésirables, mais les tuteurs ne peuvent obtenir l'adhésion de la base syndicale et ces indésirables seront remplacés par d'autres individus de même acabit, sans que la tutelle étatique puisse l'empêcher.

La démocratie ne s'impose jamais d'en haut et encore moins de l'extérieur. C'est par le travail des militants mené à la base, par la lutte du *rank-and-file*, disent nos camarades américains, que les militants peuvent peu à peu instaurer une démocratie syndicale. Cette lutte n'est pas facile. Elle est même très difficile dans la construction où les travailleurs sont appelés à changer de chantier à l'échelle de la province plusieurs fois par année, sinon par mois : cette très grande mobilité de la main-d'oeuvre rend la solidarité syndicale précaire et complique le travail d'éducation syndicale. Mais il n'y a pas d'autre voie à la démocratie syndicale : elle doit venir de la base ou elle ne sera pas. Militer à la base ne signifie pas qu'on doive se désintéresser de l'appareil syndical et refuser d'utiliser les contradictions en son sein afin de l'infléchir dans un sens progressiste. Contre les gauchistes, il faut affirmer la nécessité de travailler aussi parmi les instances supérieures de l'organisation syndicale ; contre les opportunistes, il faut maintenir que le travail principal doit se faire à la base du mouvement syndical.

⁷⁸ Rapport de la Commission d'enquête sur l'exercice de la liberté syndicale dans l'industrie de la construction, Québec, Éditeur officiel, 1975, p. 88.

⁷⁹ Note de l'éditeur. Maire de Montréal-Nord, un des tuteurs de la construction nommé par l'État.

L'UNITÉ PATRONALE

Comme nous l'avons vu, la signification objective des recommandations de la Commission Cliche consiste à affaiblir le mouvement syndical et, conséquemment, à fortifier le patronat. Mais les commissaires ont jugé insuffisantes les recommandations qui limitent la puissance de l'organisation syndicale : ils les ont appuyées par d'autres recommandations qui renforcent la partie patronale. C'est nommément dans ce but que les contremaîtres sont exclus de l'unité d'accréditation ⁸⁰. Mais plus claire encore est la recommandation qui vise à remplacer les associations patronales actuelles, « faibles et divisées », par une association unique. Face au pluralisme syndical que les commissaires endossent, le rapport recommande l'unification des patrons !

Enfin, les recommandations du rapport sur la qualification des entrepreneurs en construction font disparaître du marché les petits entrepreneurs dans le secteur domiciliaire et les petits sous-entrepreneurs, qui n'ont pas les assises financières assez solides et dont le taux de roulement est élevé ⁸¹. Elles visent à consolider la division de classes, en supprimant les facilités de passage de l'état d'ouvrier à celui d'entrepreneur :

Il existe dans l'industrie de la construction un type d'entrepreneurs de petite taille qui, pour la plupart, sont récemment sortis des rangs de la classe ouvrière et qui incertains de survivre comme entrepreneurs, décident de rester membres de leur syndicat d'origine [...] Sans vouloir diminuer de quelque façon la compétence de ces artisans, il faut avouer qu'il s'agit là d'une anomalie et que la marge entre l'employé et l'entrepreneur est, pour le moins, très facile à franchir ⁸².

⁸⁰ En principe, je suis d'accord avec cette recommandation des commissaires, mais pour des raisons opposées. Si la syndicalisation des contremaîtres peut quelquefois renforcer l'organisation syndicale, la plupart du temps, elle a comme fonction objective de mieux intégrer les travailleurs à l'organisation capitaliste du travail.

⁸¹ En 1973, sur 20 609 entrepreneurs, il y a eu 4 000 départs et 6 000 nouveaux arrivants. Rapport de la Commission d'enquête, op. cit., note 4, p. 116.

⁸² Ibid., p. 117.

La suppression de ces aventuriers de la construction favorisera inévitablement la tendance inhérente du capitalisme à la concentration. De plus, les gros entrepreneurs n'auront pas à rembourser, comme ils le faisaient depuis 1973, les « centaines de milliers de dollars aux salariés victimes de faillites ⁸³ ». Cette disparition des petits entrepreneurs dans le secteur domiciliaire contribuera à l'augmentation des coûts des maisons unifamiliales, des duplex et des triplex et fera encore plus du peuple québécois un peuple de locataires. En fait, cette recommandation, comme d'autres, favorise les grands monopoles dans la construction ⁸⁴.

LES RECOMMANDATIONS PIEUSES

L'industrie de la construction est le secteur industriel qui souffre le plus des accidents industriels : on dénombre annuellement 45 morts et 10 000 accidents entraînant l'incapacité totale temporaire ou permanente et l'incapacité partielle permanente. Afin de renforcer la sécurité au travail, les commissaires ont concocté 15 recommandations sur les items suivants : formation professionnelle des entrepreneurs et des salariés, programme de prévention à l'intérieure des entreprises, modifications législatives, accélération de la procédure judiciaire...

Depuis la mise en vigueur de certaines des recommandations du Rapport Cliche, le nombre d'accidents a plus que doublé dans les chantiers de construction. Me Cliche peut se féliciter de l'augmentation de la productivité sur les chantiers. Mais il faut être naïf ou inconscient pour ignorer la relation entre l'affaiblissement des syndicats, l'augmentation de la productivité et l'accroissement des accidents de travail. C'est pour masquer cette relation, trop criante, et pour se blanchir que Me Mulroney a demandé au gouvernement d'appliquer les recommandations de la Commission sur la sécurité au travail.

⁸³ Ibid.

⁸⁴ Sur les 20 609 entreprises de 1973, Il seulement comptent plus de 100 salariés. Ibid., p. 116.

Les recommandations visent à confier la santé des travailleurs à un appareil bureaucratique extrêmement lourd et, à mon avis, peu efficace. Un syndicat puissant et des délégués de chantier militants peuvent beaucoup mieux protéger la vie des travailleurs que les solutions bureaucratiques préconisées par les commissaires. Certaines recommandations ont pour objectif d'accélérer la procédure judiciaire. Si un entrepreneur viole les normes de sécurité physique, il faudrait que les jugements soient rendus avant la fermeture du chantier ! Mais même le plus efficace mécanisme de griefs et d'arbitrage n'empêchera pas des retards qui peuvent être de un, de deux ou même de trois ans. Un entrepreneur aura donc le temps d'ouvrir et de fermer plusieurs chantiers, de sacrifier la santé d'ouvriers au nom de la productivité et de ses profits, avant que le jugement soit rendu.

Sur la sécurité d'emploi, les commissaires proposent encore un appareil bureaucratique extrêmement lourd qui impliquerait, entre autres technicalités, la centralisation de la paie pour les 140 000 travailleurs de la construction dépendant des 20 000 entrepreneurs et sous-entrepreneurs. Rien de moins ! Ils recommandent aussi au gouvernement du Québec d'« accentuer ses efforts pour atténuer les fluctuations cycliques de l'économie québécoise, l'activité de la construction étant en grande partie influencée par la conjoncture générale ⁸⁵. » Ils ne se demandent pas si le gouvernement provincial a les compétences nécessaires (monnaie, fiscalité, import/export, immigration) pour entreprendre une planification, même bourgeoise, de l'économie. Ils ne questionnent pas le rôle actuel joué par la construction pour atténuer les périodes de haut taux de chômage. Le gouvernement finance 40% des activités de la construction, c'est par ce moyen qu'il intervient, faisant varier le nombre de travailleurs de la construction selon les besoins de l'économie bourgeoise. Respectueux du marché, les commissaires, tout en recommandant la priorité d'emploi pour les salariés, dits permanents, maintiennent ce que Marx appelait l'armée de réserve du capital : « L'autre catégorie de salariés, c'est-à-dire ceux qui ont travaillé moins de 500 heures, ne bénéficie pas de ces priorités. Toutefois, nous avons dit qu'ils seraient appelés au travail lorsque l'industrie aura absorbé la totalité des salariés permanents ⁸⁶ ».

⁸⁵ Rapport de la Commission d'enquête, op. cit., note 4, p. 106.

⁸⁶ Ibid., p. 245.

EN BREF

La conséquence des activités de la Commission Cliche me semble évidente : affaiblissement du syndicalisme face à la bourgeoisie et à son État. L'utilisation des médias de masse par les commissaires durant leur enquête a contribué à dégrader davantage l'image du syndicalisme dans ce récepteur passif qu'est l'opinion publique. La FTQ-construction et la FTQ, dont celle-là est une partie importante, sortent affaiblies de cette épisode. La CEQ, par le rôle ambigu qu'a joué son vice-président à la Commission, en sort divisée. Enfin, l'unité intersyndicale - si nécessaire dans cette période d'inflation et de chômage, dans cette période où l'État fédéral veut contrôler les salaires tout en donnant l'illusion de vouloir contrôler les prix -devient encore plus un principe pieux soumis au marchandage d'appareils syndicaux dont les intérêts sont trop souvent corporatistes.

Les entrepreneurs en construction manifestent leur contentement : la productivité a augmenté même si, pour cela, il faut sacrifier davantage la santé et la vie d'ouvriers. Le gouvernement provincial et l'administration municipale sont satisfaits : leurs projets de grandeur (la baie James et les Olympiques) vont bon train sans qu'ils ne soient trop ralentis ou interrompus par ses troubleurs de l'ordre social que sont les syndicats. Tout va bien : les ouvriers œuvrent, les bourgeois font des profits et l'État maintient ce rapport.

DU COMBAT AU PARTENARIAT.
INTERVENTIONS CRITIQUES SUR LE SYNDICALISME QUÉBÉCOIS

10

**“Pour une renaissance
syndicale”⁸⁷**

1984

[Retour à la table des matières](#)

Bien écrites et très documentées (François Demers était le journaliste attitré du comité de négociation de la CSN lors du troisième front commun) les *Chroniques impertinentes*⁸⁸ constituent un important ouvrage de consultation pour quiconque veut réfléchir sur le syndicalisme des travailleurs de l'État durant la dernière décennie.

L'auteur, avec honnêteté et modestie, définit dans sa préface la portée et les limites de son point de vue descriptif et critique. Dans le corps de l'ouvrage, il dévoile avec une impudeur moqueuse et provocante les manques, les travers, les ambivalences et les contradictions du mouvement syndical. Puis il conclut son exposé par un appel à la recherche d'un modèle alternatif.

⁸⁷ *Les Cahiers du socialisme*, no 14 (printemps 1984). Un large extrait est paru dans *Le Devoir*, 27 avril 1983

⁸⁸ *Nouvelle Optique*, 1982, 170 p.

Qu'un renouvellement de la stratégie et de la problématique syndicales soit indispensable, que cette renaissance exige un regard froid, lucide et distancié sur le syndicalisme que nous avons vécu depuis la crise d'Octobre, voilà une approche à laquelle je souscris entièrement et dont la nécessité, démontrée encore par l'expérience du dernier front commun, devrait s'imposer à tout syndicaliste. Malgré cette concordance avec les positions de François Demers, la lecture de son livre m'a plongé dans un profond malaise. Une seconde lecture, aussi attentive mais sans doute plus analytique, m'a permis de sortir de cet embarras, en me révélant ce qui l'avait suscité.

François Demers est, dit-il, « désabusé » et « cynique » : les actions humaines ne seraient mues que par « des intérêts étroits et des calculs mesquins », alors qu'il aspire incurablement à une société égalitaire, à salaire unique, qui serait le fruit « d'une qualité morale et d'une lucidité politique exceptionnelle des acteurs ». Cette vision a la cohérence du manichéisme : face à l'espoir céleste et béat de l'auteur, toute réalité humaine ne peut être que basse, vile, bestiale.

Je ne mentionnerais pas la morale de l'auteur, aussi naïve soit-elle, « vestige », comme il le dit, de son éducation « d'avant 1960 », si elle n'avait pas des effets non innocents sur ses analyses. Car, que reproche Demers aux revendications égalitaristes des fronts communs ? D'être le fruit de compromis entre différents groupes de syndiqués, de correspondre à leurs intérêts, de s'inscrire dans une vision stratégique où l'appui de l'opinion publique est sollicité... comme si les luttes pour la réduction des écarts de salaire, les hausses de salaire minimum et l'égalité entre les hommes et les femmes ne devraient pas correspondre aux intérêts des travailleurs et s'inscrire au sein d'un rapport de forces très concret.

Évidemment, les gains syndicaux sont fort éloignés du salaire unique prôné par Demers, objectif que n'a d'ailleurs jamais partagé le mouvement syndical. Cependant, il faut se souvenir de l'immense travail accompli au début des années 1970 pour amener les syndiqués des trois centrales, habitués jusque-là à militer dans une perspective strictement locale, non seulement à penser leurs propres intérêts à travers ceux de l'ensemble des syndiqués de l'État, mais aussi à les intégrer à une politique salariale progressiste : il s'est joué là un change-

ment majeur, une transformation qualitative de la pratique syndicale. La scission de la CSD - et non son expulsion, comme le dit erronément l'auteur - n'est que le symptôme de ce bouleversement : des syndiqués du secteur privé, surtout parmi les plus démunis, résignés à leur exploitation, soumis au capitalisme et à ses maux, habitués à déléguer leurs pouvoirs à l'appareil syndical, suivent leurs permanents et leurs dirigeants qui, au nom de la tradition, se dissocient du discours progressiste et de la pratique « contestatrice » des nouveaux militants.

Avant les années 1970, l'objectif de réduction des écarts salariaux était pratiquement absent des préoccupations syndicales, y compris celles des fondateurs de la CSD. Ce n'est évidemment pas le patronat, toujours partisan du « au plus fort, la poche », ni les gouvernements, ni les partis politiques, ni les fabricants d'opinion qui ont imposé comme débat public une politique salariale progressiste. Si nous pouvons aujourd'hui nous disputer sur les retombées de la politique salariale du mouvement syndical, discuter de la plus ou moins grande réduction des discriminations et des écarts salariaux et questionner les effets des gains des syndiqués de l'État sur ceux du secteur privé c'est parce que, au préalable, les syndiqués des fronts communs ont pris l'initiative et ont eu la capacité de poser comme *enjeu* social une politique de réduction des disparités de revenus.

Que la politique salariale ait été établie en dépassant dans une unité supérieure les intérêts corporatistes de chaque secteur et de chaque profession, que cette politique corresponde aux intérêts des travailleurs concernés, tout cela m'apparaît normal et sain. Pourtant François Demers s'en désole au nom d'une éthique du sacrifice datant d'avant la Révolution tranquille. On ne peut comprendre les gens de ma génération si on méconnaît la morale masochiste dont on nous a imprégnés durant notre enfance, comme on ne peut comprendre un Québécois si on ignore l'hiver. Mais j'aurais espéré que Demers dépasse cette morale d'antan. Car si on doit aimer les autres comme soi-même, il faut, au préalable, pour que ce précepte puisse fonctionner, s'aimer soi-même. Le don et la générosité, sauf s'ils s'inscrivent au sein d'une martyrologie, impliquent toujours un certain calcul où le soi se trouve dans l'autre.

François Demers juge très sévèrement les résultats des fronts communs à la lumière du projet social qui les animait. Je ne questionne pas l'utilité d'une telle approche, mais sa partialité. Car ce projet et son actualisation doivent être inscrits dans le temps et comparés à la réalité qui les précédait, si on veut les évaluer historiquement, ce que néglige notre téléologique auteur.

Ainsi Demers a raison d'affirmer que, dans certains syndicats, les conseils syndicaux se sont coupés de leur base par un radicalisme tout azimuth. Cependant, même dans ces syndicats subsistait toujours, au sein des conseils, une tendance minoritaire qui pouvait s'opposer au groupe dominant et espérer le renverser, grâce à l'assemblée générale : ce qu'elle a d'ailleurs fréquemment réussi. Le conseil syndical, en élargissant la participation des membres, en favorisant un plus grand accès à l'information et en diffusant le pouvoir, a accru la démocratie syndicale. Or, l'auteur, qui privilégie la structure syndicale traditionnelle, oublie qu'elle était formée d'un exécutif étroit, dépositaire du savoir-faire et le plus souvent homogène, exécutif qui recevait ses mandats d'une assemblée générale qu'il arrivait à peine à réunir. Cette structure n'est sûrement pas plus démocratique que la structure syndicale à double palier où l'exécutif, entre les assemblées générales, est contrôlé par les délégués des divers départements ou disciplines : le conseil syndical.

Ainsi Demers, qui était conseiller à l'information de Marcel Gilbert, négociateur en chef de la CSN lors du troisième front commun ⁸⁹, oppose le ça revendicatif et débridé des militants au surmoi répressif et rationnel des négociateurs. Ce conflit réel, symptôme d'un discours qui n'arrive plus à unifier ces deux moments de l'action syndicale, s'il est bien perçu par l'auteur, même si c'est en valorisant le surmoi au détriment du ça, l'empêche de voir et de reconnaître les changements bénéfiques apportés par les fronts communs, en opposition à la pratique syndicale antérieure. La différence entre mobilisation et négociation n'est pas nouvelle. Elle traverse, sous des noms différents, l'ensemble de l'histoire syndicale : elle est indépassable comme la différence qui lie et oppose projet et réalisation. Le syndica-

⁸⁹ Note de l'éditeur. Marcel Gilbert deviendra, par la suite, un cadre du gouvernement dans les négociations du secteur public.

lisme de combat a démocratisé ces deux moments et leur interaction, en exerçant une surveillance plus serrée et continue sur les négociateurs et les responsables à l'action qui, auparavant, n'avaient de compte à rendre à aucun militant et à personne, sauf aux assemblées convoquées irrégulièrement.

Malgré son moralisme et son finalisme qui pervertissent ses analyses historiques et politiques, le pamphlet de Demers a l'indéniable mérite de secouer les partisans du syndicalisme de combat dans leurs dernières certitudes et de les rappeler à une nécessaire réflexion ⁹⁰.

⁹⁰ Ce texte était déjà écrit lorsqu'est paru « Le dernier Front commun » de François Demers (*Les Cahiers du socialisme*, nos 12-13 (printemps 1983), pp. 24-43).

L'auteur s'y lance dans une attaque tout azimut contre un article que j'avais rédigé avec Thierry Hentsch (« Le malaise du syndicalisme québécois », *Le Devoir*, 18 janvier 1982) et contre la gauche en général. Dans cet article - et face aux attaques convergentes du gouvernement, du patronat et de la majorité des intellectuels - nous soutenions la légitimité, pour les syndiqués, de défendre leurs acquis, même si, dans la présente crise économique, cette défense ne pouvait s'articuler sur un projet social global. Dans une réplique, Jacques Godbout critique avec justesse notre position en montrant que le mouvement syndical ne peut affronter la crise qu'en mettant de l'avant un projet de société (« Du bon usage de la force syndicale », *Le Devoir*, 1er mars 1982). Cependant, Godbout fonde sa critique sur une hypothétique opposition entre les syndiqués privilégiés du secteur public et les syndiqués désavantagés du secteur privé, et en proposant comme modèle les positions du syndicalisme suédois. Or, cette opposition, dans sa globalité, est fallacieuse et ce modèle suédois, dans cette négociation, se révélait trompeur. Je m'en explique d'ailleurs dans « Une attaque d'une ampleur sans précédent » (*Le Devoir*, 13 octobre 1982) que Demers passe pudiquement sous silence.

Demers appelait de ses vœux une négociation nationale où les syndiqués de l'État auraient pu généreusement se sacrifier au profit des moins bien nantis. Or, j'ai dit ailleurs l'illusoire efficacité syndicale d'une telle position (« La négociation nationale comme stratégie », *Magazine CEQ*, février 1983, p. 39-43).

Dans la présente crise économique, le mouvement syndical doit repenser sa stratégie et l'inscrire dans un projet reformulé de société ; là s'arrête mon accord avec Demers qui ose encore affirmer que les syndiqués du secteur public sont des « biens nantis » et que le gouvernement de René Lévesque a doublé à gauche le mouvement syndical lors des dernières négociations.

UNE NOUVELLE CONJONCTURE

La victoire électorale du PQ, en 1976, transforme la conjoncture politique et requiert du mouvement syndical -indépendamment du jugement qu'on porte sur sa problématique et sa pratique syndicales antérieures - qu'il réévalue et réajuste sa stratégie.

La CSN, contrairement à l'ouvrière FTQ et à la centrale de l'enseignement (CEQ), regroupe, dans des proportions représentatives, des travailleurs de divers secteurs (de l'État et de l'entreprise privée, cols bleus et cols blancs, ouvriers et intellectuels petits bourgeois salariés). Elle est, à l'inverse de la FTQ, une centrale unifiée. Elle a été l'initiatrice et la principale animatrice des divers fronts communs - ce qui n'enlève rien à la CEQ, dont les enseignants ont démontré beaucoup de courage et de dignité lors du dernier affrontement avec l'État. La CSN, qui aurait dû être au centre de cette réévaluation et de ce réajustement stratégiques, s'est révélé impuissante à relever ce nouveau défi.

Les marxistes-léninistes qui avaient été séduits par la Révolution culturelle (*En lutte !* maintenant disparue et le Parti communiste ouvrier (PCO) qui l'imite dans cette dissolution), les trotskistes, ces marxistes-léninistes de la bonne conscience (le mort-vivant Groupe socialiste des travailleurs (GST) et la plupart des participants du syndicalisme de combat, dont ceux qui contrôlaient le syndicat des permanents de la CSN, se sont entendus, malgré leurs importantes divergences, pour maintenir la même orientation syndicale : le Parti québécois n'est-il pas, comme le Parti libéral, un parti bourgeois ? Mais ce jugement *classiste*, dans sa globalité, gomme les particularités qui dessinent les conjonctures. Car, avant 1976, le Parti québécois n'attaquait-il pas la même cible politique que le mouvement syndical (le Parti libéral de Robert Bourassa) et ne partageait-il pas avec lui un certain nombre d'objectifs sociaux ? Les différences entre le souverainiste Parti québécois doté d'un programme social-démocrate et le fédéraliste Parti libéral muni d'un programme bourgeoisement traditionnel, et le remplacement du second par le premier au gouvernement modifiaient le rapport des forces qui déterminent les conjonctures et exi-

geaient une réorientation stratégique à laquelle s'opposait ce regroupement de tendances au gauchisme multiforme.

À l'opposé, des militants et des sympathisants péquistes, présents dans les diverses instances de la CSN, se croyaient au pouvoir depuis la victoire du Parti québécois et voulaient y associer le mouvement syndical. Ils défendirent l'objectif de « négociation nationale » et obtinrent l'appui des congrès. Mais ces péquistes avoués, honteux ou inconscients, dans leur désir de concertation et de collaboration, négligeaient un certain nombre de facteurs qui limitaient la faisabilité de leur projet. Car le PQ, même dans l'opposition, tout en s'associant aux critiques du mouvement syndical contre le Parti libéral, s'était bien gardé de reprendre à son compte les objectifs du mouvement et s'était démarqué de ses grèves et de ses manifestations. Comment pouvait-on espérer que la responsabilité du pouvoir rende le PQ plus perméable aux actions et aux objectifs syndicaux ? Comment oublier que le PQ, réuni en congrès, avait rejeté le type d'organisation social-démocrate, en battant la proposition d'Émile Boudreau ⁹¹ qui visait à permettre l'affiliation de syndicats au parti ? Comment négliger que le visage social-démocrate du parti recouvre diverses tendances politiques - dont certaines sont de droite -unifiées par une direction qui provient des libéraux et des technocrates de la Révolution tranquille ? Enfin, comment imaginer une concertation nationale alors qu'une des parties, le patronat, s'y refuse absolument ?

On le voit : les partisans de la collaboration n'ont pas les moyens de leur politique tandis que les tenants de la pratique « classe contre classe » réduisent le mouvement syndical à des gestes héroïquement suicidaires. Évidemment, j'accentue et caricature cette opposition qui, dans la réalité, chevauche de multiples orientations qui s'entrecroisent, même si elles recourent toutes à un même discours, celui du syndicalisme de combat, qui tend à devenir une référence obligée, un langage de bois masquant des divergences réelles, voire un pieux substitut à l'analyse concrète de la situation concrète. Quoi qu'il en soit, aucune des orientations, recouvertes par ce discours, ne réussit vraiment à s'imposer et à mobiliser les membres autour de sa politique. Selon les

⁹¹ Note de l'éditeur. Permanent des Métallos, puis de la FTQ, et militant social-démocrate expérimenté.

événements, une politique prend le dessus, tandis que les opposants attendent que la situation leur redevienne favorable, tout en appuyant mollement, du bout des lèvres et non sans critiques, les luttes soutenues par leurs adversaires. Cette guerre larvée et froide, ces perpétuelles tergiversations condamnent la CSN à la désorientation, à l'épuisement, à l'impuissance et à la désorganisation.

UN NÉCESSAIRE RÉALIGNEMENT STRATÉGIQUE

L'expérience des divers fronts communs reliée à l'étude des résultats des luttes des travailleurs du secteur public aux USA ⁹² auraient dû conduire l'ensemble du mouvement syndical à un réalignement stratégique. Car, on le sait, les négociations, dans le secteur public, sont essentiellement politiques ; les usagers, les payeurs de taxe et les citoyens décident, en définitive, du vainqueur de l'affrontement entre syndicats et gouvernement.

Les deux parties se portent au secours des usagers, mais elles le font, toutes deux, à la lumière de leur intérêt spécifique. La vocation première des syndicats est la défense du salaire, des avantages sociaux et des conditions de travail des salariés qu'ils représentent. Dans la mesure où des conditions supérieures de travail permettent de meilleurs services et en autant que l'extension des services publics entraîne la croissance de l'organisation syndicale, la défense des syndiqués et la défense des usagers coïncident. Elles peuvent aussi s'opposer : le minutage des activités enseignantes protège l'institutrice contre l'arbitraire du directeur qui, dans les petites écoles, peut exercer un pouvoir

⁹² À ce sujet, on peut lire le débat sur la stratégie du syndicalisme dans le secteur public paru dans *Monthly Review* (september 1978, vol. 30, no 4 et march 1979, vol. 30, no 10) entre Paul Johnston et William W. Thompson II. Ce débat repose sur le constat suivant : « *The union serves as a convenient political scapegoat for public officials caught between relatively declining tax revenues, spiraling demande for public services, (the urban crisis, the fixal crisis), and the taxpayers rebellion [...]* That is why it is possible to say that we see in the public sector today both tremendous advances in labor organization, membership, and activity and at the same time a series of disastrous defeats in major confrontations ».

discriminatoire, tatillon et odieux, mais aucune argutie n'arrivera à démontrer que le chronométrage de la présence enseignante se fait au bénéfice des élèves.

Les intérêts des producteurs de services et ceux des usagers, s'ils ne sont pas antagoniques, ne se recouvrent pas nécessairement. Cela explique sans doute pourquoi la Fédération des affaires sociales (FAS) a jusqu'ici été incapable de se doter d'une véritable politique de la santé tandis que la CEQ n'a posé que les jalons d'une politique de l'éducation. Cela éclaire sans doute pourquoi les expériences pédagogiques novatrices - les écoles alternatives et même l'école progressiste - ont été menées en marge des activités syndicales. Cela rend sans doute compte du maintien des associations professionnelles qui, malgré et à travers leur corporatisme, défendent la qualité de l'acte professionnel.

Le gouvernement, au mépris de ses ronflantes déclarations, représente encore moins les usagers, lorsqu'il coupe les services sociaux et qu'il accroît le nombre de patients dont doit s'occuper chaque infirmière. C'est bel et bien l'État qui a voulu mesurer et *tayloriser* le travail infirmier, en allouant un temps maximum pour chaque acte médical. Pourtant le patient sera porté à attribuer à l'infirmière la responsabilité de la détérioration de la qualité des soins, ignorant, qu'au nom de la productivité, l'État a accru depuis dix ans le nombre de « lits » dont elle est responsable. Le patient, s'il est sensible à la qualité de la présence des porteurs de soins médicaux, méconnaît le plus souvent les conditions de travail qui déterminent cette qualité et que cherchent à bonifier les syndicats par les conventions collectives. De même, dans ces écoles et ces classes qui servent de transit à ces enfants appelés à devenir chômeurs, assistés sociaux ou ouvriers non qualifiés, dans ces lieux où le travail d'enseignant est surdéterminé par celui de préfet de discipline, les instituteurs sont jugés responsables d'un système oppressif dont ils sont pourtant, eux aussi, les victimes.

Aussi lorsque les syndiqués se mettent en grève pour lutter contre les conditions de travail que veut leur imposer ou que décrète le gouvernement, lors même que cette défense coïncide avec la protection de la qualité des services offerts aux usagers, il sera très difficile aux syndicats de faire comprendre aux usagers, qu'ils suppriment dans l'immédiat les prestations auxquelles ils ont droit, en vue d'assurer à

moyen terme le maintien de leur qualité. Les parents qui auront sur les bras leurs enfants d'âge scolaire, les malades qui seront retournés chez eux ou qui devront attendre leur hospitalisation, bref tous ceux qui seront frustrés des services auxquels ils s'attendaient seront portés à S'en prendre aux grévistes - quelle que soit la cause de l'arrêt de travail et même si celui-ci visait, entre autres objectifs, à protéger la qualité future des prestations.

Les syndicats et le gouvernement peuvent parler au nom des usagers parce que ceux-ci demeurent inorganisés. Il y a bien le comité provincial de Brunet ⁹³ qui, malgré l'extrémisme de ses positions et nonobstant les intellectuels « m'as-tu vu » et « croque-syndicaux » qui l'entourent, demeure un représentant des malades, du moins ceux qui souffrent de maladies chroniques. Dans l'éducation, les comités de parents, s'ils représentent les enfants comme premiers responsables de leur éducation, doivent partager ce monopole avec les enseignants de l'État, puis reconnaître bon gré mal gré qu'ils ne sont pas les usagers/enfants dont ils veulent dire les besoins. Dans l'enseignement supérieur, depuis la grande contestation étudiante de la fin des années 1960, les administrations scolaires, appuyées par le ministère de l'Éducation, ont utilisé tous les moyens - des services d'animation étudiant aux contraintes juridiques et au contrôle financier - pour entraver l'organisation autonome des étudiants. Entre le pouvoir étatique et le contre-pouvoir syndical, les usagers, dont l'appui constitue un des enjeux de leur affrontement, n'ont pas les organisations requises pour influencer de façon significative sur les résultats des négociations.

Le gouvernement peut amener les usagers contre les grévistes. Il peut aussi soulever les payeurs de taxe contre les syndiqués. C'est facile : chaque contribuable est davantage sensible aux impôts et aux taxes qu'il débourse individuellement qu'aux services collectifs dont il est un des possibles bénéficiaires. Au Québec, où le niveau d'imposition est un des plus élevés au Canada et où les services sont similaires à ceux qui sont fournis par la riche province de l'Ontario, le gouvernement pourra aisément et rapidement mobiliser, contre les fronts communs, la majorité, en la menaçant d'accroître sa contribution.

⁹³ Note de l'éditeur. Claude Brunet, hospitalisé de façon permanente, devient le porte-parole - très médiatisé - des patients affectés par les arrêts de travail.

Mais cette arme est dangereuse, comme le révèle l'exemple de la Californie : la révolte des contribuables a entraîné une très grave détérioration des services et la quasi-faillite de l'État, qui a dû récemment remplacer les retours d'impôts par des reconnaissances de dettes.

La capacité de dépenses de l'État n'est pas illimitée. Comme pour tout un chacun, elle dépend de ses revenus, les impôts et les taxes, et de ses marges de crédit, les emprunts.

Le taux d'imposition demeurant le même, le montant des impôts croît avec la progression du produit national. Dans une période de récession comme en 1983, la somme des impôts baisse tandis que les charges de l'État demeurent constantes et même s'accroissent par la multiplication des chômeurs et des assistés sociaux qui requièrent une aide multiforme. Le front commun ne peut pas ignorer les contraintes financières de l'État, même si elles sont moins rigides que ne l'affirment les porte-parole gouvernementaux et même si elles sont conditionnées par les priorités économiques et sociales du gouvernement. Ces contraintes, comme celle du profit dans l'entreprise privée et celle de la productivité dans tous les secteurs, doivent être reconnues par le mouvement syndical, même si celui-ci ne peut les prendre en charge, dans la mesure où le gouvernement péquiste, comme le patronat, et malgré ses appels éplorés à la concertation et à la solidarité, ne tient pas à partager son pouvoir, dans une perspective social-démocrate de cogestion.

La sévère défaite du présent front commun et les énormes pertes encourues (baisse de salaire, augmentation de la tâche, mises à pied, croissance des droits de gérance, etc.) devraient convaincre l'ensemble des syndiqués de l'État qu'il faut réviser la voie suivie depuis Octobre 1970. Le gouvernement Lévesque, en décrétant, à la baisse, les salaires et les conditions de travail de l'ensemble des employés de l'État, semble sortir victorieux de cet affrontement, mais à quel prix ! Comment peut-il espérer obtenir l'essentiel appui des employés, pour améliorer la qualité des services, après une attaque d'une telle ampleur ? Comment peut-il encore rêver construire un État souverain, après en avoir bafoué ses humbles artisans ? Comment entrevoit-il gagner les prochaines élections alors qu'il a désigné à la vindicte populaire ses plus fidèles partisans, en les transformant en « nantis » et en « privilégiés » ?

giés » ? Décidément, ce gouvernement aura tout fait pour saccager les espoirs qu'il véhiculait.

Les seuls vainqueurs, de ce dernier affrontement entre le gouvernement et le quatrième front commun, sont les dirigeants d'entreprises privées qui, dans la construction, dans les pâtes à papier, chez Provingo, ou ailleurs, utilisent ce précédent pour tenter de défoncer les conventions collectives de leurs ouvriers. Cela ne devrait pas étonner. Dans une période de conquêtes ouvrières, comme celle de la fin des années 1960 et du début des années 1970, alors que des objectifs similaires de lutte mobilisent dans des conjonctures et des pays différents des masses de population laborieuse, les gains des uns deviennent les objectifs des autres dans une marche, où le mouvement ouvrier semble aller de victoire en victoire, sur une route ascendante et à sens unique. Dans une période de crise économique, comme celle que nous vivons, alors que le patronat et l'État se mobilisent à l'échelle internationale sur des thèmes communs - salaires et bénéfices sociaux des ouvriers trop élevés pour que les produits soient compétitifs, trop faible productivité ouvrière, services sociaux de l'État coûteux, profits trop bas, etc. - la victoire d'un État ou d'un patron devient l'objectif de leurs confrères dans cette lutte pour agenouiller les travailleurs révoltés de la dernière décennie.

Mais laissons le patronat à sa jubilation. Le mouvement syndical - même si le gouvernement Lévesque continue de refuser le partage de pouvoirs qu'implique la concertation - doit repenser sa stratégie dans le secteur public, s'il ne veut pas subir des défaites encore plus humiliantes. Hors de mon propos, de mes moyens et de ma responsabilité de traiter cette question dans toute son ampleur et sa complexité : je voudrais plus simplement indiquer quelques pistes et esquisser quelques éléments susceptibles de susciter un débat et d'alimenter une nécessaire réflexion.

QUELQUES PISTES

Le mouvement syndical, davantage que l'État et la nation québécoise, ne peut plus se payer les grèves à répétition dans le secteur public, sous peine d'accroître son isolement et son étouffement, sous l'œil indifférent ou satisfait de l'opinion publique excédée. Loin de

moi l'idée que les employés de l'État font la grève par plaisir, comme le démontrent l'importance et la gravité des enjeux de la dernière négociation. Mais il me semble que le mouvement syndical doit trouver des moyens, des tampons qui permettraient d'amortir les chocs entre lui et l'État, et qui favoriseraient la recherche d'ententes satisfaisantes, en minimisant les coûteux, difficiles et dangereux conflits ouverts.

Les négociations dans le secteur public et parapublic ont entraîné depuis les années 1960 une centralisation des pouvoirs au sommet. Cette évolution a eu ses avantages : le clergé, qui contrôlait les appareils scolaires et de santé, dut, malgré ses mérites historiques, remettre aux laïcs un pouvoir qu'il exerçait sans mandat et de façon despotique ; les Québécois, quelles que soient les régions, eurent accès à des services semblables ; les employés de l'État obtinrent des conditions de travail et de rémunération similaires d'un bout à l'autre de la province, etc. Mais cette centralisation, en balayant les pouvoirs intermédiaires, en les concentrant dans les hauteurs, a bureaucratisé les relations de travail, elle a rendu impersonnelles les relations humaines et elle a répandu, chez plusieurs, un sentiment d'irresponsabilité par rapport à des décisions prises par un lointain pouvoir.

Notre jacobin gouvernement, même s'il prône la concertation, continue cette tendance centralisatrice, comme en fait foi la réforme Laurin, qui visait la disparition des commissions scolaires, en diluant quelques pouvoirs au niveau des écoles et en accroissant la mainmise du ministère sur l'ensemble de l'éducation. Évidemment, l'élection des commissaires n'attire pas les masses et ceux-ci n'ont, en définitive, que peu de comptes à rendre, mais plus que ces arrogants technocrates qui, depuis plus de 15 ans, programment et réforment l'éducation sans avoir, pour la plupart, jamais enseigné dans une classe. Des combats similaires pourraient être menées contre l'hypercentralisation du système de santé.

La concentration du pouvoir patronal a entraîné celui du pouvoir syndical : entre le simple employé d'hôpital et ses négociateurs syndicaux, il y a un tel écart que le premier a souvent l'impression de n'exercer, sur ses dirigeants nationaux, guère plus de contrôle que sur ceux de l'État. L'ensemble du mouvement syndical devrait développer la voie amorcée et défendue par la CEQ : décentralisation des pou-

voirs, y compris financiers, au niveau local et régional, avec décentralisation concomitante des négociations. Une telle décentralisation ne diluerait pas le pouvoir de l'État et impliquerait toujours une négociation centrale, mais elle permettrait de *débureaucratiser* une structure devenue trop lourde. Dans cette lutte pour un pouvoir partagé, le mouvement syndical pourrait obtenir l'appui de tous ces démocrates, qui se méfient d'un État qui se veut le seul définisseur et dépositaire du bien commun.

Mais même conquise, cette utile décentralisation serait, seule, insuffisante pour amortir les chocs entre l'État et le front commun : il faut aussi réformer le *Code du travail*, qui définit les modalités de négociation et de confrontation, pour y prévoir des amortisseurs. Pour ma part et à titre d'hypothèses, j'en avancerais deux, peut-être trois.

On sait le rôle, dans la propagande gouvernementale, des comparaisons entre employés de l'État québécois et ceux d'autres secteurs et, lors de la dernière négociation, de la comparaison avec la conservatrice Ontario, nouveau modèle de notre social-démocrate et souverainiste gouvernement. Ces comparaisons sont menées sous l'égide de l'intéressé Conseil du trésor, dont la partialité ne fait pas plus de doute que le caractère contestable de la méthodologie utilisée et l'incertaine validité des points de comparaison. Que le comité d'étude sur les conventions collectives passe sous l'autorité du ministère du Travail serait mieux, mais guère satisfaisant. Un tel groupe d'étude devrait être sous la responsabilité d'un comité paritaire syndicats-gouvernement dont il recevrait les mandats. De plus, les journalistes devraient avoir accès, en tout temps, aux documents produits par ce groupe de recherche. L'existence d'un tel comité ne supprimerait évidemment pas les divergences d'interprétation, mais son caractère neutre et impartial permettrait à tous les intervenants, y compris aux journalistes et à l'opinion publique, de porter un jugement plus serein sur les véritables enjeux des négociations.

De plus, faudrait-il prévoir, avant que les parties puissent en découdre, un comité de médiation qui, choisi par les deux parties, chercherait les terrains d'entente ? La médiation, quoi qu'en disent certains, n'est pas une panacée. Elle risque de bureaucratiser davantage un processus de négociation déjà trop lourd ou, encore, d'entériner,

comme lors du dernier front commun, un rapport de forces nettement inégalitaire. Ce comité de médiation - nommé lorsque l'issue de la bataille était déjà connue, auquel notre autoritaire gouvernement avait refusé le pouvoir de communiquer directement au public ses recommandations de règlement et dont le rôle objectif était de permettre aux parties de se dégager d'une situation qui conduisait au massacre du vaincu par le vainqueur - est-il représentatif d'une véritable médiation institutionnalisée ? De toute façon et quelle que soit la problématique valeur d'un mécanisme de médiation, il me semble essentiel que les deux parties conservent leur liberté d'accepter ou de refuser, devant le tribunal de l'opinion, le rapport d'une éventuelle tierce partie et, qu'en cas de refus, les syndiqués puissent recourir à la grève.

Les plus sophistiqués des mécanismes de concertation, s'ils peuvent peut-être éviter les conflits inutiles, ne sauraient les supprimer. Il faut se méfier de ceux qui rêvent d'une société si harmonieuse que les affrontements disparaîtraient : l'histoire est luttes et contradictions, et aucune vision mortifère, aucune politique autoritaire ne sauraient prévaloir contre ces élans vitaux. Le droit de refuser collectivement un salaire et des conditions de travail, le droit de grève, est un droit aussi fondamental que les autres droits démocratiques : je me refuse à cette casuistique par laquelle certains relèguent à un rang subsidiaire un droit par rapport à d'autres qui seraient primordiaux. Si les droits démocratiques de deux groupes entrent en conflit, il ne s'agit pas de sacrifier un droit au profit de l'autre, mais de trouver les compromis qui rendraient non antagonique l'exercice de ces deux droits concurrents. Dans le secteur public, cette question s'articule autour des services essentiels. Nonobstant les lamentations des bonnes âmes sur les malades sacrifiés par les grévistes égoïstes, les administrations et les syndicats se sont entendus et s'entendent, dans la plupart des hôpitaux, sur la définition des services essentiels. Cependant, dans certains lieux où les conditions de travail sont, pour des raisons multiples, si dégradées, l'administration cherche parfois à supprimer le droit de grève, en décrétant essentiels tous les postes, tandis que les syndiqués accordent un tel caractère absolu à leur droit de refus de travail, qu'ils négligent le droit du patient au respect de sa souffrance et à la protection de sa vie. Ces cas minoritaires, qui ont fait couler tant d'encre et de salive, sont réels et on ne peut les ignorer. Aussi, afin de respecter les droits de chacun, un comité paritaire permanent devrait être nommé, avec le

pouvoir de définir les services essentiels et de rendre ses décisions finales et sans appel, dans tous ces cas minoritaires.

Il ne suffit pas de recentrer la stratégie de négociation dans le secteur public. Le Québec fait face à la plus grave crise économique depuis les années 1930. Après avoir reconnu que les travailleurs n'étaient pas responsables de cette crise, après avoir affirmé que le pouvoir syndical ne faisait que réagir aux décisions des puissances, après avoir critiqué le gouvernement provincial qui administre de façon conservatrice la décroissance, après avoir attaqué la gestion de l'État fédéral, après avoir vitupéré l'impérialisme américain qui projette dans les autres pays son déclin économique par sa politique monétariste et après avoir condamné les crises cycliques du système capitaliste, le mouvement syndical doit prendre l'offensive et mettre de l'avant des objectifs et un projet crédibles et applicables. Les problèmes qu'affrontent les travailleurs sont nombreux au travail et à l'extérieur (inflation, santé et sécurité, discrimination, manque de perspective pour la jeune génération, danger grandissant de guerre...), mais il y en a un, présent et fondamental, qui, sans nier l'importance des autres, devrait canaliser l'énergie de l'ensemble du mouvement syndical : les mises à pied et le chômage ⁹⁴. À la politique des *moyens* poursuivie par le mouvement syndical depuis 1976 (la brumeuse « négociation nationale » pour la CSN et l'intéressée « négociation multipatronale » pour la pragmatique FTQ) devrait être substituée une politique centrée sur le plein emploi. Autour de cet objectif, il faudrait mobiliser les membres et organiser des débats sur les moyens les plus aptes à le réaliser. Une telle politique, si elle est bien menée, permettrait de sortir le mouvement syndical de l'isolement dans lequel il s'est enlisé et de le relancer dans son rôle de promoteur de progrès social.

⁹⁴ Le livre de Diane Bellemarre et Lise Poulin-Simon (*Le plein emploi : pourquoi ?*, PUQ et IRAT, 1983, 273 p.) joue, dans la présente crise économique, un rôle aussi stimulant que les grands manifestes des centrales au début des années 1970 : il nous interroge et provoque la réflexion. Ce livre peut être utilement confronté à *Le défi social-démocrate* de Christine Buci-Glucksmann et Göran Therborn, Paris, François Maspero, 1981, 330 p.

DU COMBAT AU PARTENARIAT.
INTERVENTIONS CRITIQUES SUR LE SYNDICALISME QUÉBÉCOIS

11

**“La polysémie de
la participation”⁹⁵**

1986

[Retour à la table des matières](#)

La participation est un enjeu de pouvoirs entre l'État, le patronat et les syndicats. Historiquement, elle a pris trois grandes formes : l'auto-gestion en Yougoslavie, la cogestion dans les États sociaux-démocrates et la gestion participative. Celle-ci, pratiquée dans certaines entreprises de l'Amérique du Nord, vise à contrer l'inefficacité organisationnelle d'une autorité hiérarchique qui n'arrive plus à exercer un contrôle sur la qualité de la production ⁹⁶.

Je partirai de ces distinctions, que je devrai nuancer et complexifier, pour analyser la positions des gouvernements, du patronat et des centrales syndicales sur la participation, tant au sommet qu'au niveau de l'entreprise.

⁹⁵ *Interventions économiques*, no 16 (hiver 1986).

⁹⁶ Abner Montvaldo, *Bibliographie sur la participation des travailleurs et administrateurs*, Montréal, Laboratoire de recherche en sciences administratives, UQÀM, pp. 9 et 10.

LA PARTICIPATION AU SOMMET

Le gouvernement péquiste, suivi maintenant du gouvernement de Brian Mulroney, propage dans l'opinion publique l'idée de participation à laquelle devront s'ajuster les autres composantes de la société. Les objectifs recherchés par le PQ sont clairement définis dans les documents *Bâtir le Québec* et *Le virage technologique*. La concertation vise « à assainir le climat social et à accélérer la croissance économique ⁹⁷ ». Le conseil économique et social, qui devait remplacer le Conseil de planification et de développement du Québec (CPDQ) supprimé par le gouvernement, aurait regroupé tous les partenaires sociaux économiques sur une base nationale et aurait poursuivi l'objectif de la croissance de la valeur ajoutée, dont découlerait mystérieusement le plein emploi. La gestion participative au sommet est ainsi subordonnée à la politique traditionnelle du développement économique et de l'emploi par l'entreprise privée. Les textes sont clairs et ne comportent aucune ambiguïté :

L'économie québécoise est décentralisée et très ouverte sur l'extérieur. Dans ces conditions, il est d'une importance capitale de préserver la compétitivité des entreprises et, d'autre part, l'économie du marché doit demeurer, de façon générale, le système guidant l'allocation des ressources. Les moyens de production sont au Québec, en quasi-totalité, entre les mains des agents privés de l'économie et la responsabilité d'assurer un développement suffisant et de créer des emplois incombe d'abord au secteur privé. Le gouvernement du Québec entend donc susciter et appuyer les initiatives privées et créer des conditions plus favorables à leur développement. Il entend, par ailleurs, rendre mixtes certaines sociétés publiques, de façon à développer plus rapidement ces entreprises, notamment celles qui ont une vocation industrielle. Il entend de plus soumettre ces entreprises, qu'elles soient mixtes ou entièrement publiques, aux règles de la rentabilité et de la concurrence. Enfin, dans un contexte mondial où la présence économique de l'État est devenue une des principales caractéristiques des sociétés modernes, le gouvernement du Québec entend utiliser les leviers économiques dont il dispose tant sur le plan de la stabilisation de l'activité

⁹⁷ *Le virage technologique*, Québec, Direction générale des publications gouvernementales, 1982, p. 208.

économique que de la conception et de la mise en œuvre de stratégies de développement ⁹⁸.

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ), principal représentant du milieu des affaires, participe aux organismes consultatifs ou administratifs para-gouvernementaux et aux tables de concertation, mais il s'oppose à toute loi, organigramme ou structure qui viserait à imposer la participation. La pratique de la social-démocratie européenne, étrangère à l'expérience nord-américaine, ne lui semble comporter que des dangers : elle limiterait les marges de manoeuvre de l'entreprise privée, seule garante, selon lui, de la croissance de la productivité, du profit, donc de l'économie. Le CPQ désire Plutôt que l'État limite les réglementations qui entravent la liberté de l'entreprise et qu'il retire du *Code du travail* les avantages que le gouvernement aurait accordés aux syndicats depuis 1976. Même si le Conseil est assez satisfait des objectifs du gouvernement, fixés dans les documents ci-haut cités, il s'objecte à l'institutionnalisation de la gestion participative où il voit poindre les affres de la social-démocratie. Il considère la convention collective d'établissement, entre le syndicat et les dirigeants de l'entreprise - dans un face à face où l'État s'absenterait le plus possible - la meilleure formule de participation ⁹⁹.

La CSD embarque à fond de train dans la vision participative véhiculée par le gouvernement Lévesque. Pour elle, les intérêts de l'État, du patronat et du syndicalisme sont convergents [...] La CSD a insisté pour participer à tous les organismes consultatifs, tables de concertation ou sommets du gouvernement péquiste. Cependant, la méfiance des trois grandes centrales syndicales l'a empêchée de prendre toute la place à laquelle elle aspirait. C'est au niveau local, celui des entreprises privées, que la CSD a conduit le plus grand nombre d'expériences de participation à la gestion.

La FTQ s'implique, elle aussi, très fortement dans les processus de concertation, mais dans une perspective différente. Alors que la CSD

⁹⁸ *Bâtir le Québec*, Québec, Comité ministériel permanent du développement économique, 1979, p. 54.

⁹⁹ Voir le *Bulletin sur les relations de travail du CPQ*, notamment le vol. 15, no 157 (octobre 1984) et no 58 (décembre 1984).

répercute sur le plan syndical le discours « bon-ententiste » du gouvernement Lévesque, la FTQ propose que, comme dans les pays sociaux-démocrates, le plein emploi devienne un objectif national et prioritaire partagé par les partenaires sociaux. Cette politique serait gérée, tant au niveau national que régional, par des institutions où on trouverait côte à côte des représentants patronaux, syndicaux et gouvernementaux. Ces thèses, exposées lors du 18e Congrès et inspirées des positions de Diane Bellemare et de Lise Poulin-Simon ¹⁰⁰, ont systématisé l'orientation idéologique qui anime cette centrale depuis les années 1960.

Mais le patronat n'est pas, comme l'affirme pudiquement la FTQ, « tiède ou indifférent à l'égard d'une politique de plein emploi » ¹⁰¹ : il y est opposé, poursuivant une politique de croissance de la valeur ajoutée, tout en préconisant la limitation du rôle de l'État. De plus, le patronat, non seulement s'objecte à toute accréditation multipatronale - condition nécessaire à une politique de plein emploi selon la FTQ - mais aussi à toute participation institutionnalisée. Le gouvernement Lévesque ne poursuit pas non plus une politique de plein emploi : il vise la croissance économique, dont le moteur serait l'entreprise privée, et d'où devrait découler, selon les lois du marché, la création d'emplois. Il y a des individus au PQ qui partagent la politique de la FTQ, dont Robert Dean assisté maintenant de Lise Poulin Simon, mais ces individus ne constituent pas une tendance et encore moins le gouvernement. En minimisant le caractère antagoniste de ses positions avec celles du CPQ, en réduisant l'ampleur des divergences entre son projet de participation social-démocrate et celui de « gestion participative institutionnalisée », la FTQ peut, cachée derrière l'image attrayante de la social-démocratie, continuer de collaborer avec les gouvernements Lévesque et Mulroney, par un échange de bons services auquel nous a habitués la pratique traditionnelle du syndicalisme d'affaires.

En réaction à l'emprisonnement des chefs syndicaux, la CEQ décide, à son Congrès de 1972, de se retirer de tous les mécanismes de

¹⁰⁰ Diane Bellemare et Lise Poulin-Simon, *Le plein emploi : pourquoi ?*, Québec, les Presses de l'Université du Québec et IRAT, 1983, 273 p.

¹⁰¹ *Faire le plein d'emplois, FTQ, 18e Congrès, décembre 1983, p. 21.*

consultation et de participation mis sur pied par le gouvernement : on ne collabore pas avec l'État employeur. L'orientation participationniste du PQ et sa victoire électorale de 1976 susciteront de multiples débats à la CEQ et l'entraîneront à commettre des entorses à son abstention de principe, en participant à certains sommets économiques.

Le gouvernement péquiste décrète l'ensemble des conditions de travail de ses employés au début des années 1980. L'essoufflement et la démobilisation consécutifs à cette défaite amènent la CEQ à réorienter ses stratégies d'intervention. Le congrès de 1982 décide de réévaluer, dans le cadre de la défense de ses membres, la pertinence que la Centrale soit représentée dans certains organismes consultatifs ou administratifs para-gouvernementaux. Dans la foulée de cette résolution, le bureau national puis le conseil général choisissent de participer à la plupart de ces organismes, exceptions faites de certains cas particuliers, dont le Conseil du statut de la femme, même si cette participation étendue pose des problèmes réels d'utilisation et d'allocation des ressources limitées disponibles.

Il est ironique d'observer que la position de la CEQ est similaire à celle du CPQ : refus de l'institutionnalisation de la concertation sociale ; priorité attribuée à la négociation collective ; participation là où le requiert la défense de ses membres. Dans son opposition au tripartisme et à la concertation sociale, la CEQ semble rejeter tout projet social-démocrate, poursuivant un vague projet de société dont les modalités demeurent pour le moins obscures, tandis que l'hostilité du Conseil du patronat repose sur la valorisation du libre marché. La participation maintenant acceptée par la CEQ se situe, comme celle du CPQ, au sein d'une conception pragmatique : la présence est préférable à l'absence dans la défense de ses intérêts.

La CSN, ballottée entre ses membres qui proviennent du secteur privé et ceux qui travaillent dans les appareils d'État, n'a jamais décidé, à l'instar de la CEQ, de boycotter tous les organismes de participation et de consultation. Elle a manifesté de fortes réticences à cette participation, comme le révèlent les positions contradictoires des congrès, notamment sur la présence de la centrale à la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST). Le congrès de 1984 adopte finalement une position similaire à celle du congrès de la CEQ de

1982. La CSN, préconisant un socialisme autogestionnaire aux contours mal définis, rejette le tripartisme et toute concertation institutionnalisée, tout en acceptant de participer aux organismes de consultation, là où elle peut y défendre les intérêts des travailleurs. La participation de la CSN s'inscrit donc, elle aussi, au sein d'une vision pragmatique : s'informer, faire connaître ses positions aux pouvoirs et au public, influencer les décisions du gouvernement et du patronat... La CSN suit une ligne directrice similaire à celle de la CEQ, ligne qui est l'envers de celle du Conseil du patronat.

LA PARTICIPATION DANS L'ENTREPRISE

La FTQ est la centrale qui s'était la plus engagée dans diverses formules de gestion de l'entreprise par les travailleurs, notamment à Tricofil où le syndicat favorisait la cogestion, mais qui, en l'absence de partenaire gouvernemental ou privé, a dû s'orienter vers l'autogestion ¹⁰². Je ne sais comment la direction de la FTQ a évalué cette expérience et celles de cogestion vécues dans quelques entreprises. Négativement, j'imagine, si on les regarde à la lumière du fonctionnement centralisé du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FSTQ). Le conseil d'administration du Fonds est formé en majorité de membres nommés par le conseil général de la FTQ. L'assemblée générale annuelle des actionnaires ne nomme que deux des treize administrateurs du conseil d'administration du FSTQ. C'est le Fonds qui mandate ses représentants au conseil d'administration d'une entreprise dans laquelle il investit : le groupe de travailleurs concernés et leur syndicat ne sont que consultés, informés et formés. En d'autres termes, le Fonds fonctionne à l'image d'un holding patronal et les travailleurs de la base ne sont appelés qu'à une gestion participative.

Le socialisme autogestionnaire de la CSN aurait dû conduire à des expériences d'autogestion, mais ce n'est pas le cas. À son congrès de 1985, elle affirme :

¹⁰² Paul-André Boucher *et al.*, *Tricofil tel que vécu !*, Éditions CIRIEC, 1982, 375 p.

En s'appuyant constamment sur les sacro-saints droits de gérance et de propriété, le patronat, jusqu'à un certain point, a réussi à faire en sorte que nous nous sentions étrangers à notre lieu de travail. Nous proposons aujourd'hui d'investir ces lieux de travail : qu'il s'agisse de gestion économique, de choix d'investissements ou même de la qualité de la production ou des services, il faut nous impliquer, ne serait-ce que pour les effets qu'a sur les emplois ce type de décisions ¹⁰³.

Mais cette déclaration de principe, sibylline avouons-le, n'étant suivie d'aucune recommandation, n'aura sans doute aucun effet sur sa pratique syndicale.

L'initiative de promouvoir la participation dans l'entreprise revient encore au gouvernement, fédéral cette fois-ci, par le programme de la Qualité de vie au travail (QVT), qui sera repris au Québec par l'intermédiaire de l'Institut national de productivité. La QVT vise la croissance de la productivité, en augmentant la satisfaction des employés par l'amélioration d'un ou de plusieurs aspects de leur vie au travail.

Le Conseil du patronat est ni hostile ni favorable à la QVT. Conservateur, il est partisan des méthodes traditionnelles de gestion, tout en reconnaissant à l'entrepreneur la liberté d'expérimenter cette formule de gestion participative et tout en demandant au gouvernement d'intervenir le moins possible. Tant sur le plan de l'entreprise qu'au niveau national, le CPQ est cohérent en matière de participation : c'est à l'entrepreneur individuel, dans un marché le plus libre possible, de décider.

La FTQ et la CSN, sur la même longueur d'onde cette fois, tout en ne pouvant s'opposer à l'amélioration des conditions de travail, demeurent méfiantes par rapport au programme de la QVT, perçu comme une nouvelle tactique patronale pour diviser les syndiqués, affaiblir le syndicat et limiter ses pouvoirs de négociations, perception d'ailleurs confirmée par plusieurs expériences de QVT. Devant cette initiative gouvernementale, reprise par certains dirigeants d'entreprise, la position de ces deux centrales est d'exiger la négociation des modalités d'implantation du programme.

¹⁰³ Congrès d'orientation de la CSN, mars 1985.

La CSD, contrairement à ses deux consœurs, est devenue l'ardente propagandiste de la QVT. Elle a mis sur pied un bureau d'étude, le centre de réorganisation du travail, pour suivre et propager les expériences de QVT. Au syndicalisme traditionnel, qui repose sur un rapport de forces entre employeurs et travailleurs, la CSD oppose la gestion participative sur la base d'une communauté d'intérêts [...]

Aucune étude ne révèle les résultats de cette politique de collaboration de la CSD, en termes de perte, de maintien ou de création d'emplois, de dégradation ou d'amélioration des conditions de travail, de baisse ou de progression des salaires, d'affaiblissement ou de renforcement du pouvoir des travailleurs et du syndicat dans l'entreprise, etc.

LA TABLE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA CONCERTATION

Les sommets économiques nationaux, régionaux et sectoriels relèvent maintenant du domaine de l'histoire : ils sont terminés. Lors des derniers sommets économiques, notamment celui sur les technologies, le patronat a non seulement maintenu son opposition de principe à toute entente qui limiterait les marges de manœuvre de l'entreprise privée, mais, prévoyant la chute prochaine du gouvernement péquiste, il a durci ses positions. Le gouvernement Lévesque qui, dans les années passées, tranchait, sur certaines questions spécifiques, en faveur de l'un ou de l'autre des protagonistes, a pris acte de cette absence de consensus entre les partenaires socio-économiques, manifestant ainsi l'impuissance dans laquelle il s'est enlisé.

La table nationale de l'emploi et de la concertation, qui a remplacé le projet de conseil économique et social, sera-t-elle l'instrument pour réaliser les objectifs poursuivis et non atteints par les sommets ? Rien ne permet de le prévoir, comme le révèlent leurs désaccords sur la première mesure sur laquelle ils devaient se concerter, l'augmentation du salaire minimum ; le patronat manifestant son opposition au principe même de l'augmentation tandis que les syndicats et le gouvernement se disputant sur la grandeur de celle-ci.

La concertation gouvernementale n'est sans doute pas morte, mais elle est moribonde. Rien ne l'illustre mieux que les positions soutenues au dernier congrès de la CSD. Jean-Paul Héту, qui se faisait le chantre de la gestion participative, conclut, dans son rapport de président, que les sommets ressemblaient et étaient des « parlottes publiques » ¹⁰⁴. Jean-Paul Héту est toujours partisan de la concertation et il juge acceptable le projet de table nationale de l'emploi et de la concertation, si trois conditions préalables sont remplies. Premièrement, les centrales syndicales doivent trouver un terrain d'entente et réaliser une certaine unité. En deuxième lieu, le patronat et les syndicats doivent aplanir leurs différends sur cinq désaccords majeurs : implantation des changements technologiques, prévention en matière de santé et sécurité au travail, attaque patronale contre les acquis syndicaux, semaine de travail de 35 heures et recours patronal aux procédures juridiques pour retarder ou empêcher la syndicalisation. Enfin, les partenaires, dont le gouvernement qui souhaite la concertation mais décrète les conventions de ses salariés, doivent résoudre leurs incohérences. Le président de la CSD ne nous dit pas - et pour cause - comment ces conditions pourraient être réalisées.

Le discours de Jean-Paul Héту, étonnamment critique, est sans doute inspiré de l'étude de Cécile Vanasse, portant sur la participation syndicale dans l'entreprise et rendue publique lors du congrès de juin 1985 de la CSD ¹⁰⁵. Dans le magma de la participation à la vie de l'entreprise, l'auteure distingue cinq plans : santé et sécurité au travail, qualité de vie au travail, planification de la main-d'œuvre, analyse financière et gestion. Pour chacun de ces plans, elle définit les objectifs, décrit les moyens syndicaux et détermine les pièges et les limites de la participation. Cette analyse, qui reconnaît les conflits d'intérêt et les rapports de pouvoir dans l'entreprise, qui se substitue à la passion participationniste qui animait les leaders de la CSD, permet de comprendre le ton désenchanté et désillusionné du rapport du président.

¹⁰⁴ Jean-Paul Héту, « Rapport du président », Congrès de la CSD, juin 1985, p. 12.

¹⁰⁵ Cécile Vanasse, *Partenaires d'égal à égal : c'est un droit !*, CSD, juin 1985.

LA NÉCESSITÉ D'UN BILAN

Sous un même mot, la participation, les acteurs sociaux poursuivent des objectifs différents et cherchent à modifier en leur faveur les rapports de forces structurant l'entreprise et la société.

La gestion participative, qui vise à mieux intégrer les travailleurs à l'entreprise et les syndicats à l'État, est une initiative des gouvernements. Le principal représentant du milieu patronal, le CPQ, ne partage pas cette vision : partisan des méthodes traditionnelles de gestion autoritaire, il lutte pour assurer le maximum de libertés à l'entrepreneur individuel face à ses travailleurs, au syndicat et à l'État. Mais cette initiative gouvernementale progresse chez le patronat comme en font foi la croissance, surtout chez les dirigeants de PME, du nombre d'adhérents à ce type de gestion et les récentes déclarations du nouveau président de la Bourse de Montréal.

Les travailleurs les plus attirés par ce type de gestion sont ceux qui travaillent dans les secteurs les plus affectés par la crise. Dans une société où le taux de chômage officiel oscille autour de 12% et devant les menaces de mises à pied ou de fermeture d'usine, les travailleurs sont disposés à faire bien des compromis et se déclarent souvent prêts à collaborer avec les entrepreneurs pour tenter d'assurer la survie de l'entreprise. La CSD, dont la majorité des membres provient de ces secteurs, s'est faite le chantre de la gestion participative, et plusieurs syndicats de la CSN et de la FTQ des mêmes secteurs l'ont pratiquée en catimini, ne transformant pas en vertu ce qui était perçu comme un compromis nécessaire. L'apolitisme déclaré de la CSD, issue de la scission de la CSN en 1972, est sans doute un autre facteur d'explication de leur passion participationiste. C'est Jean-Paul Sartre qui affirmait que les apolitiques sont ceux qui partagent naïvement la vision de ceux qui gouvernent. Le désenchantement manifesté lors de son dernier congrès n'entraînera pas, du moins à moyen terme, la CSD sur des positions politiques, mais il la ramènera sans doute à des positions syndicales plus traditionnelles de négociation et de revendication.

La FTQ préconise la cogestion et véhicule une idéologie social-démocrate. Mais elle n'entreprend rien pour réaliser les deux conditions politiques nécessaires à la lutte pour la social-démocratie : l'unification des centrales syndicales et des forces progressistes autour d'un projet social-démocrate ; l'émergence et la consolidation d'un parti social-démocrate qui bataillerait pour gouverner et contraindre le patronat à la cogestion. En fait, c'est dès 1973, après la libération des chefs syndicaux de la prison, que la FTQ s'oriente pratiquement vers une alliance avec le PQ dans une perspective similaire à celle qui a été suivie, dans les années 1960, par la CSN de Marchand avec le PLQ. L'idéologie sociale-démocrate voile donc pudiquement une pratique éhontée de syndicalisme d'affaires.

La CSN prône l'autogestion, mais sa pratique syndicale et politique n'a jamais été conforme à ses déclarations d'intention. Même lorsque le syndicalisme constituait un mouvement social au Québec, lorsque la CSN et la CEQ, majoritairement présentes dans le secteur public et parapublic au Québec, constituaient les pointes avancées de ce mouvement, les deux centrales ont été incapables de dépasser une certaine forme d'anarcho-syndicalisme, en se limitant à une critique radicale du pouvoir bourgeois et à des luttes musclées contre le gouvernement libéral lors des négociations du secteur public et parapublic ; la question de la politique, c'est-à-dire du parti, était évitée. Depuis quelques années, elles sont revenues à une pratique et à un discours plus terre à terre. Cependant, pas plus aujourd'hui que dans la précédente décennie, on ne sait comment elles comptent œuvrer à la réalisation d'un projet de société d'ailleurs mal défini.

Le bilan du syndicalisme sous le gouvernement participationniste du PQ ne pourra se faire sans une analyse critique des années glorieuses du mouvement syndical québécois sous le gouvernement Bourassa. (Remarquons d'ailleurs que le peu d'autonomie du mouvement syndical nous contraint à le périodiser selon les règnes gouvernementaux.) Et pour ce faire, il faut dépasser la vision simpliste de la dualité classe ouvrière / pouvoir bourgeois pour tenir compte de la complexité de la société, et notamment des différenciations objectives au sein des syndiqués : travailleurs du secteur privé et ceux du secteur public et parapublic, ouvriers des grandes entreprises et ceux des PME, travailleurs et travailleuses, etc. Une telle analyse nous permettrait de mieux com-

prendre les articulations et les ruptures entre discours, pratiques syndicales et pratiques politiques, non seulement dans la présente période marquée par la collaboration, mais aussi dans la précédente inscrite à l'enseigne de la contestation.

DU COMBAT AU PARTENARIAT.
INTERVENTIONS CRITIQUES SUR LE SYNDICALISME QUÉBÉCOIS

12

**“La participation
conflictuelle”** ¹⁰⁶

1987

[Retour à la table des matières](#)

La crise que traverse l'économie planétaire depuis les années 1970 a accentué la concurrence entre États, entre capitaux, pour protéger le marché interne, pour s'accaparer des marchés internationaux. Chaque État, malgré son adhésion au libre-échange, subventionne directement ou indirectement des industries pour qu'elles puissent affronter sur son sol ou ailleurs la concurrence étrangère. Chaque industrie cherche à réduire ses coûts de production, à accroître sa productivité.

Les nouvelles technologies qui se répandent permettent de traiter à distance une masse considérable d'informations avec une très grande rapidité. Elles favorisent la décentralisation des tâches d'exécution tout en concentrant au siège social les grands pouvoirs de décision. Pour affronter un marché fluctuant où la compétition devient de plus

¹⁰⁶ Présenté au *Colloque Léo Roback : la restructuration du travail*, organisé en mai 1987, à Québec, par le Département des relations industrielles de l'Université Laval et par l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal. Collection Instruments de travail, Département des relations industrielles, Université Laval, 1988.

en plus féroce, les entreprises doivent acquérir le maximum de souplesse, de mobilité dans l'allocation du capital, dans la gestion des ressources, dans l'usage de la main-d'œuvre. Les grandes entreprises utilisent les avantages comparatifs entre pays pour comprimer leurs coûts. Ainsi, un grand manufacturier canadien de bottes vient d'annoncer que la réduction des quotas à l'importation l'amène à faire produire, dans une de ses succursales situées dans un pays du tiers-monde, les empeignes auxquelles on ajoutera ici les semelles avant de les lancer sur le marché. De la même façon et pour les mêmes objectifs, les entreprises font de plus en plus appel à la sous-traitance pour certaines opérations spécifiques. Les conventions collectives déterminaient avec la plus grande précision la tâche et le taux de rémunération de chacun dans les industries *taylorisées* et *fordisées* : ces contraintes, ces rigidités doivent être contournées, brisées. On multiplie, tant dans le secteur public que privé, les formes précaires de travail qui, à moindres frais souvent (les chargés de cours dans les universités) assurent toujours la plus grande flexibilité au pouvoir patronal. Il n'est sans doute pas inutile de rappeler que la presque totalité des emplois créés au Québec depuis 1980 sont des emplois à temps partiel et qu'ils sont occupés majoritairement par des jeunes et des femmes ¹⁰⁷.

De plus, les entrepreneurs doivent faire face à de nouvelles générations de travailleurs qui n'acceptent plus aussi facilement que leurs aînés de sacrifier leur vie au travail pour consommer davantage. Des enquêtes effectuées aux États-Unis dans les années 1970 démontrent que la majorité de la population veut un travail rémunérateur et intéressant. Travailler bêtement pour élever sa famille et pour consommer comme ses voisins : ces valeurs prédominantes d'après-guerre ne sont portées maintenant que par une minorité. La famille traditionnelle (père pourvoyeur, mère éleveuse et enfants) ne constitue plus la norme et on ne voit pas pourquoi le travail devrait être inintéressant ¹⁰⁸. Comment réduire l'abstentéisme, le taux de roulement du personnel, la dégradation de la qualité du produit ? Comment intéresser le travailleur à son travail ? Les entrepreneurs se tournent vers le Japon

¹⁰⁷ *Les cercles de qualité*, CSN, 1986, pp. 21-30.

¹⁰⁸ Daniel Yankelovich, *The New Morality : Profile of American Youth in the 70's*, New York, McGraw Hill, 1974, 166 p.

et cherchent à comprendre les raisons de son succès foudroyant. Ils y trouvent en particulier la présence massive des cercles de qualité dont ils s'inspirent. Cependant, il est loin d'être évident que la duplication de ces formes d'intégration des travailleurs à l'entreprise engendreront les mêmes résultats ici. Les travailleurs japonais dépendent fortement de l'entreprise pour les avantages sociaux. Ils font partie d'une société très homogène culturellement où le respect de la hiérarchie est très accentué, où les valeurs de travail/famille/consommation sont toujours dominantes alors qu'elles ne sont plus qu'objets de nostalgie ou de répulsion en Amérique du Nord. Quoi qu'il en soit, les programmes de qualité de vie au travail (QVT) se répandent comme une traînée de poudre : « Déjà en 1981, on estimait aux États-Unis que le quart de la main-d'œuvre totale était engagée dans de tels programmes et que 20% de la main-d'œuvre syndiquée avait signé des ententes avec les entreprises à cet effet ¹⁰⁹ ».

Les programmes de QVT s'inscrivent au sein de nouvelles stratégies patronales (NSP) qu'on peut caractériser ainsi : « elles cherchent à modifier la relation entre l'employé et l'entreprise par le biais du développement d'un sentiment d'appartenance à l'entreprise et d'une implication professionnelle accrue ; elles s'adressent de façon complémentaire à l'individu et au groupe naturel de travail (un département, un atelier, un service...) ; elles impliquent une réduction du rôle - et souvent du nombre -des surveillants et contremaîtres ; elles font appel à différentes formes de participation des travailleurs et travailleuses ¹¹⁰ ».

Ces stratégies patronales, si elles sont nouvelles, reposent sur la psychologie industrielle telle qu'elle a été fondée par Elton Mayo en 1929 et dont le principe de base est le suivant : l'homme n'est pas qu'une machine dont on peut, dans une perspective taylorienne, exploiter l'énergie en échange d'un salaire : il est un être humain aux besoins complexes dont on doit tenir compte si on veut qu'il soit plus productif. La psychologie industrielle a donné naissance à plusieurs écoles de pensée, et il serait fort instructif de connaître les études qui ont été menées au Japon sur le sujet. En Occident, on se réfère fré-

¹⁰⁹ *Les cercles de qualité, op. cit., p. 16.*

¹¹⁰ *Nouvelles stratégies patronales : menace ou défi ?, FTQ, 1987, p. 4.*

quemment aux travaux de l'Américain Frédérik Hersberg qui préconise l'enrichissement des tâches et au Tavistock Institute d'Angleterre qui, analysant l'organisation du travail dans une perspective « socio-technique » (on doit tenir compte de la technologie et de l'humain), défend la constitution d'équipes « semi-autonomes ».

Les modifications apportées par les nouvelles stratégies patronales sont aussi nombreuses que les écoles de pensée en psychologie industrielle : rotation, élargissement et enrichissement des tâches ; polyvalence ; programmes d'aides aux employés cherchant à répondre aux besoins et aux problèmes individuels privés, hors-travail, du salarié (alcoolisme, loisirs, etc.) ; programmes de participation aux bénéfices ou à la productivité (Scanlon, Rucker, Improshare) ; programmes spécifiques de gestion participative (QVT, cercles de qualité, équipes semi-autonomes, participation à la propriété). J'étudierai ici les stratégies syndicales par rapport à ces derniers programmes.

Les syndicats ont généralement réagi avec méfiance aux nouvelles stratégies patronales, parfois utilisées pour entraver la syndicalisation dans les entreprises et qui ont souvent servi à contourner la convention collective, à diviser, à affaiblir les syndicats. De plus, les nouvelles stratégies patronales remettent en question le type de collaboration conflictuelle qui prévaut en Amérique du Nord depuis le *Wagner Act* dans le cadre du *New Deal* de Rosevelt : les syndicats défendent les salaires et la sécurité d'emploi de leurs membres tandis que l'employeur ne vise que la rentabilité de l'entreprise, ne s'intéresse qu'aux facteurs de productivité, ne recherche que le profit. Dans un univers industriel *taylorisé* et *fordisé*, les syndicats ont arraché des conditions de travail uniformes, standardisées pour l'ensemble de leurs membres, en mettant l'accent sur des principes collectifs et égalitaires au-delà des différences individuelles ou de sous-groupes. Or, les employeurs s'intéressent maintenant à des réalités du monde du travail dont ils ont toujours voulu exclure les syndicats au nom de leurs droits de gérance : la division aliénante du travail, la dévalorisation des travailleurs réduits à un simple rôle d'exécutant, l'insatisfaction professionnelle des salariés... Les nouvelles stratégies patronales cherchent à obtenir l'adhésion des travailleurs aux objectifs de l'entreprise en favorisant la satisfaction des besoins personnels de chacun, le sentiment spontané d'appartenance du travailleur à une équipe de travail, la soli-

darité d'intérêts de tous les membres de l'entreprise par rapport à un marché international de plus en plus déréglementé et compétitif. Le syndicalisme, qui repose sur

La participation conflictuelle 153

l'opposition d'intérêts entre la grande famille ouvrière et le patronat, en prend pour son rhume ¹¹¹.

Les syndicats sont souvent contraints de se soumettre aux nouvelles stratégies patronales. Le cas de l'usine GM de Boisbriand est instructif. Avec les importations de véhicules automobiles et l'implantation en Amérique du Nord de plusieurs nouvelles usines japonaises ou coréennes, l'industrie automobile prévoit une surcapacité de production de trois millions de véhicules d'ici 1990, donc la fermeture de plusieurs usines. Après que les travailleurs de Boisbriand aient démontré leur bonne foi en accroissant considérablement leur productivité, un comité conjoint patronal- syndical s'entend sur un modèle de la nouvelle génération de voitures qui exigent l'utilisation de nouvelles technologies, des changements radicaux dans l'organisation et les méthodes de travail. Dans tous les cas de modernisation d'usines d'automobiles en Amérique du Nord, que ce soit chez GM, Ford, Chrysler ou Renault-AMC, le même scénario s'applique : il faut modifier les conventions collectives existantes pour réduire le nombre de classes d'emplois, assouplir l'exercice des droits d'ancienneté et assurer une plus grande flexibilité dans les affectations. Il faut prévoir un processus de négociation permanente dans le cadre d'une nouvelle relation patronale/syndicale où les travailleurs sont appelés à participer « aux décisions qui affectent leur travail à l'intérieur d'un système d'unités de travail ¹¹² ». Les travailleurs de l'usine GM de Boisbriand avaient le choix entre l'acceptation de cette « participation » et la fermeture de l'usine.

Contrairement à la majorité des syndicats nord-américains, la CSD ne se sent pas obligée de participer : elle embarque de plein gré et to-

¹¹¹ *Nouvelles stratégies patronales : menace ou défi ?*, op. cit., chap. 15 et 16.

¹¹² *Bulletin spécial*, TCA (Travailleurs canadiens de l'automobile), le 20 septembre 1986.

talement. Elle, si critique des intellectuels marxistes, reprend naïvement le même discours que les professeurs d'administration qui jouent le rôle de consultant auprès de l'entreprise privée sur la QVT Seules, dit-elle, des divergences idéologiques et des méfiances réciproques empêchent le patronat et le syndicalisme de reconnaître l'harmonie qui devrait présider leurs rapports. Le syndicalisme « nouveau » qu'elle propose contre le syndicalisme traditionnel, qu'il soit, dit-elle, d'affaires comme à la FTQ ou politisée comme à la CSN et à la CEQ ¹¹³, s'inspire de cette conception de la gestion participative selon laquelle les conflits sociaux ne relèveraient que de la méconnaissance ou de blocages institutionnels. Si chacun savait, dit le président de la CSD, tous s'entendraient. L'histoire de l'industrialisation est marquée par trois étapes : développement par l'entreprise privée ; développement par l'État ; enfin, l'étape présente, la concertation, dans laquelle le syndicalisme aurait enfin un rôle :

Ce n'est pas dans l'affrontement, mais c'est plutôt dans la convergence des efforts que la société progressera. L'histoire du développement moderne du Québec nous révèle qu'elle a franchi deux étapes importantes : celle d'abord du développement industriel par l'entreprise privée, puis le développement socio-économique axé sur l'État, maintenant nous entrons dans l'ère de la concertation ¹¹⁴.

La CSD a mis sur pied un bureau d'étude, le centre de réorganisation du travail, pour suivre et propager les expériences de QVT. La CSD juge que les travailleurs ont autant d'intérêts que le patron à la croissance de la productivité :

Le défi de l'augmentation de la productivité, duquel dépend la survie de l'entreprise mais aussi l'augmentation du niveau de vie des travailleurs qui y œuvrent, doit dorénavant élargir son champ d'application traditionnel à un nouveau mode d'action : l'amélioration de la qualité de vie au travail. Pour cela, cette approche nouvelle et globale implique immédiatement deux conditions préalables : participation des travailleurs aux décisions

¹¹³ Jean-Paul Héту, Productivité et qualité de vie au travail [dans le textile], CSD, 1979, p. 5.

¹¹⁴ Jean-Paul Héту, « Rapport du président », Congrès de la CSD, juin 1983, p. 23.

portant sur la productivité ; *proposition de moyens nouveaux pour accroître la productivité sur la base de l'amélioration de la qualité de vie* ¹¹⁵.

Ce *nouveau* syndicalisme aurait impliqué, sous une forme ou sous une autre, 30% des syndicats de la CSD entre 1981 et 1983 :

Vingt et un syndicats représentant autant d'entreprises réparties dans dix-sept secteurs économiques ont amorcé l'étude concrète d'une méthode d'analyse en santé et sécurité, la méthode de LEST ; la CSD a participé à plus de vingt cas de relance d'entreprises ayant fermé leurs portes ; l'analyse de l'information financière d'entreprises a eu lieu dans plus de soixante-quinze cas dont cinquante dans la dernière année seulement ; à noter que parmi ses soixante-quinze cas, l'ouverture de livres fut suivie d'actions approfondies de participation à la gestion et de participation financière dans plus de la moitié des cas, Forano étant le plus connu ¹¹⁶.

Sans doute les résultats de cette politique de collaboration ne confirmèrent pas les espoirs de la CSD, car le discours sur la participation tenu lors du congrès de 1985 change radicalement. Le ton du rapport du président est désillusionné, désenchanté ¹¹⁷. Le congrès est aussi l'occasion de la publication d'une brochure portant sur la participation syndicale dans l'entreprise, brochure qui décrit les pièges, les limites de la participation, qui reconnaît les conflits d'intérêts et les rapports de pouvoir au sein de l'entreprise. Dans la préface à cette brochure, le président Héту affirme :

Il n'y a pas encore de consensus sur notre projet (de participation), car le patronat n'a absolument pas les mêmes vues à l'égard des relations de travail. Certains veulent en profiter pour reprendre des acquis syndicaux, d'autres veulent intégrer les syndicats selon les nouvelles méthodes de gestion des ressources humaines, enfin il y a une catégorie du patronat qui tente de survivre ¹¹⁸.

¹¹⁵ Jean-Paul Héту, *Productivité et qualité de vie au travail* [dans le textile], CSD, 1979, p. 38.

¹¹⁶ La CSD devant la crise, CSD, 1983, p. 19.

¹¹⁷ Jean-Paul Héту, « Rapport du président », Congrès de la CSD, juin 1985.

¹¹⁸ Cécile Vanasse, *Partenaires d'égal à égal : c'est un droit !*, CSD, 1985, p.

La CSD en arrive donc à une vision conflictuelle de la participation : celle-ci devient un nouveau champ où les syndicats doivent défendre leurs propres objectifs avec leurs propres moyens. La CSN et la FTQ, après avoir boudé la participation, débouchent, par des voies radicalement différentes, sur des positions semblables à celles de la CSD : les conditions de la participation deviennent un nouvel enjeu qui complète les luttes menées dans les années 1970 sur la santé et sécurité au travail, en élargissant le champ du négociable au-delà des clauses traditionnelles sur le salaire et la sécurité d'emploi. Examinons cela de plus près en étudiant les positions des centrales syndicales sur les différentes formes de gestion participative, en commençant par la participation à l'actionnariat.

L'employeur poursuit trois objectifs par ce type de programme : augmenter le sentiment d'appartenance des employés à l'entreprise, en leur donnant l'impression d'être des « associés » à part entière ; accroître leur motivation et leur ardeur au travail ; combler, dans des cas d'entreprises en difficultés financières, un besoin de capitaux. Les gouvernements du Québec et d'Ottawa appuient fermement ce type de programme. La Société de développement industriel (SDI), par le biais des Sociétés de placement dans l'entreprise québécoise (SPEQ), favorise l'accès à la propriété des travailleurs dans leur entreprise : les employés-investisseurs bénéficient d'une déduction fiscale égale à 125% de leur mise de fonds dans le cadre du programme SPEQ-employés. L'Office de planification et de développement du Québec (OPDQ), par l'intermédiaire de son programme expérimental de création d'emplois communautaires, favorise les entreprises qui endossent la participation des travailleurs à la propriété. Le gouvernement du Québec, puis celui d'Ottawa ont soutenu la mise sur pied du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec de la FTQ en consentant de très généreux avantages fiscaux aux actionnaires du Fonds ¹¹⁹.

La participation financière des employés est souvent sollicitée comme dernier recours pour sauver l'entreprise, donc les emplois. Il n'y a pas à ma connaissance de bilan complet de ces types d'expérience ni à la CSN, ni à la CSD, ni à la FTQ. Dans certains cas, comme dans celui de Tembec, l'issue fut heureuse, mais dans d'autres,

¹¹⁹ *Nouvelles stratégies patronales : menace ou défi ?*, op. cit., p. 44-45.

comme dans une usine de vêtements de Berthier, les travailleurs perdirent leur emploi et leur « investissement » ¹²⁰. La participation des travailleurs aux conseils d'administration est généralement minoritaire et elle ne leur assure pas le contrôle de l'entreprise. La CSD évalue ainsi cette participation :

On sait que la participation au conseil d'administration nécessite l'accès à toute l'information. Or, quelqu'un-e qui n'a pas la formation voulue pour comprendre cette information, risque d'être manipulé-e et utilisé-e pour cautionner des décisions qu'il ou qu'elle n'aura pas comprises. Au mieux il ou elle ne sera utile que pour la transmission de l'information entendue. Par ailleurs, lorsque l'individu a l'information de base nécessaire à une compréhension minimale, on remarque que les comportements des représentant-e-s des employé-e-s ont tendance à devenir semblables à ceux des autres membres du conseil d'administration ¹²¹.

Devant cette situation, la CSD, devenue réticente, propose de bien évaluer la situation financière de l'entreprise, de négocier s'il y a lieu la participation financière des employés, de favoriser le contrôle du syndicat sur les éventuels représentants des travailleurs au CA. La FTQ a une solution de rechange : le Fonds de solidarité. Il constitue pour les travailleurs un véhicule de placement avantageux et rentable compte tenu des déductions fiscales qu'il permet ; il n'investit dans des entreprises qu'à la suite d'études fouillées qui lui ont démontré les possibilités et les voies du redressement (il aurait ainsi préservé ou créé 5 000 emplois) ; il nomme aux conseils d'administration des entreprises où il investit, non des travailleurs de l'entreprise, mais des employés compétents du Fonds.

La formule de qualité de vie au travail (QVT) était couramment utilisée aux États-Unis lorsque le gouvernement canadien décide en 1976 d'en faire la promotion active par un programme de subventions. La QVT est un processus d'interaction humaine fondée sur la participation. Les travailleurs se réunissent, sur la base des groupes naturels de travail, pour discuter durant les heures de travail des obstacles à une organisation du travail efficace et pour déterminer la façon de les éliminer un à un. Les animateurs sont soit des personnes ayant reçu

¹²⁰ Ibid., p. 52.

¹²¹ Cécile Vanasse, op. cit., pp. 79-80.

une formation spécifique (les facilitateurs), soit des contremaîtres, soit des travailleurs en alternance. Selon la FTQ, les expériences de QVT ont eu un taux de succès bien relatif ¹²². Le gouvernement Mulroney a supprimé ce programme pour des raisons qui demeurent obscures : il a tenu compte de la froideur du mouvement syndical canadien, ou il a estimé que le programme avait donné les résultats escomptés, ou, au contraire, il a jugé ces résultats trop décevants. L'Institut de productivité, qui poursuivait au Québec des objectifs similaires, est aussi supprimé par le gouvernement Bourassa. Remarquons, pour nous en étonner ou non, que les deux grandes centrales syndicales se tournent vers les nouvelles stratégies patronales (la FTQ a tenu du 26 au 28 mai 1987 un colloque qui préparerait son prochain congrès dont le principal enjeu était les NSP ; la CSN a tenu à l'automne de la même année un colloque dont un des thèmes majeurs était le même sujet) alors que les gouvernements semblent s'en désintéresser. La CSD, qui avait soutenu avec ferveur la gestion participative, porte maintenant le jugement suivant sur la QVT : « On se demande si, par la QVT, on ne récupère pas la connaissance des travailleurs et des travailleuses en les faisant participer ; de sorte qu'ils deviennent leurs propres tortionnaires ? Les employé-e-s, dans une telle perspective, se contentent d'indiquer au patronat les voies et les moyens de moderniser l'organisation du travail, tout en sauvegardant ses intérêts ¹²³. » Comme les autres centrales, la CSD propose dorénavant une négociation préalable qui fixe les conditions de la participation.

Les cercles de qualité poursuivent des objectifs moins ambitieux que la QVT : ils ne visent pas à impliquer tout le monde et n'ambitionnent pas de révolutionner l'organisation du travail pour rendre, par exemple, intéressante la tâche de chaque travailleur ¹²⁴. Le cercle de qualité est constitué d'employés volontaires et de leur supérieur qui, après avoir reçu une formation en « problems solving », se réunissent régulièrement pour identifier, analyser, résoudre les problèmes de leurs services et proposer des solutions dûment étudiées aux cadres responsables. La CSN qui consacre, comme le titre l'indique, l'essen-

¹²² Nouvelles stratégies patronales : menace ou défi ?, op. cit., pp. 23-24.

¹²³ Cécile Vanasse, op. cit., 82 p.

¹²⁴ Nouvelles stratégies patronales : menace ou défi ?, op. cit., p. 26.

tiel de sa brochure aux cercles de qualité définit ainsi les résultats escomptés par le patronat :

De façon générale, on estime que le rendement du capital investi dans un programme de cercles de qualité atteint en moyenne un rapport de 7 pour 1 [...] on note aussi des baisses importantes de l'absentéisme, de la rotation du personnel, des accidents de travail, du nombre de griefs, etc. On parle d'une plus grande satisfaction au travail, d'une amélioration des communications, d'un meilleur climat, etc. ¹²⁵

Les syndicats, eux, ne semblent pas en avoir tiré de grands bénéfices, du moins si on se fie aux exemples donnés par l'une ou l'autre des centrales syndicales.

Les groupes semi-autonomes (GSA) de travail sont des équipes de travailleurs, constituées en petites unités autosuffisantes, qui ont la responsabilité de se répartir les tâches en tenant compte des objectifs et des attentes de l'organisation en terme de rendement. Les GSA entraînent les modifications suivantes : polyvalence de chaque travailleur, salaire unique, prise en charge des fonctions du contremaître, dont le contrôle de la qualité, par le groupe, flexibilité horaire, etc. L'expérience de GSA à l'entrepôt de produits congelés de Steinberg a entraîné la détérioration des relations humaines au sein du groupe et a suscité la désaffection du groupe par rapport au syndicat : celui-ci a porté un jugement négatif sur cette expérience ¹²⁶.

Le cas de Steinberg n'est pas exceptionnel : la majorité des expériences de gestion participative (QVT, cercles de qualité, GSA) semblent avoir eu des effets négatifs sur les syndicats. Les attitudes de retrait ou de refus de la CSN et de la FTQ n'ont pas entravé la multiplication de ces expériences, avec leurs effets délétères, et elles ont souvent entraîné les conséquences suivantes :

accréditer chez nos membres l'impression que le syndicat n'est pas ouvert au changement, est une structure bureaucratique qui ne répond qu'à une

¹²⁵ Les cercles de qualité, op. cit., p. 35.

¹²⁶ Michel Brossard et Marcel Simard, *Rapport de la recherche sur le groupe semi-autonome de l'entrepôt de produits congelés de la compagnie Steinberg*, texte ronéotypé.

partie de leurs besoins ; avoir l'air d'être à la remorque de l'employeur sur le plan des nouvelles idées, des améliorations au travail, des services aux membres ; perdre l'occasion de s'ouvrir à des réalités vécues par nos membres et de mieux les représenter ¹²⁷.

Il ne faut plus laisser aux employeurs le champ libre pour s'occuper seuls de ces nouveaux modes de gestion qui rencontrent souvent les besoins et les désirs authentiques des travailleurs. La CSN et la FTQ changent donc de stratégie : il faut, disent-elles, passer à l'offensive.

Cette stratégie repose sur trois grands paramètres.

Le syndicat doit négocier les objectifs et les modalités d'implantation du programme. La CSN donne, en exemple, un contenu d'entente qui comprend les éléments suivants : définition des objectifs du programme ; reconnaissance du syndicat comme partenaire à part égale dans l'implantation du programme ; accès du syndicat à toute l'information contrôlée par le patron ; engagement patronal de ne pas utiliser le programme pour détériorer les conditions de travail ou s'attaquer à la convention collective ; reconnaissance du droit des individus de ne pas participer ; droit du syndicat de mettre fin à l'expérience en tout temps.

Une telle entente négociée assure l'égalité juridique du syndicat, mais elle n'en fait pas un véritable partenaire, sauf si le syndicat est uni, fort, représentatif. Un conseil syndical bien structuré, avec une représentation par département, est une condition nécessaire pour contrer la tendance de ces programmes à diviser les travailleurs par département. Pour prendre l'offensive sur ces programmes, le syndicat doit renforcer sa structure « en revalorisant le rôle des délégués, en réorganisant ses processus d'information, en multipliant les contacts avec les membres, bref, en améliorant la participation à la vie syndicale ¹²⁸ ».

Enfin, les centrales syndicales insistent sur la formation qu'elles doivent fournir à leurs syndiqués pour qu'ils puissent affronter victo-

¹²⁷ *Nouvelles stratégies patronales : menace ou défi ?*, op. cit., p. 61.

¹²⁸ *Les cercles de qualité*, op. cit., p. 46.

rieusement les nouvelles stratégies patronales. Peu d'expériences de formation ont été menées à ce niveau. Le Fonds de solidarité, dont l'un des objectifs est la formation économique des travailleurs, a centré jusqu'ici l'essentiel de son énergie à accroître son actif, le nombre de ses actionnaires. Les cours donnés, des cours de vendeurs d'actions qui s'adressent à des responsables locaux de syndicats FTQ, s'inscrivent dans cette campagne pour assurer le lancement, puis le développement du Fonds. Depuis 1987, le Fonds offre aussi des cours d'analyse financière aux travailleurs des entreprises où il a investi. Cette expérience de formation devra donc être suivie de près. Un autre type de cours, plus concret, plus près de l'expérience des travailleurs, pourrait être fort utile : il s'agit, en partant des connaissances que les travailleurs ont de leur département, de reconstituer le processus de travail de l'ensemble de l'usine, le rôle de l'animateur consistant à faire les liens requis pour permettre cette reconstitution, tout en favorisant une mise en perspective par la comparaison de ce processus avec d'autres processus existants dans des usines similaires. Un tel cours, en donnant aux travailleurs une vision intégrée de l'organisation du travail de l'usine, leur offrirait les outils nécessaires pour mieux discuter dans leurs départements avec les représentants patronaux.

Les exemples de luttes syndicales victorieuses sur le plan de la participation sont peu nombreux, mais il en existe. Le syndicat de Servaas est un de ceux-là. Ce petit syndicat forge son unité, sa combativité, sa force en luttant contre son employeur précédant, Uniroyal. Les militants syndicaux s'organisent pour travailler à l'alimentation des fourneaux, postes stratégiques qui commandent la production de l'ensemble de l'usine. En contrôlant le rythme de la production et en pouvant l'arrêter à volonté, ils négocient sur le tas et obtiennent des conditions de travail non prévues à la convention collective : prolongation des pauses, respect de l'ancienneté au niveau de l'usine, etc. Ils apprennent à jouer l'un contre l'autre le gérant du personnel qui veut que sa convention soit observée, le gérant de la production qui désire que celle-ci soit effectuée et l'ingénieur du plan qui veut que son organisation de travail soit respectée. Dès cette époque, ils développent une stratégie qui leur est propre : obtenir sur le tas des conditions de travail qui seront, par la suite, incluses dans la convention collective. Ils feront une grève de cinq ans : l'usine sera alors achetée par Servaas avec qui ils signeront très rapidement une convention collective. Le

syndicat applique avec le nouvel employeur la même stratégie utilisée avec Uniroyal. Le président de la multinationale, harassé par les conflits perpétuels, vient à Montréal rencontrer les dirigeants syndicaux. Il accepte de se défaire des contremaîtres que les syndiqués détestent. En retour, le syndicat promet un niveau de production qui permettra à la multinationale un profit raisonnable. Un mois plus tard, au lieu des cinq travailleurs qui devaient être mis à pied faute de travail, le syndicat obtient le renvoi de cinq contremaîtres : le gérant du personnel quitte. Un comité paritaire de production est mis sur pied. Les syndiqués, bourrés de chiffres qu'ils ne comprennent pas, songent à démissionner. Ils décident d'apprendre et de s'impliquer. Ils acceptent les chiffres fournis par la direction ; pour l'avenir, sachant ce qu'ils produisent, ils pourront plus facilement évaluer les bilans financiers de la direction. Dans les mois qui suivent, la production et les profits croissent même si les ouvriers travaillent moins fort qu'auparavant. Le syndicat signe alors une convention collective qui normalise ce qui a été obtenu antérieurement. Les contremaîtres sont remplacés par des chefs d'équipe nommés par l'assemblée générale du syndicat. Ces chefs ne peuvent prendre aucune mesure disciplinaire à l'encontre des ouvriers. Afin d'assurer l'autonomie et le contrôle du syndicat, les chefs d'équipe, qui ne peuvent être membres du syndicat, sont coordonnés par le vice-président du syndicat. L'embauche est contrôlée par le syndicat. Aucune mise à pied n'est prévue : à tour de rôle, les syndiqués se mettent sur le chômage durant un mois, prolongeant ainsi la période de vacances prévue à la convention collective. Ainsi le syndicat contrôle et dirige *de facto* toute la production de l'usine. Le syndicat, qui a un comité social très actif, occupe plusieurs locaux de l'usine, dont l'un pour l'imprimerie qu'il a achetée du conseil central de Montréal. De plus, il contrôle le régime de pensions, par l'intermédiaire d'un REER, et le régime d'assurances. Enfin la paie de vacances de chaque ouvrier est versée par tranche mensuelle au syndicat : celui-ci jouit donc d'un fonds de grève appréciable... fourni par l'employeur. Peu après la signature de la convention collective, la moitié de l'usine passe au feu et, quelques mois plus tard, l'ensemble des ouvriers est mis à pied. Par l'intermédiaire du comité de production, après un mois de discussions, le syndicat convainc la direction de la rentabilité de l'usine malgré l'incendie. L'usine ouvre ses portes, la production augmente et le niveau de profit promis est réalisé. Non seulement les travailleurs mis à pied sont tous réengagés, mais de nouveaux ouvriers

sont embauchés. Malgré la résistance de la direction, le syndicat impose la reconstruction de la partie sinistrée de l'usine en utilisant ses propres membres. Tout est rebâti au coût de deux cent mille dollars alors que la direction avait prévu un montant d'un million six cent mille. Celle-ci cependant, pour des raisons que le syndicat juge obscures, ne signe aucun contrat qui aurait permis de faire fonctionner la partie reconstruite de l'usine. En 1985, la direction a annoncé aux ouvriers la fermeture définitive de l'usine : la bâtisse et le terrain ont été vendus ; la machinerie est transférée à Cornwall. Après avoir vainement tenté de faire reconnaître en Ontario son accréditation et sa convention, le syndicat cherche maintenant à mettre sur pied une coopérative de production qui concurrencerait, au Québec, leur ancienne usine installée dans la province voisine.

Évidemment je ne préconise pas l'industrialisation de l'Ontario par un militantisme syndical intransigeant au Québec ! Mais l'exemple du syndicat de Servaas démontre qu'il est possible, quoique difficile, de passer à l'offensive comme le préconisent la CSN et la FTQ ¹²⁹.

¹²⁹ La fonction parapublique du Québec semble peu touchée par ces nouvelles stratégies patronales. En réduisant les coûts, en augmentant les tâches, en multipliant le travail précaire, les directions des établissements, qui sont contraintes de suivre cette politique gouvernementale, se trouvent peut-être sans marge de manoeuvre pour instituer des programmes de qualité de vie au travail. Dans les écoles, les enseignants, même démoralisés, ont une autonomie professionnelle et un contrôle sur leur travail que bien peu d'employés peuvent espérer obtenir un jour. Ce contexte explique sans doute l'absence d'étude de la CEQ sur les nouvelles stratégies de gestion des ressources humaines.

DU COMBAT AU PARTENARIAT.
INTERVENTIONS CRITIQUES SUR LE SYNDICALISME QUÉBÉCOIS

13

“La précarisation
du travail”¹³⁰

1990

« Précaire : origine latine, *precarius* qui signifie *obtenu par prière* ».

Petit Robert

[Retour à la table des matières](#)

La précarisation du travail est une des réponses des dirigeants à la crise économique qu'amorce le premier choc pétrolier de 1973. Elle s'inscrit à l'intérieur d'une restructuration des rapports entre salariat et patronat qui remet plus ou moins en question le compromis qui s'était peu à peu élaboré pour sortir le capitalisme de la grande crise des années 1930. Pour bien comprendre ce qui se vit maintenant dans le marché du travail, je vais donc partir de la grande crise et du *New Deal* de Roosevelt.

La grande crise des années 1930, qui déboussole la bourse, entraîne la faillite de milliers d'entreprises, réduit au chômage des millions de personnes et plonge dans la misère de si nombreuses familles,

¹³⁰ Présenté lors de sessions d'éducation syndicale organisées, en février 1989, par la CEQ, conjointement avec le Service aux collectivités de l'UQÀM. *Carriérologie*, vol. 4, no 2 (janv. 1990).

est une crise de surproduction : des marchandises sont offertes sur le marché, mais les gens n'ont pas d'argent pour les acheter, il n'y a pas de demande solvable. Des analystes de cette période, en insistant sur tel ou tel aspect, expliquent de façon différente et désignent de mots distincts la sortie de crise, mais tous convergent vers la nécessité de créer une demande solvable.

Certains, privilégiant l'organisation du travail, nomment fordisme cette sortie de crise. Même si celui-là émerge avant celle-ci, le fordisme ne deviendra dominant dans les industries de pointe qu'après la grande crise. Ford, par la création de la chaîne de montage, accroît la productivité, réduit les coûts de production et augmente les salaires de sorte que ses ouvriers puissent, selon ses propres termes, acheter les automobiles qu'il fabrique : la production de masse, c'est-à-dire la production sur une grande échelle de produits standardisés dans des industries concentrées, et la consommation de masse se développent sur la base de cette découverte. Avant Ford, Taylor, par l'organisation scientifique du travail, avait rationalisé une tendance inhérente au capitalisme : diviser le travail, l'émietter entre plusieurs ouvriers afin de réduire les coûts de formation de la main-d'œuvre et accroître la productivité. C'est plus rapide de former quelqu'un à effectuer une simple couture sur une chaussure que d'en faire un bottier, et un collectif d'ouvriers, par la division du travail, peut produire dans une semaine plus de chaussures que si chacun fabriquait l'ensemble du produit. Il faut supprimer les temps morts, les moments où l'ouvrier « flâne » au lieu de travailler, afin d'augmenter la productivité. Taylor observe les gestes des travailleurs les plus efficaces, les chronomètre et impose à chacun une même façon de faire une simple opération : la maîtrise du travail passe de l'ouvrier au contremaître. Mais l'ouvrier taylorisé possède encore la maîtrise de sa cadence de travail pourvu qu'il produise le minimum de pièces prévu à l'heure. L'ouvrier *fordisé* perd le reste de cette autonomie : c'est la vitesse de la chaîne de montage qui détermine la cadence des ouvriers repartis autour de cette chaîne. Le fordisme a de plus l'avantage, en terme de productivité, qu'à la fin de la chaîne de montage chaque produit est complet et terminé tandis que, dans le taylorisme, ce sont les cadres et les contremaîtres qui ont la tâche de calculer les pièces de chacun, de transférer les ouvriers d'un poste à l'autre de sorte que, à la fin de la semaine, le travail de chacun ait été agencé en vue de la production finale. Un des objectifs du for-

disme, comme du taylorisme d'ailleurs, est de briser le syndicalisme de métier. Pourtant, en concentrant dans de grands établissements les ouvriers spécialisés, le fordisme favorise involontairement leur organisation en syndicat industriel.

Des économistes soulignent l'apport de John Maynard Keynes. Cet économiste anglais affirmait que l'État doit favoriser la demande solvable par une politique monétaire et fiscale qui augmente le pouvoir d'achat des salariés et leur permet d'acheter les produits fabriqués, ce qui entraîne les entrepreneurs à engager plus d'ouvriers, réduit le chômage et favorise le plein emploi. Cette politique macro-économique est tendanciellement inflationniste, même si des keynésiens estiment que dans une période de plein emploi, donc de surchauffe potentielle de l'économie, l'État doit intervenir, par les leviers économiques qu'il contrôle, pour réduire la masse monétaire dont disposent les salariés.

Des politiques insistent plutôt sur le rôle de Roosevelt et de son *New Deal*. Roosevelt connaissait fort peu les ouvrages de Keynes et je ne sais pas s'il avait réfléchi sur le fordisme et s'il avait compris toutes ses implications, mais de toutes façons l'idée était dans l'air : il faut accroître la demande solvable des salariés pour que les usines redémarrent et pour réduire la plaie du chômage. Dans ce temps de crise, de dures luttes syndicales, portées surtout par les ouvriers spécialisés, non qualifiés, déchiraient l'Amérique. Les ouvriers s'organiseront par la suite de façon autonome : ils se sépareront de l'American Federation of Labor (AFL), qui recrutait surtout les ouvriers de métiers dont la ferveur militante des années 1920 s'était épuisée, pour constituer le Congress of Industrial Organizations (CIO). Roosevelt fait adopter en 1935 le *Wagner Act* qui favorise l'organisation syndicale par industrie et accorde aux ouvriers de plus grandes facilités pour négocier : les travailleurs pourront accroître leurs salaires, « partager le gâteau » plus équitablement avec les capitalistes et, par conséquence, acheter plus de produits, soutenir la croissance des entreprises et aider la résorption du chômage. Les caractéristiques de ce nouveau code du travail sont les suivantes : les salariés d'une entreprise ou d'un secteur de cette entreprise peuvent, par vote secret et majoritaire, choisir leur syndicat qui devient alors leur représentant exclusif (le monopole syndical) ; l'accréditation est accordée par un organisme gouverne-

mental ; les deux parties doivent négocier de bonne foi en vue de la signature d'une convention collective ; en cas d'échec des négociations, après un délai obligatoire de conciliation, droit de grève ou de lock-out ; interdiction de grève ou de lock-out, paix sociale dans l'entreprise, durant la durée de la convention collective ; en cas de mésentente sur l'interprétation de la convention collective, mécanisme de griefs pour solutionner les différents. Ce code du travail, s'il accroît les pouvoirs de négociation des salariés dans l'entreprise, s'il permet une croissance des salaires tout en accordant aux capitalistes un « juste » profit, entraîne aussi les conséquences suivantes : la règle du monopole syndical, en forçant les militants syndicaux à agir en fonction de la majorité des travailleurs de chaque entreprise, les conduit peu à peu à mettre sous le boisseau leurs convictions politiques en vue d'assurer une plus grande unité syndicale ; l'État renforce les syndicats par rapport aux employeurs en légalisant leurs activités, mais, ce faisant, il encadre et réglemente l'activité auparavant autonome des travailleurs ; les syndicats, plus nombreux et plus riches, engagent des permanents, s'institutionnalisent et se bureaucratisent ; la vie syndicale tend de plus en plus à reposer sur l'appareil syndical et de moins en moins sur l'engagement des simples membres.

L'État de Roosevelt intervient aussi pour fixer un salaire minimum et une durée de travail maximum. De plus, l'État américain, après maints États européens, commence à assumer certaines mesures de sécurité sociale, dont les pensions de vieillesse. L'État prend peu à peu en charge ce qui relevait auparavant du libre jeu du marché, des individus, des organismes de charité privée, dont surtout ceux des églises. Roosevelt remet en question la tradition de la libre concurrence entre capitaux et travailleurs : l'État paie maintenant des gens à ne rien faire. Le *New Deal* constitue une telle révolution dans le contexte nord-américain que, sauf quelques capitalistes « éclairés », dont Rockefeller, la plupart des bourgeois s'y opposent. Pourtant, l'État, par ces mesures de sécurité sociale, par ces formes de salaire indirect, soutient la demande solvable et favorise la reprise économique. Le *New Deal*, en facilitant la croissance des salaires directs par l'organisation syndicale et du salaire indirect par des mesures de sécurité sociale, permet une expansion économique qui se poursuivra jusque dans les années 1970. Il est vrai toutefois que celle-ci fut fortifiée par la Seconde Guerre mondiale, la guerre de Corée et la guerre du Vietnam, guerres qui

constituent un moyen fort efficace d'écouler la production par la destruction... ¹³¹

Ottawa et Québec, avec du retard, imitent le *New Deal* de nos voisins. Ainsi, en 1944, le gouvernement libéral de Godbout et celui de Mackenzie King adoptent de nouveaux codes du travail qui s'inspirent du *Wagner Act*. Cependant, ici comme aux U.S.A., les salariés des services publics sont exclus de ce code du travail. Ils obtiennent, sauf les fonctionnaires, le droit de se syndiquer et de négocier, mais sans droit de grève : les différends dans la négociation collective sont réglés par l'arbitrage avec sentence exécutoire. Les enseignants, qui, à partir de la lutte des institutrices de Charlevoix animée par Laure Gaudreault, s'étaient constitués, selon des clivages de sexe et de régions, en fédérations, sont regroupés en corporation par une loi votée par l'assemblée nationale en 1945. La Corporation des instituteurs et des institutrices catholiques du Québec (CIC), l'ancêtre de la CEQ, dont sont exclus les religieuses et les religieux, soit la moitié du personnel enseignant de l'époque, chapeaute la Fédération catholique des institutrices rurales, la Fédération catholique des instituteurs ruraux, la Fédération des instituteurs et des institutrices des cités et des villes, les directeurs d'école et les cadres scolaires. La CIC, tant par la loi qui l'a fondée que par sa composition et l'idéologie qui l'anime, est alors plus corporatiste que syndicaliste.

LES ANNÉES 1960

Les années 1960, dans la plupart des pays capitalistes, sont marquées par l'extension du secteur public et parapublic. Contrairement aux décennies antérieures, la majorité des emplois sont créés non par le secteur privé, mais par l'État. Sur ce point, la Révolution tranquille ne se distingue guère de ce qui s'est passé ailleurs, notamment dans les neuf autres provinces canadiennes. Elle s'en démarque cependant par

¹³¹ Plus précisément, la reprise économique date du *New Deal* de Roosevelt, mais le chômage demeure massif jusqu'à la Seconde Guerre mondiale qui, elle, assure sa résorption. L'après-guerre sera marqué par les politiques sociales de l'État, par l'augmentation du salaire indirect, qui maintiendront, avec l'aide des guerres de Corée et du Vietnam, la croissance économique et un bas taux de chômage jusqu'aux années 1970.

trois caractéristiques. Le régime duplessiste, qui l'avait précédée et qui avait sévi depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, non seulement réprimait, dans la foulée américaine de la loi Taft-Hartley et du mac-carthysme et de façon plus drastique qu'Ottawa, les syndicats et tout ce qui peut passer pour communiste, mais aussi résistait, au nom de la liberté du marché, de la concurrence, de l'entreprise privée et du nationalisme, aux mesures keynésiennes soutenues par Ottawa et défendues par les syndicats : la réaction à ce conservatisme, amorcée dès le court interrègne de Paul Sauvé, paraîtra d'autant plus brutale. En outre, la modernisation et l'extension de l'État se font ici sous l'étendard du nationalisme. Enfin, la *Loi de l'assurance-hospitalisation* et la création du ministère de l'Éducation suppriment peu à peu le monopole de pouvoir qu'exerçait le clergé sur les établissements scolaires et hospitaliers (même si l'assemblée des évêques maintient toujours un contrôle sur l'éducation par l'intermédiaire du comité catholique) et entraînent le clergé dans une démotion sociale dont il ne s'est pas relevé.

Dès 1959, avec Paul Sauvé, la CIC « obtient l'adhésion automatique de tout le personnel enseignant laïque des écoles élémentaires et secondaires catholiques francophones ainsi que la déduction des cotisations syndicales à la source. En une seule année, ses effectifs font un bond de 16 000 à 28 000 membres ¹³² ». Cependant, les grandes transformations du code de travail interviennent en 1964 et 1965 lorsque l'ensemble des travailleurs du secteur public et parapublic, sauf les policiers, les pompiers et les agents de la paix, obtiennent le droit de grève. Lors des premières négociations, les syndicats font des gains énormes pour rattraper les travailleurs du secteur privé dont les conditions de travail et de salaire sont nettement plus avantageuses. Jusqu'alors, il était considéré comme normal que les fonctionnaires, les infirmières et les enseignants gagnent moins cher : les premiers, soupçonnait-on, avaient obtenu leur emploi grâce au généreux patronage du parti au pouvoir ; les autres étaient appelés à vivre la haute vertu du dévouement, à l'image des religieux posés comme modèle. En s'organisant, les travailleurs des entreprises publiques et parapubliques rompent avec ces stéréotypes qui justifiaient leur discrimination.

¹³² *Histoire du mouvement ouvrier au Québec. CSN et CEQ*, 1984, p. 198.

Très rapidement, les syndicats locaux perdent leur pouvoir de négociation qui est centralisé au sommet, soit sous l'instigation des syndicats (la FNS, l'ancienne Fédération des affaires sociales de la CSN), soit par la volonté du gouvernement de l'Union nationale de Johnson (la loi 25 en 1966 dans l'éducation et la loi 290 en 1968 dans la construction). Cette centralisation s'inscrit dans la foulée de la *Loi de l'extension juridique* adoptée par le premier gouvernement Duplessis en 1934 à la demande de la CTCC, l'ancêtre de la CSN. Cette loi « permet au gouvernement d'étendre à tout un secteur industriel, dans un territoire déterminé, les termes d'une convention conclue entre un nombre représentatif de syndicats et de patrons ¹³³ ». Cette centralisation des négociations rapproche le cas québécois de la pratique syndicale européenne et le démarque ainsi de la pratique de nos voisins du Sud.

Les deux premières grandes négociations, qui se déroulent durant les années 1960, convainquent les centrales syndicales que, isolées, elles ne peuvent négocier que les modalités d'une masse et d'une politique salariales définies, sans leur participation, par le gouvernement. La CSN, la CEQ et la FTQ se constituent en front commun pour négocier cette politique et pour limiter les manœuvres gouvernementales qui visent à opposer une centrale à l'autre en jouant sur leurs contradictions. Les fronts communs - dont le plus spectaculaire est sans doute celui de 1972 qui, à la suite de l'emprisonnement des présidents des trois centrales, conduit à la grève générale des travailleurs du secteur public et privé avec occupation de certaines villes, de postes de radio, etc. ¹³⁴ - marquent les années 1970. Les fronts communs, par leur force numérique et à cause de l'unité intercentrale, créent le *pattern* de négociation : les syndiqués du secteur privé luttent pour obtenir de leurs patrons ce que leurs confrères du secteur public ont déjà arraché au gouvernement. Les syndicats du secteur public, réunis en front commun, sont le moteur du mouvement syndical dans les années 1970.

¹³³ Id., p. 145.

¹³⁴ Diane Éthier et al., *Les travailleurs contre l'État bourgeois, avril et mai 1972*, Montréal, L'Aurore, 1975, 274 p. Sur le front commun de 1972, voir le chapitre « La débâcle à Sept-Îles ».

LE DÉBUT DE LA RÉACTION

Beaucoup d'économistes font remonter au premier choc pétrolier, en 1973, avec la brusque flambée du prix du pétrole, l'accélérateur d'un processus d'inflation qui est déjà là. Le gouvernement de Pierre Elliott Trudeau réagit en 1975 par la loi C-73 suivi par le gouvernement de Robert Bourassa qui, afin de couvrir les travailleurs sous juridiction provinciale, fait voter la même loi sous le sigle C-64. Les salariés du secteur public québécois avaient obtenu lors de la dernière négociation une clause d'indexation qui les protégeait contre la brusque flambée des prix : les travailleurs du secteur privé cherchent à obtenir de telles clauses protectrices lors de la réouverture des négociations. Au Québec, certains syndicats sortent en grève illégale, c'est-à-dire hors des périodes prévues au *Code du travail*, pour obtenir des modifications, aux conventions en vigueur, qui protégeraient leur pouvoir d'achat. Au nom du contrôle des prix et des salaires, les gouvernements libéraux d'Ottawa et du Québec visent à supprimer cette dynamique syndicale, à empêcher les mesures d'indexation et à réduire le pouvoir d'achat des salariés. Les conseillers des gouvernements commencent à se détourner des explications de type *keynésien* pour rendre les salaires responsables de l'inflation, du manque de compétitivité de nos entreprises sur le marché international (les salaires canadiens feraient grimper le prix de nos produits par rapport, par exemple, à ceux des nouveaux pays industrialisés), de la faiblesse des investissements au pays (la croissance des salaires aurait réduit le taux de profit, enlevant aux capitalistes l'incitation à investir), etc. Bref, la main-d'œuvre est coupable : il faut réduire le salaire réel des salariés et accroître leur productivité.

Cette réaction est contrecarrée par l'arrivée au pouvoir du PQ en 1976. Démontrant un préjugé favorable aux travailleurs, il abolit la loi C-64 et il supprime les accusations portées devant les tribunaux contre les syndicats et les syndiqués à la suite du front commun de 1975-1976. L'année suivante, il apporte au *Code du travail* deux amendements qui répondent à des demandes syndicales. L'utilisation de *scabs*, de travailleurs extérieurs à l'entreprise, pour réaliser le travail normalement effectué par les travailleurs légalement en grève, devient

illégal. La formule Rand devient obligatoire pour tous les syndicats accrédités. Rand est le nom de ce juge qui, en 1945, à la suite du conflit qui opposait les travailleurs de l'automobile à Ford à Windsor, tranche le litige sur l'atelier fermé en rendant obligatoire la cotisation syndicale (car chaque travailleur jouit des avantages obtenus par les syndicats), tout en laissant à chacun l'entière liberté d'adhésion au syndicat. Les syndicats canadiens chercheront par la suite à introduire dans chaque convention collective la formule Rand. Cette formule distingue le Canada des USA où se négocie plutôt la clause de l'atelier fermé : tout travailleur de l'entreprise est obligatoirement membre du syndicat et paie donc sa cotisation syndicale ; le corollaire de cette clause est qu'un membre exclu du syndicat perd aussi son emploi. (La loi Taft-Hartley, adoptée en 1947 pour renverser en faveur des capitalistes un rapport de forces jugé trop favorable aux syndicats, permet notamment à chaque État de rendre illégal l'atelier fermé. Dans la plupart des États du Sud, l'atelier fermé est interdit : les syndicats doivent chaque mois convaincre chacun de leurs membres de payer la cotisation syndicale.) Les deux amendements adoptés par le gouvernement du PQ en 1977 rendent impossible un conflit comme celui de la United Aircraft (maintenant Pratt & Whitney) où les travailleurs, membres des Travailleurs unis de l'automobile (TUA, devenus depuis Travailleurs canadiens de l'automobile, TCA), menèrent une grève de 22 mois et durent affronter des *scabs*, sans obtenir la formule Rand. Robert Dean, qui était président régional des TUA et qui fut élu député péquiste, défendit ce dossier en haut lieu.

Durant son premier mandat, le gouvernement Lévesque, s'inspirant des pratiques des pays sociaux-démocrates, avec l'appui enthousiaste de la FTQ et malgré la méfiance des autres partenaires sociaux, s'efforçait à dégager un nouveau consensus social, un nouveau contrat social, qui unirait autour d'objectifs communs les organismes gouvernementaux, les organisations patronales et les représentants syndicaux. Les divers sommets sectoriels, régionaux et nationaux sont les instruments privilégiés par le gouvernement pour changer les « mentalités ».

LA PRÉSENTE RÉACTION TRIOMPHANTE

Au début des années 1980 triomphe dans la plupart des pays capitalistes le néo-libéralisme. La crise ne s'explique pas par le manque d'une demande solvable au niveau macro-économique (le keynésisme), mais par l'absence, au niveau microéconomique de l'entreprise, d'une offre d'emploi rentable pour l'entreprise. La politique *keynésienne*, qui cherchait à stimuler l'emploi en accroissant la demande solvable par une politique monétaire et fiscale appropriée, implique l'existence d'un marché intérieur relativement autonome. Or, celui-ci serait de plus en plus dépendant du marché international : les entreprises doivent faire face sur le marché interne aux importations tout en exportant leurs propres produits ; la production nationale est de plus en plus conditionnée par la production et la demande internationales. La concurrence internationale interdit maintenant aux grandes firmes de prévoir combien elles pourront écouler tel type de produit dans une année : elles doivent s'ajuster rapidement aux variations quantitatives de la demande. De plus, le consommateur uniforme disparaît et le marché de consommation se fragmente : les produits doivent répondre aux besoins changeants d'un segment de la population. La rigidité de l'organisation du travail taylorienne et fordienne, qui empêche l'entreprise de répondre rapidement à la variation quantitative ou qualitative de la demande, est remise en question. Cette dernière est d'autant plus radicale que le bouleversement des valeurs vécu par le mouvement étudiant dans les années 1960 s'est propagé à l'ensemble des jeunes dans la décennie suivante : on ne veut plus perdre sa vie à la gagner ; les jeunes refusent de plus en plus de s'aliéner à un travail ennuyeux pour consommer davantage ; la trilogie famille/consommation/travail *taylorisé* et *fordisé*, à la base de l'expansion économique depuis 1945, ne fonctionne plus, la famille nucléaire ayant éclaté et une idéologie mollement hédoniste s'étant substituée à la morale du travail. Aussi, les structures des qualifications négociées dans les années 1940 et 1950, jugées trop rigides, car elles empêchent la productive mobilité de la main-d'œuvre dans l'usine, sont, dans plusieurs entreprises, abolies avec le taylorisme et le fordisme. Enfin, le poids relatif dans l'économie des PME, évidemment plus flexibles, s'accroît, notamment en Italie et au Québec. Bref, pour devenir

concurrentielle, chaque entreprise doit accroître sa productivité et réduire ses coûts salariaux. Dans cette perspective, la couverture sociale est de plus en plus condamnée comme onéreuse tant pour l'entreprise privée que pour l'État : il faut freiner la croissance des charges sociales, les rationaliser. Il faut libérer le marché du travail des réglementations étatiques, des rigidités imposées afin de retrouver sa flexibilité originelle. Il faut réduire le poids de l'État dans l'économie, évacuer l'État des activités productives, privatiser. L'État minimal pour un marché maximal : voilà le mot d'ordre des néo-libéraux.

Ce sont dans les industries de l'automobile, de l'acier, de la construction mécanique que se sont négociées dans l'après-guerre les conventions collectives qui déterminent le *pattern* des négociations. Ces industries, concurrencées par les firmes japonaises ou celles des nouveaux pays industrialisés (NPI), entrent en crise dans les années 1970. Les syndicats, sur la défensive, doivent peu à peu accepter de remettre en question leurs acquis et se soumettre à une nouvelle organisation de travail qui exige la réduction du nombre de catégories d'emplois, une plus grande souplesse dans l'exercice des droits d'ancienneté et une plus grande flexibilité dans les affectations. Ainsi, les travailleurs de l'usine de GM de Boisbriand ont eu le choix entre l'acceptation des demandes patronales ou la fermeture de l'usine. Évidemment, ces défaites se répercutent sur l'ensemble des salariés. Mais au Québec, ce type de grandes industries - si on excepte le secteur des pâtes et papier et celui de l'aluminium - est faible (il se concentre plutôt dans le sud de l'Ontario). Au Québec, on ne pouvait briser la combativité du mouvement syndical qu'en s'attaquant à ceux qui ont été le fer de lance des luttes et des victoires de la décennie 1970 : les salariés du secteur public. Le PQ, après avoir perdu le référendum en 1980, gagne de nouveau les élections un an plus tard et modifie radicalement ses orientations sociales et économiques : les visées social-démocrates sont remplacées par des vues proches des conseillers économiques de Reagan, de Thatcher (la comparaison des discours de Parizeau durant le premier mandat du PQ avec ceux du second est à ce sujet tout à fait révélatrice). En 1982 et 1983, le gouvernement péquiste impose à tous les syndicats et syndiqués du secteur public et parapublic les conventions collectives avec des réductions de salaires allant jusqu'à 20%. En 1985, il limite par la loi 37 le droit de grève, le rendant particulièrement inopérant dans les hôpitaux, lieux où s'enra-

cine la puissante Fédération des affaires sociales de la CSN, moteur des fronts communs de la décennie précédente. Les syndicats du secteur public ne se sont pas encore remis de ces défaites et les syndicats du privé n'ont pas réussi à prendre la relève. Les syndiqués sont toujours sur la défensive ; l'initiative demeure patronale.

LES DIVERSES FORMES DE FLEXIBILITÉ

Le nouveau contexte économique est marqué par une intensification de la concurrence internationale, l'affaiblissement dans les pays industrialisés des industries qui étaient de pointe dans les décennies antérieures (acier, automobile, etc.), la montée de nouvelles industries (l'informatique, l'électronique, etc.), la réorganisation spatiale des industries avec l'émergence des NPI, la relocalisation chez ceux-ci de secteurs entiers de l'industrie (chaussures, vêtements, etc.), la restructuration des industries pour diversifier les produits en fonction de la segmentation du marché de consommation, etc. Cette conjoncture économique a entraîné une crise du marché du travail et la croissance du chômage. Celle-ci a augmenté les charges sociales de l'État (assurance-chômage et bien-être social) tout en réduisant ses revenus (impôt) : le déficit budgétaire de l'État s'est amplifié.

C'est dans ce contexte économique que la politique patronale et gouvernementale exige une plus grande flexibilité des conditions de travail et d'emploi. Les formes de cette flexibilité sont multiples et reliées. Pour y voir clair, on peut distinguer celles qui concernent les coûts de la main-d'œuvre, celles qui transforment les statuts d'emploi et, enfin, celles qui changent les façons de travailler pour adapter les salariés aux mutations techniques et organisationnelles des processus de production ¹³⁵.

Diverses techniques peuvent flexibiliser les coûts de la main-d'œuvre. La réduction brutale du salaire, comme l'ont connue les salariés des services publics en 1982 ou comme l'ont acceptée en 1988,

¹³⁵ Présentation du collectif d'*Interventions économiques* au numéro sur « Flexibilité du travail et de l'emploi », printemps 1988, no 19, pp. 37-43. Je reprends ici leur classification.

sous la menace de fermeture de magasins, les travailleurs de Steinberg, est la plus connue. Depuis 1980, le salaire réel des salariés canadiens (augmentation salariale moins l'inflation) a diminué ; depuis dix ans, le pouvoir d'achat de la majorité s'est contracté, la croissance nominale des salaires entraînant une progression dans les échelons de l'impôt qui a amené un plus grand transfert des revenus des salariés à l'État. On cherche aussi à réaligner, dans certaines entreprises, les écarts de salaire relatifs sur la productivité individuelle et collective des salariés. Le salaire n'est plus défini exclusivement par le poste occupé, mais aussi, comme dans l'organisation taylorienne du travail, par le rendement individuel. Dans le cas de travail en équipe, on tend, par des primes, à moduler les salaires sur la productivité des collectifs de travail. De plus, par une politique de participation au profit, des entrepreneurs espèrent faire partager les objectifs de l'entreprise par l'ensemble des salariés. (Remarquons que cette politique touche surtout les cadres, même si elle a été étendue à l'ensemble des travailleurs dans certaines entreprises.) D'autres mesures visent à déréglementer, « dégraisser », rationaliser la protection sociale de la population, à réduire le salaire indirect : il faut diminuer les charges sociales de l'entreprise canadienne, trop lourdes comparativement à celles des entreprises américaines, et « insupportables » par rapport à celles des NPI. Il faut alléger le déficit budgétaire de l'État canadien et québécois. Enfin, certains syndicats ont accepté une double échelle salariale : une clause « grand-père » pour les anciens et des salaires inférieurs pour les nouveaux. Le *two-tier wage system*, ce que d'autres nomment la clause « orphelin », était inclus dans 4% des conventions collectives américaines en 1983 pour s'étendre à 8% l'année suivante, dont 17% dans les services ¹³⁶. Il est évidemment plus facile de convaincre une assemblée générale d'accepter la double échelle salariale qu'une coupure de salaire. Mais cette politique à courte vue tend à diviser les travailleurs et les syndicats en deux entités : les vieux privilégiés et les jeunes discriminés.

La précarisation de l'emploi, qui se propage beaucoup plus rapidement que le sida, est la forme dominante de flexibilisation du statut d'emploi. Le travail précaire n'est pas surtout une question de durée et

¹³⁶ Hedva Sarfati et Catherine Kobrin, « Introduction », *La flexibilité du marché de l'emploi : un enjeu économique et social*, Genève, BIT, 1987, p. 15.

de revenu (certains cumulent plus d'une *job* et plusieurs revenus), mais consiste essentiellement en une *instabilité du lien d'emploi* et à une *infériorité du statut* d'emploi auxquelles sont généralement liés un salaire et un temps de travail moindre que ceux des réguliers. Le travail précaire permet aux entreprises de répondre rapidement aux variations quantitatives et qualitatives de la demande, tout en réduisant les coûts salariaux et presque toujours la couverture des avantages sociaux. Elle leur accorde surtout une totale flexibilité de gestion, les libérant des mesures de sécurité d'emploi que les syndicats avaient réussi peu à peu à imposer au patronat. Une autre modalité de flexibilisation du lien d'emploi est la sous-traitance qui s'est aussi répandue dans les secteurs privé et public. Au lieu d'engager des travailleurs réguliers qu'il faudra mettre à pied si la demande faiblit, on fait appel à des entreprises sous-traitantes, la plupart non syndiquées, la presque totalité dont les salaires et les avantages sociaux sont moins élevés que ceux qui sont versés dans l'entreprise qui économise ainsi en sous-contractant. Enfin, on peut flexibiliser le temps d'emploi de la force de travail selon les variations de la demande journalière, hebdomadaire, saisonnière... Aux formes traditionnelles de modulation (heures supplémentaires, mises à pied temporaires) se sont ajoutés le travail précaire, l'horaire flexible, le travail partagé, etc.

Des changements dans le processus de production (utilisation de découvertes technologiques, nouveaux instruments de production et transformations de l'organisation du travail), qui ont comme objectif de produire plus et mieux à un moindre coût, et dans lesquels il est parfois difficile de discerner ce qui prime entre changements techniques et changements organisationnels tant ils sont liés, entraînent une flexibilisation de l'utilisation de la force de travail [...] On forme des équipes de travail plus ou moins autonomes, dans lesquelles chacun est appelé à la polyvalence, des équipes dont la direction requiert la participation aux décisions qui les affectent. Les contremaîtres tendent à disparaître ; l'entreprise, par la formation, favorise la mobilité interne. La convention se simplifie, devient moins contraignante, plus flexible dans un processus où le patronat encourage une sorte de négociation permanente et informelle ¹³⁷.

¹³⁷ Il serait intéressant de connaître la révolution de l'organisation du travail des usines de pâte et papier qui passent de la chaîne fordienne à l'automatisa-

LES LIMITES DE LA FLEXIBILITÉ

Dans chaque pays, les dirigeants économiques et politiques, au nom de la concurrence internationale, cherchent à développer un consensus national sur la nécessité de réduire les salaires et les charges sociales. Ce nationalisme économique bourgeois ¹³⁸, plus ou moins inavoué et honteux, se déploie dans une conjoncture internationale où l'économie est de plus en plus intégrée. [...] Dans un tel contexte, la réduction des salaires réels et la contraction de l'État-providence dans la plupart des grands pays capitalistes entraînent inévitablement, au niveau mondial, la baisse de la demande solvable et donc la croissance du chômage. Les partisans de la flexibilité, les disciples de la théorie de l'offre, affirment, après Milton Friedman, qu'il existe un taux de chômage « naturel » dépendant de la structure du marché du travail, de son institutionnalisation plus ou moins rigide, des comportements et des attentes des travailleurs et des employeurs. Ce chômage naturel serait principalement « volontaire ». Cependant, avec la croissance du chômage dans un marché de travail pourtant de plus en plus flexible, les partisans du néolibéralisme durent augmenter les estimations du taux « naturel » de chômage ! Enfin certains citent à l'appui de la théorie de l'offre la diminution du chômage aux USA durant les dernières années de l'ère Reagan. Cependant, cette expansion de l'emploi est en grande partie liée à l'extension du déficit budgétaire de l'État, et les emplois furent surtout créés dans les services à la consommation et sont, comme au Canada d'ailleurs, majoritairement précaires.

Pourtant, la précarisation du travail engendre des effets pervers pour l'entreprise elle-même. Les précaires ne peuvent développer « l'esprit maison » nécessaire pour assurer l'incorporation des travail-

tion plus ou moins complète du processus de production. En 1990, il n'y avait pas au Québec d'étude sur ce cas. Paul-André Lapointe publiera par la suite d'excellentes études sur l'organisation du travail dans ces usines.

¹³⁸ Un nationalisme populaire consisterait à défendre dans chaque pays les avantages obtenus, par exemple, par les salariés des pays scandinaves.

leurs aux objectifs de l'entreprise. Ainsi, dans l'enseignement, les suppléants et les enseignants à la leçon, qui se promènent d'une école à l'autre, ne se sentent intégrés nulle part. D'ailleurs, toute personne qui cumule plus d'un emploi développe nécessairement une attitude instrumentale par rapport à ses divers lieux de travail. Afin de compenser ce détachement des travailleurs précaires, plusieurs dirigeants développent des programmes de « qualité de vie », de participation, qui s'adressent aux travailleurs réguliers et visent leur adhésion aux politiques de l'entreprise. Sur le plan plus global du marché du travail, cette expansion de la précarité risque d'entraîner des changements dans la mentalité et le comportement des salariés qui, habitués à organiser leurs divers temps de travail, pourraient de plus en plus refuser de sacrifier leur liberté à la sécurité d'un travail répétitif et ennuyeux : elle risque de créer ces « vagabonds du rêve » dont Marc Lesage souligne l'émergence ¹³⁹.

Sur le plan social, la précarisation du travail renforce l'individualisme, engendré par le capitalisme, et qu'avait jusqu'ici réussi à limiter le syndicalisme. Sur le marché du travail précarisé, chacun est en compétition avec l'autre, chacun doit compter sur lui-même pour attirer les faveurs de l'employeur, chacun doit viser l'excellence désirée par le patron avide de productivité. De plus, la précarisation, qui affecte plus particulièrement les immigrés, les jeunes et les femmes, accroît les tendances à la dénatalité : incertain de leur avenir économique, plusieurs précaires remettent à un plus tard problématique leur désir d'enfant.

Les politiques de flexibilité créent deux classes de travailleurs : les travailleurs réguliers, bien payés et bien protégés ; les travailleurs précaires, sans statut et sans sécurité. Souvent les premiers jugent ennuyeux leur boulot tandis que les seconds sont intéressés par la diversification de leur travail. Cette dichotomie est transparente dans l'enseignement où les réguliers s'ennuient et rêvent à la retraite tandis que les précaires se passionnent pour leur métier ¹⁴⁰.

¹³⁹ Marc Lesage, *Les vagabonds du rêve : vers une société de marginaux ?*, Montréal, Boréal, 1986, 141 p.

¹⁴⁰ Dans une étude portant sur les enseignants à temps précaire, on affirme : « Une des caractéristiques communes aux personnes que nous avons ren-

La précarisation du travail se répand surtout dans les services socioculturels, personnels et commerciaux, c'est-à-dire dans le secteur en pleine expansion des sociétés industrialisées (près de 70% du produit national brut (PNB) relève maintenant des services). En 1981, 45% de la main-d'œuvre était constitué de travailleurs occasionnels ¹⁴¹ : on peut affirmer sans crainte que les précaires forment maintenant plus de la moitié des salariés. Évidemment, cette division des salariés affaiblit les syndicats dont le pouvoir de négociation avait déjà été réduit par la croissance du chômage. Les conflits syndicaux diminuent ; la paix patronale domine la société.

LE SYNDICALISME EN QUESTION

La première réaction syndicale à cette offensive patronale consiste à défendre les travailleurs réguliers, attaqués non seulement dans leurs salaires, mais aussi dans leur sécurité d'emploi. Des emplois réguliers doivent être créés ; il faut exiger une politique de plein emploi. La Suède devient le modèle : n'a-t-elle pas réussi à traverser la crise,

contrées est leur amour de l'enseignement. Pour eux, l'enseignement constitue leur occupation principale, par choix. On considère le statut professionnel d'enseignante et d'enseignant comme valorisant. » *Vivre la précarité*, CEQ, 1992, p. 14. Dans une autre étude portant cette fois-ci sur les enseignants réguliers, il est écrit : « Faisant le point, en somme, un enseignant en arrive à la constatation suivante : *Il est rare que l'on trouve un enseignant heureux... C'est l'image que la profession me donne*. C'est aussi, avec quelques nuances qui ne sont ni sans intérêt, ni sans importance, l'image qui ressort lorsqu'on réunit ensemble tous les propos des participantes et des participants rencontrés en entrevue sur leur activité professionnelle. » *Faire l'école aujourd'hui*, CEQ, 1990, p. 29. Les enseignants réguliers attribuent souvent à l'augmentation de leur tâche et au mépris qu'on leur aurait manifesté lors de la promulgation des décrets leur ras-le-bol par rapport à l'enseignement qu'ils chérissaient auparavant. Quoi qu'il en soit, la pratique d'une gestion duale, en séparant les jeunes qui apportaient jadis aux plus âgés leur enthousiasme et leur passion tandis que ceux-ci transmettaient à ceux-là leur expérience, se fait au détriment non seulement de l'ensemble des enseignants, mais aussi et surtout des élèves et des étudiants.

¹⁴¹ René Beaudry, *Le travail : une responsabilité collective*, Québec, Commission consultative sur le travail, 1985, p. 49.

malgré des ajustements douloureux qui ont entraîné des conflits syndicaux, tout en maintenant un niveau d'emploi qu'envierait tout pays capitaliste ? Ne vient-elle pas de voter un congé de maternité de deux ans à 80% du salaire tandis que nos gouvernements ne songent qu'à rogner dans les mesures de sécurité sociale ? Mais la réussite suédoise repose sur une industrie déjà tournée vers l'exportation, sur une politique de croissance du salaire direct et indirect liée à la progression de la productivité, sur une longue tradition de collaboration entre syndicats, patronat et gouvernement : la social-démocratie ne s'improvise pas comme l'a appris le PQ lors de son premier mandat. Évidemment, les syndicats doivent continuer d'exiger une politique de plein emploi qui assurerait, avec la transférabilité universelle des régimes de retraite, une plus grande mobilité de la main-d'œuvre (s'ils conservaient l'ancienneté accumulée en fond de retraite, plus de travailleurs risqueraient de quitter leur emploi régulier, devenu routinier, dans l'espoir de trouver un nouveau travail dans un marché où l'emploi serait en demande) et réduirait le déficit budgétaire de l'État. Mais cette indispensable politique à long terme ne devrait pas empêcher les syndicats de prendre en charge à court terme, avec les moyens qui sont les leurs, les précaires.

La précarisation du travail a crû avec le chômage. Si le taux de croissance de la population reste semblable, le chômage diminuera même si l'augmentation de l'emploi demeure plus faible que par le passé, car notre bas taux de natalité lié à un solde migratoire (la différence entre les immigrés et les émigrés) négatif ou faiblement positif entraînera nécessairement au Québec plus de sorties hors du marché du travail que de rentrées ¹⁴². Les syndicats auront alors un meilleur rapport de forces pour obtenir l'ouverture de postes réguliers. Mais, entre temps, la politique syndicale, si elle a permis de limiter le grignotement des droits acquis par les travailleurs réguliers, n'a pas rendu possible la création d'emplois réguliers, n'a pas engendré une réduction du chômage, tout en laissant pour compte les précaires en expansion. Et je n'insiste pas sur ces syndicats qui reproduisent la discrimination en acceptant la double échelle salariale, qui imposent aux précaires, comme le syndicat des postiers de Jean-Claude Parrot, la même

¹⁴² Michel Brossard et Marcel Simard, *Les statuts de travail*, Québec, Commission consultative sur le travail, 1986, p. 116.

cotisation syndicale que celle des réguliers ou qui retirent des précaires, comme chez des syndicats d'employés de soutien des commissions scolaires, une cotisation sans que ceux-ci aient le droit de vote aux assemblées générales. Il ne faut pas alors s'étonner que tant de jeunes, particulièrement affectés par la précarisation, manifestent de l'hostilité par rapport aux syndicats.

Et même si les syndicats réussissaient à gagner l'ouverture de postes réguliers et à réduire le nombre de précaires, des travailleurs non réguliers seraient nécessaires pour répondre aux variations quantitatives ou qualitatives de la demande. De plus, une minorité de la population, mais une minorité significative, désire un travail à temps partiel : des étudiants, des femmes avec enfant, des travailleurs de 55 ans et plus ¹⁴³. On ne voit pas pourquoi les syndicats devraient se désintéresser de cette main-d'œuvre.

Enfin, la précarisation de l'emploi affecte les travailleurs réguliers eux-mêmes dont le rapport de forces au sein de l'entreprise s'affaiblit au fur et à mesure que croît la quantité de travail réalisé par les précaires. Aussi de plus en plus de syndicats, regroupés notamment au sein du conseil central de Montréal de la CSN ou encore dans la CEQ, cherchent à développer une démarche concrète auprès des travailleurs précaires afin de les intégrer au syndicalisme et de lutter contre leur discrimination. Diverses mesures sont privilégiées pour sensibiliser, mobiliser et organiser les précaires : des sessions de formation pour les précaires ; une information syndicale sur la précarité qui s'adresse à tous les salariés ; des assemblées générales qui se tiennent à des moments où peuvent participer les précaires (les enseignants aux adultes ne peuvent assister à des réunions qui se tiennent en soirée) ; une politique de libération syndicale pour que les précaires puissent, par exemple, assister, sans perte financière, aux congrès des instances centrales ; des comités de travail spéciaux sur la précarité ; une certaine et variable autonomie d'organisation des précaires au sein du syndicat ; la présence statutaire (action positive) de précaires dans les diverses instances décisionnelles ; etc.

¹⁴³ La proportion des travailleurs de 55 ans et plus préférant le travail à temps partiel s'est accrue, « passant de 55% en 1976 à 65% en 1984 ». Id., p. 116.

Les précaires doivent compter sur leurs propres moyens, même s'ils doivent travailler à obtenir minimalement la neutralité bienveillante des réguliers. Aussi, devraient-ils s'inspirer des comités de la condition féminine qui, de la base au sommet, du syndicat local aux instances centrales, ont organisé des groupes de femmes qui ont étudié leur situation, qui ont informé les membres de leurs problèmes spécifiques, qui ont lutté pour prendre leurs places au sein des syndicats. Tout n'est pas réglé, mais la question « femme » est maintenant incontournable tant à la CSN qu'à la CEQ. Les précaires doivent d'une certaine façon subvertir les syndicats, et pour ce faire, s'organiser de façon autonome au sein de ceux-ci. L'organisation séparée des précaires m'appareille une erreur comme l'a démontré, il me semble, l'expérience des enseignants de l'UQÀM : le syndicat des professeurs est devenu de plus en plus corporatiste, conservateur, regardant l'avenir à travers un rétroviseur tandis que le syndicat des chargés de cours a fui dans un radicalisme, un avant-gardisme qui en définitive l'a isolé : l'administration règne sur ses enseignants divisés, devenus frères ennemis.

Au niveau de la convention collective, diverses revendications sont mises de l'avant. À travail équivalent, salaire égal. Ainsi la CEQ exige que la rémunération de la journée d'un enseignant à temps partiel soit égale à 1/200 du traitement annuel d'un temps plein régulier. Les syndicats demandent aussi que les précaires puissent participer aux avantages sociaux selon le prorata du temps travaillé ou encore ils revendiquent une prime à la précarité. Ainsi, les surveillants de dîner, ceux qui exercent des services de garde en milieu scolaire et le personnel de soutien à l'éducation des adultes des commissions scolaires ont obtenu une prime de 11% tandis que les professionnels de ces mêmes commissions ont reçu une prime de 9%. Ces primes atténuent l'absence d'avantages sociaux, sans les compenser complètement. Le syndicat général de Radio-Québec a gagné, lui, une majoration de salaire de 25%, mais ce précédent a été arraché après une longue grève de six mois. Ces deux premières revendications visent à supprimer les « économies », que tire le patronat des précaires, et à restreindre leur engagement à ce qui est nécessaire pour répondre aux variations du marché. Les syndicats veulent aussi encadrer la précarité par des politiques de priorité à l'emploi. Ainsi la CEQ demande que le rappel au travail de tous les précaires de l'enseignement se fasse selon des critè-

res d'ancienneté et de capacité. Cette réclamation cherche à atténuer l'une des deux caractéristiques de la précarité (l'instabilité du lien d'emploi), à supprimer l'arbitraire patronal dans l'octroi du travail, à permettre aux précaires de s'organiser et de se défendre sans crainte de représailles patronales. C'est sans aucun doute la revendication la plus importante : il faut prévoir une forte résistance patronale au nom de la liberté de gestion, au nom de la facilité de gestion, comme l'indique le document préparé par les Directions des ressources humaines de Montérégie sur le personnel à statut précaire ¹⁴⁴. Enfin, des syndicats modifieront des dispositions de la convention collective afin de mieux tenir compte des intérêts des précaires. Ainsi, on supprimera le temps supplémentaire afin de contraindre l'employeur à de nouveaux engagements ; on demandera la réduction du temps de travail, avec ou sans baisse de salaire selon les secteurs, pour les mêmes raisons ; on assouplira certaines dispositions de conventions collectives qui justifiaient l'employeur d'engager des précaires au lieu de réguliers ; etc.

Des syndicats commencent à comprendre l'ampleur de la précarité et à s'atteler à la lourde et longue tâche de la résoudre. Ou bien ils réussissent à organiser les précaires et à les réunir aux réguliers dans une perspective d'unité, de justice, et retrouvent ainsi leur souffle et je dirais même leur âme, ou bien ils se renferment sur les réguliers, se confinent dans un corporatisme de plus en plus frileux et deviennent une institution du passé sans avenir, une institution conservatrice. J'ai cependant confiance que les syndicats réussiront à se retourner vers les salariés les plus démunis, les précaires, qu'ils sauront encore une fois retrouver la ligne du risque, celle de la vie.

¹⁴⁴ Réal Boucher, « Personnel à statut précaire », document préparé par les Directions des ressources humaines de Montérégie, février 1989, 2 p.

DU COMBAT AU PARTENARIAT.
INTERVENTIONS CRITIQUES SUR LE SYNDICALISME QUÉBÉCOIS

14

**“De la confrontation
à la concertation”** ¹⁴⁵

1992

[Retour à la table des matières](#)

Le Code du travail prévoit une période conflictuelle, qui débute avec la négociation et qui peut culminer en une grève, mais il vise une entente entre les parties qui instaure pour une période de deux à trois ans la paix dans l'entreprise, en limitant les pouvoirs de gérance et en soumettant tout différend à un système d'arbitrage. La convention collective encadre donc la gestion patronale, en déterminant les modalités de participation des travailleurs à la vie de l'entreprise ou de l'établissement.

La participation n'est donc pas une réalité nouvelle dans les relations de travail. La nouveauté réside dans le discours qui privilégie la concertation au détriment de la confrontation. Une politique de collaboration distingue actuellement le syndicalisme québécois du syndicalisme canadien comme, dans les années 1970, l'en différenciait une politique d'affrontement.

¹⁴⁵ Paru sous le titre de « "Coliabo" et heureux de l'être », Le Devoir, 30 janvier 1992.

Comment expliquer que le discours syndical, qui valorisait au début des années 1970 la lutte et le combat dans ce rapport de couple entre patronat et syndicat, privilégie maintenant l'entente et la participation ? Pourquoi le syndicalisme reprend-il maintenant à son compte les objectifs patronaux (excellence, qualité totale, *just in time*, productivité) au nom de la fin ou de la justification ultime qui est l'emploi ?

Une série de défaites syndicales rend compte, à mon avis, de ce revirement. J'illustrerai cette hypothèse par quelques données.

LA RÉPRESSION DE LA GRÈVE GÉNÉRALE DE 1972

La première défaite intervient en 1972 lorsque la grève du front commun du secteur public est brisée en avril et lorsque la grève d'appui des syndiqués des secteurs privé et public à leurs dirigeants emprisonnés est écrasée en mai. Le gouvernement libéral de Robert Bourassa, réélu triomphalement peu après, fera certaines concessions, dont l'octroi du 100 \$ minimum. Mais ces gains conventionnels ne sauraient faire oublier les scissions à la CSN (syndicat de l'Alcan, syndicat des fonctionnaires de la province de Québec, CSD) et la réorientation de la FTQ, peu après la libération conditionnelle de son président. La CSD, qui regroupait surtout des travailleurs des secteurs mous (vêtement, textile, chaussure) est la première centrale à défendre, dès le milieu des années 1970, la concertation qu'elle oppose au syndicalisme d'affaires de la FTQ et au syndicalisme politisé de la CSN. Le syndicalisme de concertation est le syndicalisme d'avenir, affirmait-elle avec une conviction qu'elle était alors seule à partager. La première réunion du conseil général de la FTQ qui suit la sortie de prison de Louis Laberge donne lieu à des débats fort animés. L'orientation défendue par Jean Gérin-Lajoie, alors directeur des Métallos du Québec, obtient l'appui de la majorité : le discours de lutte de classes qui avait imprégné le manifeste de la FTQ, L'État, rouage de notre exploitation, est mis au rebut et on décide d'orienter dorénavant la politique de la FTQ vers un appui au PQ. Ce réalignement fondamental n'est pas publicisé et il passe alors inaperçu.

Lorsque le PQ prend le pouvoir en 1976, la FTQ est prête à collaborer et elle participe avec enthousiasme aux divers sommets de concertation auxquels se présentent avec réticence la CSN et la CEQ.

LES DÉCRETS DE 1982

Comme les autres pays, le Québec, après l'échec du référendum, est frappé de plein fouet par la récession des années 1981 et 1982. Le gouvernement de René Lévesque convoque à Québec, en avril 1982, un sommet avec l'objectif de convaincre les syndicats du secteur public à renoncer aux augmentations salariales prévues et à accepter un gel total ou partiel de la rémunération. Les centrales sont fortement opposées à cette suggestion : aucune d'entre elles ne perçoit vraiment l'ampleur de la crise économique. La FTQ propose alors un fonds pour l'emploi qui serait administré de façon tripartite et qui serait alimenté par des contributions provenant des institutions financières et des caisses de retraite. La CEQ est prête à se rallier à une telle proposition tandis que la CSN et le patronat se montrent réticents. Le gouvernement ne retiendra pas cette proposition. À la fin du sommet, Laberge réussit à faire adopter une résolution sur un programme de construction domiciliaire qui deviendra Corvée-Habitation.

En juin de la même année, le gouvernement Lévesque, par la Loi 170, impose à ses salariés des coupures de salaire de 12 à 20% et décrète l'ensemble de leurs conditions de travail. Un peu plus tard, il met fin à la grève des enseignants par la Loi 111 qui prévoit des sanctions draconiennes. En 1985, la Loi 37, qui rend pratiquement inopérante la grève dans les hôpitaux, vient compléter la Loi 72 qui avait mis sur pied le conseil des services essentiels. La Loi 160, votée par les libéraux en 1989, resserre ce dispositif, déjà mis en place par ses prédécesseurs, qui assujettit les syndicats du secteur public à la volonté gouvernementale.

Cette défaite a deux conséquences qui se font toujours sentir. Les syndicats du secteur public, qui jouaient au Québec le rôle de locomotive qu'exercent en Ontario les syndicats de l'automobile, sont complètement écrasés avec l'accord de l'opinion publique. La CSN, majoritaire dans le secteur public québécois, perd aux mains de la FTQ, ma-

goritaire dans le secteur privé, son hégémonie sur le mouvement syndical.

LE FONDS DE SOLIDARITÉ

La FTQ s'oriente de plus en plus vers la concertation. Le programme Corvée-Habitation, annoncé en juin 1982, est financé bon gré mal gré par le gouvernement provincial, les municipalités, les institutions financières, les syndicats du bâtiment et les employeurs de la construction. Il aide à relancer l'industrie domiciliaire, il crée de l'emploi dans la construction et il favorise les acheteurs de maisons neuves par un taux hypothécaire réduit. Ce programme défendu par la FTQ s'avère un succès.

La FTQ ne renonce pas à son projet de fonds pour l'emploi. Elle est aux prises avec des appels provenant de plusieurs de ses syndicats, confrontés à des menaces de fermeture et à qui les patrons demandent d'investir dans leur usine. Certains travailleurs y perdront d'ailleurs et leur emploi et leurs épargnes. Jean-Guy Frenette, qui était l'intellectuel organique de la FTQ, son éminence grise, n'arrive pas à répondre à la demande. La FTQ ne pourrait-elle pas créer un fonds qui aurait l'expertise nécessaire et les ressources financières requises pour pouvoir répondre à ces appels désespérés ? Le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec, créé en 1983 par la Loi 192 présentée par le gouvernement péquiste, appuyé deux ans plus tard par le gouvernement de Brian Mulroney, sera cet instrument.

Après moins d'une décennie d'existence, quel bilan peut-on tirer du Fonds ? Il est une indéniable réussite économique : ses engagements dans les PME s'élève à 167,8 millions de dollars, soit 53% de son actif net. Il a réussi à créer ou à maintenir 20 000 emplois, donc beaucoup moins que ceux qui étaient prévus à l'origine. (Et le Fonds ne distingue malheureusement pas parmi ces 20 000 emplois, les emplois nouvellement créés, les emplois maintenus par son investissement et ceux qui auraient été conservés de toute façon.) Grâce à de généreuses réductions fiscales des deux ordres de gouvernement, les actions du Fonds demeurent avantageuses (même si leur rendement est moindre que les autres REÉR et même si leur retrait est soumis à de sévères

contraintes). Le Fonds contribue à la formation économique des travailleurs par l'intermédiaire de deux programmes. Le Fonds a bâti un réseau de 1600 responsables locaux dans les syndicats affiliés à la FTQ. Ces vendeurs d'actions du Fonds reçoivent une formation axée sur l'épargne, la fiscalité et les régimes de retraite. Grâce au travail bénévole de ses militants, le Fonds a réussi à recruter des adhérents qui n'avaient jamais auparavant investi dans des actions. Le Fonds voit aussi à la formation économique des travailleurs des entreprises dans lesquelles il a investi. Cette formation est centrée sur l'analyse des états financiers : ratio de liquidité, fonds de roulement, coefficient d'endettement, avoir des actionnaires, marge bénéficiaire brute, etc. Malgré des réticences manifestées notamment lors du congrès de la FTQ de 1987, l'ensemble des syndiqués de la FTQ sont maintenant convaincus des vertus de la concertation. Le Fonds a d'ailleurs contribué à répandre dans tout le tissu social québécois l'esprit de la bonne entente. Il a aussi aidé à améliorer l'image du syndicalisme dans l'opinion publique. Le Fonds, contrôlé par le conseil général de la FTQ qui en nomme la majorité des administrateurs, est un outil syndical [...].

LA SAGA DU MANOIR RICHELIEU

La CSN subit à la fin des années 1980 une autre grande défaite, dans le secteur privé cette fois-ci, aux mains de Raymond Malenfant - qui fera par la suite faillite malgré les millions prêtés par le gouvernement. Non seulement les syndiqués du Manoir Richelieu ne retrouvent pas leurs emplois, mais la CSN perd l'appui de l'opinion publique, en commettant des erreurs de stratégie et en étant éclaboussée par les actes criminels de certains de ses employés. La CSN est alors mûre pour la concertation : elle s'alignera sur les positions de la FTQ lors de son congrès de 1990 qui verra l'élection de Pierre Paquette au poste de secrétaire général.

L'ÉVALUATION DE LA CONCERTATION

En moins d'une décennie, la confrontation a cédé la place à la collaboration. Les leaders des quatre centrales syndicales, les dirigeants d'associations patronales, dont Ghislain Dufour du CPQ, les dirigeants politiques dont le ministre Gérard Tremblay et le chef de l'opposition

Jacques Parizeau, les leaders d'opinion publique dont Louis-Gilles Francœur du journal *Le Devoir*, tous s'entendent sur les vertus de la participation. Il faut se concerter, rechercher la productivité en vue de l'objectif ultime : l'emploi. Seules les questions du libre-échange (où les syndicats sont isolés) et la question constitutionnelle viennent briser cet unanimisme qui prévaut parmi l'élite économique, syndicale, politique et idéologique du Québec.

L'écart entre le taux de chômage au Québec et celui de l'Ontario ou du Canada n'a guère changé durant la dernière décennie. La politique de concertation doit être jugée à l'aune de son objectif ultime : l'emploi (non précaire, j'espère). Le « Québec inc. » réussira-t-il à réduire l'écart du taux de chômage entre le Québec et ses voisins durant la prochaine décennie ? De la réponse à cette question dépend la faillite ou la victoire de la politique de participation...

DU COMBAT AU PARTENARIAT.
INTERVENTIONS CRITIQUES SUR LE SYNDICALISME QUÉBÉCOIS

15

“L’État et nous” ¹⁴⁶

1996

[Retour à la table des matières](#)

Depuis la fin des accords de Bretton Woods en 1971, un courant de libéralisation a pris le dessus et s'est attaqué aux diverses mesures adoptées, après la Seconde Guerre mondiale, en vue de réglementer le marché. Déréglementation et libéralisation du marché, ces mots d'ordre néolibéraux ont entraîné une croissance sans précédent du commerce international, la domination croissante sur ce marché des grandes entreprises multinationales (50% du commerce international s'effectue entre les filiales des grandes firmes) et la suprématie des activités spéculatives du capital financier sur les activités productrices de biens et de services (l'augmentation des transactions financières au niveau international est près de dix fois plus grande que celle des biens et des services).

Le capital financier international impose ses exigences et contraint peu à peu les États à suivre une politique monétariste ¹⁴⁷. Il fallait lut-

¹⁴⁶ De larges extraits de ce texte sont parus dans *Le Devoir* du 17 septembre 1996 sous le titre de « Pour un syndicalisme qui sache dire non ». Sous le même titre, le texte intégral a été publié par *Options*, no 15 (automne 1996), p. 113-122.

ter contre l'inflation et, pour cela, accroître les taux d'intérêt. Ceux-ci ayant été plus élevés que le taux de croissance de l'économie, les frais d'intérêt sur la dette ont augmenté plus rapidement que les revenus du gouvernement et ils ont entraîné l'endettement de celui-ci. L'inflation ayant été jugulée, il faut maintenant lutter contre les déficits engendrés par la lutte même contre l'inflation ! Pour réduire le déficit, il faut comprimer les dépenses et/ou augmenter le niveau de taxation ou d'imposition. Or, la compétition interprovinciale oblige le Québec à tenir compte du niveau d'imposition en Ontario et la compétition internationale contraint tout le Canada à suivre une politique semblable face aux Etats-Unis. Il ne reste donc à l'État qu'à couper dans les services publics, dans son personnel et dans les salaires, et à accroître, la productivité - c'est-à-dire la tâche - des employés de ces services. Mais l'État, en réduisant ses dépenses, diminue la demande sur le marché intérieur et affaiblit la croissance économique : il doit par conséquent accroître ses déboursés pour aider les nouveaux exclus du marché du travail et il s'enferme ainsi dans un cercle vicieux ¹⁴⁸.

UNE QUESTION DE PRIORITÉS

La lutte au déficit est la priorité de l'État canadien et de l'État québécois. Les différents gouvernements (libéral, conservateur ou péquiste) se distinguent quant aux modalités et au tempo de cette lutte dont ils Partagent, comme larrons en foire, l'objectif. La priorité du mouvement syndical a toujours été, est et - je l'espère - demeurera l'emploi (sa sécurité et son extension), de bonnes conditions de travail, un salaire et des avantages sociaux convenables. Il y a donc un conflit d'intérêts objectif entre l'État actuel, dont la priorité est la lutte au déficit, et le mouvement syndical, dont la priorité est la lutte pour l'emploi. Le mouvement syndical doit tenir compte du déficit, qui fait par-

¹⁴⁷ Il serait possible, à travers les organisations existantes (organismes de l'ONU, Banque mondiale, FMI, ...) ou à travers de nouvelles organisations, de réglementer de nouveau le marché international, de façon à ce que ses activités tiennent compte des préoccupations sociales, dont l'emploi. Mais une telle volonté politique est présentement absente, particulièrement parmi les pays, dont le Canada, qui forment le G7.

¹⁴⁸ Sur cette question, lire ou relire l'excellent document de la CEQ, Je prends parti pour l'équité, hiver 1996.

tie de la réalité, mais il ne doit pas prendre à son compte la priorité de l'État qui est celle du marché financier international. Il doit au contraire lutter pour que l'État tienne compte de sa propre priorité : la lutte pour l'emploi.

La politique fiscale de l'État vise à obtenir les ressources financières nécessaires à la réduction de la dette, tout en demeurant compétitif sur le marché international. La politique fiscale du mouvement syndical a toujours été, est et - je l'espère - demeurera l'équité (un impôt progressif et une juste répartition du fardeau fiscal entre les individus et les entreprises) et la collecte de revenus suffisants pour redistribuer la richesse collective dans une perspective de justice sociale. Il y a là aussi un conflit d'intérêts objectif entre l'État et le mouvement syndical. Le mouvement syndical doit tenir compte de la politique fiscale de l'État canadien, dirigé par le parti libéral de Jean Chrétien, et de l'État québécois, dirigé par le parti québécois de Lucien Bouchard, mais il ne doit pas la prendre à son compte. Il doit au contraire lutter pour que l'État tienne compte de ses propres priorités au niveau fiscal.

Un syndicat qui mêle ses propres priorités avec celles de l'État et qui défend auprès de ses membres les priorités de celui-ci devient objectivement ce que Louis Althusser nommait un appareil d'État.

LA BUREAUCRATISATION

Quelques intellectuels, dits de gauche - certains universitaires, d'autres permanents ou élus syndicaux - critiquent, au sein du mouvement syndical, la bureaucratisation de l'État, mais leurs critiques font le jeu du néolibéralisme lorsque leurs thèses ne prennent pas en considération les antithèses.

Première thèse : les mesures centralisées et uniformes de l'État ne tiennent pas compte des différences régionales et font fi des aptitudes des populations des régions à se prendre en charge. Mais ces pourfendeurs de la bureaucratie feignent d'ignorer que prévalait, avant les mesures centralisatrices de l'État, une plus grande inégalité interrégionale et que la politique actuelle de décentralisation signifie souvent pelle-tage du déficit du niveau national au niveau régional ou local.

L'argument néolibéral de la flexibilité, qui affirme que les régions pourraient s'adapter plus rapidement que l'État aux changements du contexte international, n'est guère plus convaincant. Les politiques de décentralisation et de régionalisation ne sont pas une panacée et comportent des dangers réels. Cependant, il faut appuyer toutes les communautés locales ou régionales qui prennent en charge les problèmes laissés en plan par l'État. Et il faut reconnaître, qu'en principe, la démocratie participative se vit plus facilement lorsqu'elle s'exerce près des gens.

La politique de décentralisation est ambivalente. Cependant, à la CEQ, où on a toujours manifesté une grande méfiance envers toute décentralisation ¹⁴⁹, il faut sans doute insister sur les aspects positifs que peut contenir cette politique.

Deuxième thèse anti-bureaucratique : les mesures de l'État-providence engendrent la passivité et la dépendance des individus. Mais, avant les mesures universelles de l'État-providence, les démunis étaient dépendants de la charité et de la pitié d'individus, d'organismes religieux ou d'autorités locales. Le démuné devait prouver qu'il l'était, montrer qu'il était propre physiquement et moralement, et faire preuve de déférence envers l'autorité compatissante. La dépendance des démunis d'hier était humiliante, donc plus cruelle que celle de ceux d'aujourd'hui, secourus par les mesures « irresponsabilisantes » de l'État-providence.

Enfin, dernière thèse : le régime de redistribution de l'État-providence crée une solidarité abstraite entre les individus. Mais l'absence de mesures universelles de l'État n'engendre pas -par quelque procédé mystérieux, magique ou miraculeux - une solidarité concrète là où dominant le marché et l'individualisme qu'il produit : il crée plutôt une situation où la loi de la jungle prévaut, comme le montrent la

¹⁴⁹ Cette méfiance s'explique peut-être par le fait que l'État est en grande partie à l'origine de la CEQ : une loi votée par l'Union nationale en 1959 force tous les enseignants des commissions scolaires à devenir membres de la CIC, ancêtre de la CEQ : la Loi 25 en 1967 transfère à la centrale le pouvoir de négociation des syndicats locaux.

plupart des grandes villes américaines, dont les grandes villes canadiennes se distinguent - non parce que le niveau de pauvreté y serait inférieur ou que nous aurions une « nature » plus pacifique - mais parce que la protection sociale étatique, « abstraite », y est plus universelle.

L'État-providence est évidemment imparfait. Sa faiblesse idéologique consiste à reconnaître à chacun des droits sociaux, sans insister sur les devoirs de chacun envers la société. Le néolibéralisme développe le travers inverse : les individus (et les syndicats) seraient responsables de la situation qu'ils subissent : le chômage élevé et le déficit de l'État. Pourtant, chaque individu, compte tenu de sa situation, est responsable de sa vie, mais non de la situation qui lui est imposée. L'individu doit prendre en charge sa vie ; l'État doit corriger les failles du marché. Chaque syndicat, compte tenu de sa situation, est responsable de son orientation, mais non de la situation qui lui est imposée. Le mouvement syndical doit lutter pour que le politique domine l'économique aux niveaux international et national.

LA PARTICIPATION ET LA CONCERTATION

Le syndicalisme des années 1970 en était un de combat et d'affrontement contre l'État keynésien et providentiel ; le syndicalisme des années 1990 en est un de partenariat avec l'État néolibéral. Comment rendre compte de ce paradoxe ?

Pour comprendre le vaste et confus domaine du partenariat, il faut distinguer celui qui s'exerce au niveau national (l'État du Québec) de celui qui se joue aux niveaux régional et local, et il faut démarquer ces initiatives de celles qui ont été introduites au sein de l'entreprise privée. Je ne m'intéresserai ici qu'au partenariat avec l'État du Québec, partenariat dont l'analyse requiert la distinction entre participation, concertation et négociation ¹⁵⁰.

¹⁵⁰ Sur cette question, lire Mona-Josée Gagnon, « La participation institutionnelle du syndicalisme québécois : variations sur les formes du rapport à l'État » dans Jacques Godbout (dir.), Questions de culture, Québec, Institut

La participation institutionnelle des centrales syndicales se distingue du lobbying dans la mesure où elle s'exerce au sein d'organismes formels (organismes consultatifs permanents, comme le Conseil supérieur de l'éducation ; régies gouvernementales, comme la Commission des droits de la personne ; sociétés d'État, comme la Société générale de financement). Les pouvoirs de ces organismes sont consultatifs ou décisionnels, et le mode de représentation y est pluraliste (un ou quelques représentants syndicaux parmi d'autres provenant de divers secteurs), bipartite pour la Commission de la santé et de la sécurité du travail et tripartite pour la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre. Ces organismes, au nombre d'une soixantaine, ne sont pas en principe des lieux de négociation et visent la gestion de problèmes économiques et/ou sociaux.

La plupart de ces organismes ont été mis sur pied, durant la Révolution tranquille, par le Parti libéral du Québec, en vue d'obtenir l'appui des forces vives de la société, dont les centrales syndicales, dans la lutte pour transformer l'État libéral, hérité du duplessisme, en un État keynésien et providentiel.

Cette participation, qui exige beaucoup de temps et d'énergie, est-elle encore valable aujourd'hui, à l'ère de l'État néolibéral ? À combien d'organismes les centrales participent-elles et combien de temps consacrent-elles à chacun ? Cette participation est-elle valable pour chacun des organismes dans lesquels les centrales sont impliquées ? Le temps consacré à l'un ou l'autre de ces organismes serait-il mieux utilisé en étant alloué aux membres ? Voilà des questions qui n'ont pas de réponses a priori, mais qui exigent, dans une perspective de saine gestion, que quelqu'un, quelque part, fasse périodiquement l'évaluation des coûts et des bénéfices de cette participation, et que cette évaluation soit soumise aux instances des centrales pour décision.

québécois de recherche sur la culture, 1991, pp. 173-204 [Texte disponible dans [Les Classiques des sciences sociales](#). JMT], et Le syndicalisme : état des lieux et des enjeux, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1994.

La concertation est un mécanisme mis sur pied par le gouvernement du Parti québécois et utilisé, à certaines occasions, en vue d'obtenir l'adhésion des acteurs sociaux à des objectifs économiques et sociaux. La participation aux premières rencontres de concertation était tripartite (syndicale, patronale et gouvernementale) mais, sous la pression surtout des groupes de femmes, elle a maintenant été étendue à divers groupes communautaires. La concertation repose sur une volonté explicite de s'entendre sur le diagnostic et les solutions d'un problème : les conflits d'intérêts entre les parties y sont donc placés en retrait. Les décisions ne sont pas prises à la suite d'un vote majoritaire : elles doivent émerger d'un consensus.

Diane Bellemare, appuyée par la suite par Lise Poulin-Simon, est l'intellectuelle à l'origine de la concertation au Québec. La concertation - entre le patronat, le gouvernement et le syndicat aux niveaux national, régional, local et au sein même de l'entreprise - serait le moyen privilégié pour atteindre le plein emploi, comme le révélerait le modèle suédois. La coloration social-démocrate de l'idée de concertation explique sans doute pourquoi le gouvernement libéral ne l'a jamais reprise à son compte.

La concertation en vue du plein emploi, préconisée par Bellemare et Poulin-Simon, est une utopie dans la mesure où elle requiert des changements considérables dont l'indépendance du Québec (ce que Bellemare finira par accepter) et un code du travail d'inspiration totalement différente de celui qui prévaut en Amérique du Nord (des négociations centralisées où le patronat uni et les syndicats unifiés sont capables d'imposer à leurs membres, dans le secteur privé comme dans le secteur public, les ententes intervenues au sommet). Cette concertation était une utopie concrète qui donnait un sens aux luttes des nationalistes sociaux-démocrates, majoritaires aux sein des centrales syndicales et dominants parmi les militants du PQ. Cette utopie devient cependant une fumisterie lorsqu'on la maintient, alors même que le modèle suédois du plein emploi s'est écroulé, victime malheureuse du marché mondial.

La concertation doit être évaluée, non à la lumière de cette utopie désormais abstraite, mais à la lumière de ce qu'elle apporte concrètement. Et cette évaluation doit tenir compte du fait que, si la concerta-

tion peut camoufler l'opposition des intérêts entre les parties, elle ne peut la supprimer, pas plus qu'elle ne peut abolir le rapport de forces qui unit les parties.

Le gouvernement Bouchard a convoqué en mars 1996 une « Conférence sur le devenir social et économique du Québec » dont les deux objectifs sont l'équilibre des finances publiques (priorité du gouvernement et du patronat) et la relance de l'emploi (priorité syndicale). Le consensus se réalise sur le premier objectif, les syndicats obtiennent que la réduction du déficit soit étalée sur quatre ans au lieu des deux ans que demandait le gouvernement, étalement qui rend moins brutales les coupures envisagées. La politique de déficit zéro est complétée par un consensus, qu'il faudra préciser, sur un projet de loi anti-déficit.

À la suite de ce consensus, le gouvernement dépose pour 1996 et 1997 des crédits qui impliquent des coupures de dépenses de 6% (plus de deux milliards de dollars) en santé, en éducation et en assistance sociale. Il dépose ensuite un budget qui augmente le fardeau de la classe moyenne, qui réduit les déductions fiscales sur les cotisations syndicales et qui diminue les avantages fiscaux de ceux qui investissent dans les Fonds de travailleurs.

Les centrales syndicales mettent beaucoup d'espoir dans la Commission sur la fiscalité, que le gouvernement a accepté de mettre sur pied, et dans le sommet de l'automne 1996 consacré à l'emploi. Espérons, nous aussi, qu'elles ne seront pas déçues et qu'elles ne deviendront pas le dindon de la farce.

Les années 1960 et 1970, marquées par l'affrontement entre, d'une part, le mouvement syndical et, d'autre part, le patronat et l'État-providence, ont entraîné une croissance du niveau de vie et une amélioration des conditions de travail pour les syndiqués et l'ensemble de la population. Depuis 1982, depuis l'imposition des décrets à l'ensemble des syndiqués du secteur public par le gouvernement péquiste (le précédent sommet ayant échoué à obtenir l'aval des centrales), les syndicats, de plus en plus paisibles, ont cherché à sauver les meubles (en termes d'emploi, de niveau de vie et de conditions de travail) alors que l'État adopte des politiques de plus en plus néolibérales. De la

comparaison de ces deux périodes, nous pouvons tirer certaines conclusions. Premièrement, la vague actuelle de partenariat n'est pas un signe de la force du syndicalisme, mais un symptôme de son état de faiblesse, d'un rapport de forces qui lui est très défavorable. Deuxièmement, si le syndicalisme de combat des années 1970 suivait une ligne simpliste et unilatérale, la stratégie actuelle, axée sur le partenariat, est l'envers aussi simpliste d'une même problématique dogmatique. Enfin, comme le dit si magistralement Mona-Josée Gagnon, le syndicalisme ne doit pas oublier sa propre histoire : « Plusieurs semblent vouloir actuellement cantonner le syndicalisme à un rôle régulateur, renvoyant à une sorte d'obsolescence politique son rôle de contestation et de contre-pouvoir. C'est là l'inviter à une rupture avec son histoire, suggérer un appauvrissement pour lui-même mais aussi pour la société toute entière. Dans un Québec où la recherche obsessionnelle du consensus tarit cycliquement à sa source la possibilité de débats démocratiques, il faut nous souhaiter un syndicalisme qui sache dire non à l'occasion. Il faut savoir tourner des pages sans tourner le dos à un passé dont il n'y a pas à rougir ¹⁵¹. »

¹⁵¹ Ibid., pp. 128-129.

DU COMBAT AU PARTENARIAT.
INTERVENTIONS CRITIQUES SUR LE SYNDICALISME QUÉBÉCOIS

16

**“Du combat
au partenariat”** ¹⁵²

1998

[Retour à la table des matières](#)

Nous serions dans un nouveau paradigme affirment la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et des intellectuels proches de cette institution. Qu'est-ce qu'un paradigme ? Quels étaient les termes du paradigme précédent ? Comment se structure le nouveau paradigme ? On ne nous le dit pas. Le paradigme est utilisé comme métaphore pour signifier le passage d'un monde à un autre. Le combat était la réponse syndicale au monde « ancien » ; le partenariat est la réponse au nouveau monde. Les deux stratégies discordantes seraient aussi valides l'une que l'autre, mais pour des époques différentes et, pourquoi pas, opposées.

¹⁵² Des éléments de cette problématique ont été présentés au 10e colloque sur les leaders du Québec contemporain : « La CSN, 75 ans d'action syndicale et sociale », UQÀM, mars 1997. Une version antérieure de ce texte est parue dans les Actes du colloque, sous la direction d'Yves Bélanger et de Robert Comeau, La CSN : 75 ans d'action syndicale et sociale, Québec, les Presses de l'Université du Québec, 1998.

LES DEUX CAUSES DU NOUVEAU PARADIGME

Deux explications différentes et non nécessairement reliées sont avancées pour expliquer cette mutation. L'une s'inspire des théoriciens de la régulation et se ramène trop souvent chez ses épigones québécois aux formules suivantes. Avant dominait le paradigme fordiste fondé sur ces paramètres : une organisation du travail taylorisé reposant sur une stricte séparation entre les dirigeants et les travailleurs réduits à une tâche parcellisée ; un salaire et des avantages sociaux croissants négociés en échange de la productivité permise par cette organisation ; un code du travail facilitant la négociation entre patrons et syndicats ; un État-providence qui, avec les conventions collectives, a favorisé le pouvoir d'achat de chacun. Ce paradigme a éclaté. D'une part, les patrons n'arrivent plus à accroître la productivité par la taylorisation du travail et les travailleurs n'acceptent plus d'effectuer un travail ennuyeux et aliénant. D'autre part, un État-providence bureaucratisé et coûteux est miné par une crise financière qui l'empêche de fournir la même quantité de services que précédemment, tout en étant toujours incapable d'offrir des services personnalisés. Un nouveau paradigme s'impose donc. Sur le plan de l'entreprise, les patrons et les travailleurs ont dorénavant intérêt à devenir partenaires dans une nouvelle organisation du travail qui lierait croissance de la productivité et satisfaction au travail. Sur le plan social, l'économie solidaire doit pallier la décroissance et les déficiences de l'État-providence, en assurant des services caractérisés par la proximité et la personnalisation, et doit compenser les mises à pied entraînées par les réorganisations du travail dans l'entreprise privée et dans les institutions publiques, en créant de nouveaux emplois ¹⁵³.

Dans l'ancien « paradigme », quel était le pourcentage d'emplois taylorisés ? Les nouvelles techniques de réorganisation du travail n'ont-elles pas été presque toutes pensées et, en partie, expérimentées

¹⁵³ L'auteur contemporain du paradigme liant partenariat au niveau de l'entreprise à l'économie sociale est Jean-Louis Laville. Au Québec, certains intellectuels ont remplacé Karl Marx qu'ils vénéraient dans les années 1970 par ce dernier : je ne crois pas que ce soit un progrès.

dans le « paradigme » ancien ? Quel est le pourcentage actuel d'entreprises dé-taylorisées ? Dans quels secteurs ? Peut-on comparer la motivation du travail aujourd'hui, dans une période où domine la menace de chômage, avec celle qui prévalait dans une période de quasi plein emploi ? L'économie sociale existait avant l'État-providence : pourquoi a-t-on eu recours à celui-ci si celle-là est par nature si vertueuse ? Quelles sont les causes de la crise financière de l'État ? Nos faiseurs de « paradigmes » ne répondent généralement pas à ce type de questions, se contentant de la ritournelle régulationniste qui les conforte dans leurs propres positions. Je dis ritournelle, car les différentes élaborations de la théorie de la régulation sont plus complexes que le couplet chanté ici et apportent un certain éclairage sur les transformations de l'organisation du travail au sein des entreprises et sur les compromis salariaux au sein des États, tout en demeurant malheureusement très discrètes sur l'internationalisation de l'économie.

L'autre explication du changement « paradigmatique » est la mondialisation qui provoquerait une crise, forcerait les parties, au sein de l'entreprise, à s'unir pour faire face à la concurrence internationale et amènerait les différents partenaires à collaborer à l'assainissement des finances publiques en vue de protéger l'outil collectif que serait l'État. Qu'est-ce que la mondialisation ? Quand débute-t-elle ? Quelle est la différence entre la mondialisation actuelle et la précédente internationalisation du capital ? La mondialisation affecte-t-elle les différentes branches du capital de la même façon ? Quelles en sont les causes ? Des États ont-ils joué un rôle dans cette mondialisation ? Quels secteurs de l'économie québécoise sont touchés par la présente mondialisation et quels secteurs sont à l'abri ? Quelle est la nature de la présente crise ? Est-elle économique ? Qu'est-ce que l'État ? Peut-on le qualifier d'outil collectif ? On ne répond généralement pas à ces questions. La mondialisation joue le même rôle explicatif dans le nouveau « paradigme » que Dieu au Moyen Âge : son existence est évidente et elle explique absolument tout.

Je voudrais ici développer l'hypothèse suivante : la présente stratégie de partenariat répond à deux faiblesses de la précédente stratégie de combat, mais, en substituant le partenariat au combat, elle demeure prisonnière d'une stratégie qui n'est que l'envers de la précédente et ne résout aucun problème. Auparavant, on valorisait la lutte, la grève ;

maintenant on valorise l'absence de conflit, comme le révèle le président de la plus importante centrale syndicale, Clément Godbout de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), qui se félicitait du bas niveau de grève au Québec. (Il faut remonter à l'époque duplessiste pour entendre quelqu'un vanter la docilité de la main-d'œuvre québécoise, et cela venait, non d'un dirigeant syndical, mais de Duplessis lui-même...).

DEUX LIMITES PRATIQUES

Le syndicalisme de combat a contribué, même si la conjoncture socio-économique s'y prêtait, à améliorer les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail des salariés et il a favorisé, même si on se plaît à l'ignorer aujourd'hui, la démocratisation des syndicats. Cependant, il n'avait aucune réponse concrète à apporter aux syndiqués des secteurs mous (textile, vêtements et chaussures) aux prises avec des mises à pied et des menaces de fermeture d'usine. Les syndicats de ces secteurs étaient plutôt accusés de pencher vers le syndicalisme de boutique ! Aussi est-ce une des raisons - non la seule - de leur départ de la CSN en 1973 pour fonder avec d'autres scissionnistes la Confédération des syndicats démocratiques (CSD). Celle-ci est d'ailleurs la première centrale syndicale au Québec à pratiquer et à prôner le partenariat.

La déréglementation, amorcée par l'abandon de la convertibilité du dollar par Richard Nixon en 1971 et développée au niveau international par Ronald Reagan, a accru la mobilité du capital, a stimulé la concurrence et a fragilisé les entreprises liées au marché international. Les menaces de mises à pied et de fermetures d'usine se sont étendues des secteurs mous jusqu'aux industries de process (métallurgie, pâtes et papiers...) et ont engendré un climat de peur généralisé. Le Fonds de solidarité, créé pour aider les entreprises en difficulté, propose alors un partenariat, repris par la FTQ et la CSN, qui devient une norme défendue, non seulement dans les entreprises en difficulté, mais dans toutes les entreprises. Au nom de la défense de l'emploi et sous le mot d'ordre de partenariat, les syndicats en arrivent peu à peu à soutenir l'intégration des syndicats aux objectifs de l'entreprise et, en définitive, à la logique du marché. Cette politique se manifeste par-

tout, dont dans le Document de réflexion sur une nouvelle organisation du travail, fruit d'un consensus entre le Conseil du patronat du Québec (CPQ), la FTQ, la CSN et la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) :

Les parties conviennent que leurs objectifs fondamentaux sont de fait partagés et interdépendants. Il s'agit de développer diverses capacités, notamment et sans les ordonner : d'assurer la rentabilité de l'entreprise ; de faire face à la concurrence ; d'innover régulièrement et rapidement ; de gérer efficacement les ressources humaines, financières et techniques ; de répondre aux besoins des clients ou de la population ; d'utiliser la créativité des employés et des employées ; et ainsi, de maintenir et créer des emplois de qualité ¹⁵⁴.

Le syndicalisme de combat n'arrivait pas non plus à concilier, dans le secteur public, les intérêts syndicaux avec les intérêts professionnels des membres. Le syndicalisme de combat avait lutté contre l'existence d'associations professionnelles, jugées facteurs de divisions : les syndicats, affirmait-il, pouvaient représenter l'ensemble des préoccupations de leurs membres, y compris au niveau professionnel. Le syndicalisme de combat a échoué. La Fédération des affaires sociales (FAS), maintenant nommée Fédération des services sociaux et de la santé (FSSS), en minimisant la diversité professionnelle de ses membres au nom d'un statut uniforme de salarié, a dû accepter le départ progressif de différentes catégories de professionnels qui ne s'y sentaient pas reconnus. Aussi la FAS s'est révélé incapable de se doter d'une politique centrée sur la qualité des soins. La CEQ s'est dotée des linéaments d'une politique de l'enseignement ¹⁵⁵, mais, dans la pratique, celle-ci fut toujours subordonnée aux résultats aléatoires des négociations.

¹⁵⁴ Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, Document de réflexion sur une nouvelle organisation du travail, Gouvernement du Québec, 1997, p. 9.

¹⁵⁵ Je pense au manifeste Une éducation différente pour une société différente (CEQ, avril 1996) qui s'inspire largement de l'ouvrage de Jocelyn Berthelot, Une école de son temps (Éditions CEQ et Saint-Martin, 1994), soumis comme outil de réflexion, en 1994, au 34^e congrès de la CEQ.

UN PROJET DE SOCIÉTÉ DÉFAILLANT

Le syndicalisme de combat, influencé par la théorie marxiste, analysait tout en terme de luttes, de conflits dont devaient surgir, à court terme, des ententes, des conventions, des trêves négociées et, à moyen terme, un socialisme démocratique. Ce socialisme impliquait l'auto-gestion au niveau de l'entreprise, le remplacement du marché par la planification et un État, non seulement institutionnellement démocratique (comme notre présent État), mais aussi « matériellement » démocratique (ses politiques seraient dominées par les besoins de la majorité et non par une minorité économiquement dominante comme dans la présente situation). L'écroulement du socialisme réel a entraîné l'enterrement du socialisme possible : comment espérer encore qu'une planification démocratique et efficace puisse remplacer le marché ? comment aspirer à une société sans classes ? comment rêver la réconciliation de l'individu libre, égal et raisonnable avec une communauté retrouvée ? Le marxisme, porteur de ce socialisme, disparaît comme projet de société, même s'il demeure un instrument valable pour comprendre le fonctionnement du capitalisme.

Chez les partisans du partenariat, l'entente n'est pas le fruit d'une lutte. L'entente est première, les mésententes, les luttes découlant d'un manque de partenariat. Le partenariat constituerait le caractère distinctif de la social-démocratie. Pourtant les dirigeants et les intellectuels des pays sociaux-démocrates n'ont jamais insisté sur le partenariat, sachant trop bien que la social-démocratie avait été imposée aux patrons par un mouvement ouvrier puissant, très bien organisé syndicalement et politiquement. Les chantres québécois de la social-démocratie, dans une situation où le mouvement syndical est très affaibli, réduisent celle-ci à la formule « très pure laine » du « il faut se parler ». Ces pays étaient sociaux-démocrates : la déréglementation internationale initiée par Nixon et développée par Reagan a annihilé le compromis social sur lequel reposait la social-démocratie en rendant caducs les instruments de régulation économique des États nationaux. Des progressistes syndicaux du Québec continuent pourtant de proposer pour l'avenir une formule faisant malheureusement partie du passé. Ou ils affirment encore, comme Diane Bellemare, directrice de la

SQDM (Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre) et Pierre Paquette, secrétaire général de la CSN, qu'il n'y a plus de modèle, le Japon étant aujourd'hui plus près du plein emploi que la Suède. Ne reste alors que le partenariat, apprêté à la sauce nationaliste, au nom duquel des dirigeants syndicaux appellent leurs troupes à s'allier avec l'État du Québec (perçu comme l'outil collectif ¹⁵⁶ de tous les Québécois) et avec le patronat pour contrer la mondialisation, pour combattre les concurrents étrangers sur l'échiquier international. La pratique ancestrale de la solidarité au Québec nous rendrait particulièrement aptes à ce partenariat ! Le patronat adhère à ce nationalisme économique dans la mesure où on ne le transpose pas dans le champ de bataille politique contre Ottawa. Mais comment une telle politique, qui oppose les travailleurs d'un État à ceux des autres États, pourrait-elle contrecarrer la mainmise progressive des multinationales sur les ressources du globe, le démantèlement des États-providence et la prolifération des exclus ¹⁵⁷ ?

Je vais ici me limiter à étudier le partenariat dans l'entreprise privée et à examiner comment les syndicats du secteur public abordent les questions liées à la qualité des services offerts par leurs membres.

¹⁵⁶ L'État n'est pas plus un « outil collectif » qu'il n'était un « instrument au service de la classe dominante ». Le rôle de tout État est de reproduire l'ordre social, y compris les hiérarchies qui structurent cet ordre, dont celle des classes sociales, et de reproduire la place de cet ordre social au sein du système des relations internationales. Les luttes, qui investissent la société et les relations internationales et le rapport de forces, qui fluctue entre les groupes en lutte, conditionnent en grande partie la manière dont l'État exerce son rôle de régulateur. Qualifier l'État d'outil ou d'instrument consiste à nier son rôle autonome au sein de la société ; parler du caractère collectif de l'État consiste à masquer la hiérarchie de classes en lutte qui structure la société et qui conditionne le fonctionnement de l'État.

¹⁵⁷ Plusieurs progressistes du Québec, après avoir désenchanté du socialisme puis de la social-démocratie, s'agrippent à la souveraineté comme à une planche de salut. Je veux bien « revoter » pour la souveraineté si elle demeure le seul moyen de défendre la culture spécifique du Québec. Pour le reste, je n'y vois guère d'intérêt. Le nationalisme québécois serait-il supérieur à un autre nationalisme ? Un Québec souverain serait-il plus autonome par rapport aux États-Unis et au marché mondial que l'est le Canada ? Serait-il plus progressiste ? J'ai bien peur que les progressistes nationalistes se préparent une nouvelle désillusion, que le Québec devienne ou non souverain.

L'EMPLOI COMME JUSTIFICATION

Les entreprises, au nom de la concurrence, exigent l'amélioration de la productivité (*upgrading*) associée souvent, quoi qu'en disent les partisans du partenariat, à une diminution de la main-d'œuvre (*downsizing*). La première est acquise par des changements technologiques (remplacement de travailleurs par des machines) et/ou une réorganisation du travail (élargissement, enrichissement et rotation des tâches ; polyvalence et flexibilité des fonctions ; cercles de qualité, groupes semi-autonomes et travail en équipe). La seconde est arrachée par la mise à pied des plus jeunes et/ou la préretraite des plus âgés, la précarisation d'une partie de la main-d'oeuvre régulière et la sous-traitance. Devant cette stratégie patronale, les syndicats sont portés à subordonner leurs demandes traditionnelles, en terme de salaire et de conditions de travail, au maintien de l'emploi.

Kenworth devait réouvrir ses portes en 1998. Doit-on, comme certains, proclamer une victoire syndicale et se congratuler pour ce modèle québécois de partenariat (auquel les nationalistes se voient contraints de reconnaître la présence du partenaire fédéral) qui a permis cette victoire ? Je ne répéterai pas la courte histoire de cette série de compromis syndicaux successifs qui ont rendu possible cette réouverture : elle est très bien racontée dans le remarquable reportage *Troc : Made in Québec* d'une équipe du Point présenté pour la première fois à Radio-Canada le 23 février 1997. Le syndicat a dû accepter toutes les demandes patronales, sauf une : il a pu conserver la clause sur l'ancienneté syndicale. Des 850 travailleurs en fonction lors de la fermeture de l'usine, 350 seront rappelés en 1998, 350 sont sur une liste de rappel tandis que les autres jouiront d'une retraite anticipée. Comment peut-on sérieusement parler de gain syndical et de respect de la dignité des travailleurs ? La multinationale Paccar, qui a engrangé 295 millions de dollars en 1995, a obtenu l'annulation des millions de dollars d'amendes pour son non-respect du Pacte de l'automobile inscrit dans les accords de l'ALENA, un prêt sans intérêt de 13 millions et demi de dollars des deux ordres de gouvernement, une subvention de Québec de huit mille dollars par emploi « créé » et un prêt du Fonds de solidarité de 26 millions et demi de dollars. Si les

mots ont encore un sens, comment peut-on parler d'une victoire des partenaires québécois ? Il y a un gagnant, Paccar, devant lequel ont dû s'agenouiller le syndicat et nos deux gouvernements afin de négocier le maintien de l'emploi pour 350 travailleurs ¹⁵⁸.

La situation ailleurs n'est pas toujours aussi dramatique qu'à Kenworth : 850 travailleurs qui vivent l'angoisse de se trouver du jour au lendemain sans emploi et, depuis la signature de l'entente, 350 qui attendent de façon plus ou moins désespérée d'être peut-être rappelés un jour, avec les conséquences désastreuses qu'une telle situation entraîne pour les familles concernées. Mais, dans nombre de cas, que les travailleurs soient syndiqués à la FTQ ou à la CSN, la négociation s'enclenche dans une conjoncture où la fermeture est une éventualité à ne pas sous-estimer. À l'usine d'Abitibi-Price d'Alma, la compagnie demande en 1990 au syndicat affilié à la CSN de négocier une réorganisation du travail qui implique la suppression de 65 des 825 emplois. Le syndicat refuse. Puis, devant les menaces de fermeture, le syndicat plie et accepte d'entrer dans un processus de partenariat avec la partie patronale. Maintenant l'usine ne fonctionne plus qu'avec 480 travailleurs, tout en produisant plus et mieux qu'il y a sept ans ¹⁵⁹. La Fédération de la métallurgie de la CSN, très impliquée dans le partenariat, a vu son nombre de membres décroître de 22 000 en 1988 à 16 000 en 1996, tout en conservant le même nombre de syndicats. Le Fonds de solidarité de la FTQ aurait, dit-il, contribué depuis sa fondation au maintien et à la création de 52 000 emplois. Mais si les dirigeants du Fonds, au lieu de se cacher derrière des formules publicitaires, dévoilaient les résultats précis de leurs activités, ils devraient reconnaître que, dans l'ensemble, il y a, dans les entreprises où ils ont investi, moins de travailleurs après qu'avant leur investissement, qu'ils ont assurément maintenu des emplois... en sacrifiant d'autres emplois, même

¹⁵⁸ À l'automne 1997, Paccar apporte des modifications à son projet de modernisation de l'usine qui le bonifient, mais qui ne suppriment pas, à mon avis, les questions de fond soulevées, notamment, par les généreuses subventions des États québécois et canadien aux multinationales américaines.

¹⁵⁹ Voir sur le sujet le beau film de Sylvain Lespérance, *Pendant que tombent les arbres*, présenté à l'automne de 1996 par Télé-Québec dans le cadre d'une série de cinq films sur l'histoire de la CSN produits par Virage.

s'il existe évidemment des entreprises où leur participation a créé de nouveaux emplois.

Le partenariat aurait comme objectif, disent les centrales, de maintenir et de créer des emplois. Mais, comme nous l'avons vu, devant la concurrence, il faut produire plus et mieux avec le même nombre d'employés : les syndicats sont ainsi conduits à négocier les mises à pied, à cogérer l'exclusion par divers moyens : licenciement des précaires, retraites bonifiées pour les plus vieux dont on sollicite le départ, liste de rappel pour ceux qui, moins anciens, ont été renvoyés...

Les syndicats n'ont peut-être pas un meilleur choix et ils sont toujours utiles : les travailleurs des entreprises syndiquées subissent généralement moins de reculs que ceux qui travaillent dans les entreprises non syndiquées. La solution ne réside pas non plus dans un refus de discuter les conditions de productivité : les syndicats qui réussissent à négocier les réorganisations de travail perdent généralement moins que ceux qui n'y arrivent pas. Le tort des centrales syndicales n'est pas là. Il réside plutôt dans leur tendance à nommer vertu la nécessité, à déclarer offensive une stratégie défensive et à proclamer voie de l'avenir le partenariat qui est une tentative désespérée de ne pas perdre davantage. Le tort des syndicats n'est pas d'agir localement et à court terme - ils ne peuvent pas faire autrement - mais d'en arriver à penser localement et à court terme. Ainsi, en sacrifiant des emplois au nom de l'emploi, les centrales s'inscrivent tout à fait dans le courant international qui a vu le taux de chômage grimper de 5% à 16%, de 1980 à 1996, dans les pays de l'OCDE. Ainsi en acceptant de signer des ententes pour des délais supérieurs à ceux qui sont prévus dans le Code du travail, ils ont ouvert la voie à des modifications qui ont supprimé, en 1994, cette limite dans le temps, sauf pour la première convention collective. Les trois centrales se sont opposées à ces modifications qui « affaiblissaient leur rapport de force », mais sans beaucoup de vigueur ¹⁶⁰. Aujourd'hui, les conventions collectives, signées

¹⁶⁰ Peut-être ces modifications faisaient-elles leur affaire ? Regroupant de plus en plus de petits syndicats, les centrales sont débordées de travail. Des conventions négociées de loin en loin allègent la tâche et accordent, pourquoi pas, du temps pour le partenariat.

pour des périodes excédant trois ans, progressent très rapidement ¹⁶¹ au profit d'une paix industrielle que promeut Claude Blanchet, ex-dirigeant du Fonds de solidarité, et Clément Godbout, président du conseil d'administration de celui-ci et président de la FTQ ¹⁶².

LA SATISFACTION AU TRAVAIL

Le partenariat ne viserait pas seulement à protéger l'emploi, mais à lier la croissance de la productivité à la satisfaction au travail. Si, avant, dans l'ancien paradigme, la croissance de la productivité était dépendante de l'augmentation de l'intensité du travail, maintenant, dans le nouveau paradigme, elle serait liée, dit-on, à l'amélioration de la qualité du travail et à la satisfaction au travail. Pourtant - les différentes recherches le démontrent - que les différentes réorganisations du travail soient déterminées ou non par la volonté d'améliorer la qualité du produit, elles impliquent presque toujours une croissance de l'intensité du travail en termes de dépense physique et/ou intellectuelle. Paul-André Lapointe, pourtant partisan du partenariat et membre de CRISES (Collectif de recherche sur les innovations sociales dans les entreprises et les syndicats), le reconnaît :

Une ombre importante au tableau réside dans l'accroissement des charges de travail, perceptible partout. Principale source de critiques des salariés, cette intensification du travail, variable selon les milieux et les postes de travail, représente-t-elle un prix à payer trop élevé pour conserver son emploi ? Cette question, que les syndicalistes gestionnaires ont peut-être trop tendance à minimiser, est l'objet d'un débat important parmi les salariés ;

¹⁶¹ Si on exclut les conventions collectives couvertes par le Code canadien du travail et celles des secteurs public et parapublic, les conventions collectives de plus de trois ans, des syndicats CSN, CSD et FTQ, sont passées de 12,5% (pour la durée du 10 mai 1994 au 10 mai 1995) à 30,4% pour la même période deux ans plus tard. Les conventions collectives de longue durée. État de la situation, Service de la recherche de la FTQ, octobre 1997.

¹⁶² Le Québec est le pays de l'OCDE qui, depuis 1981, a perdu le moins de journées de travail à cause de grèves et dont le taux de chômage n'est dépassé que par l'Espagne et l'Irlande. Pourquoi devrait-on se congratuler pour le modèle « québécois » de partenariat ?

néanmoins, ils sont plutôt rares ceux qui voudraient retourner à l'ancienne façon de travailler ¹⁶³.

Pourquoi ne veulent-ils pas retourner à l'ancienne façon ? Par crainte du chômage ? Parce qu'ils sont plus satisfaits de leur travail ? Les travailleurs sont évidemment les seuls juges de leur plus ou moins grande satisfaction et des raisons de celle-ci. Pourtant, comme l'explique Mona-Josée Gagnon, il est à peu près impossible pour un observateur extérieur de mesurer la satisfaction au travail :

Voilà pourquoi certains sont allés jusqu'à dire que, dans les conditions actuelles du marché du travail, pour la plupart des gens, la satisfaction est une notion illusoire et pernicieuse. La satisfaction est essentiellement la preuve que, au plus grand avantage de notre santé mentale, on s'est adapté à une situation au départ pas du tout réjouissante, en vertu de mécanismes de compensation dont chaque individu a le secret. Il y a tant de façons de se consoler : en dépensant son argent quand on a un bon salaire, en cultivant les rapports sociaux avec les collègues de travail, en haïssant activement ses supérieurs, en payant à ses enfants de longues et coûteuses études [...] Il est même arrivé que des groupes se déclarent globalement satisfaits de leur travail, alors qu'ils évoluaient dans des milieux marqués par de forts taux de roulement, d'absentéisme, et même par du sabotage [...] Bref, nous voilà au cœur 3 des mystères et des misères de l'âme humaine ¹⁶⁴.

LA DÉMOCRATISATION DE L'ENTREPRISE

Le partenariat viserait, en plus de l'emploi et de la satisfaction au travail, la démocratisation de l'entreprise ¹⁶⁵. Qu'est-ce que la démo-

¹⁶³ Paul-André Lapointe, « Quand les syndiqués interviennent dans la gestion et l'organisation du travail », La Presse, 22 mars 1997.

¹⁶⁴ Mona-Josée Gagnon, Le travail, une mutation en forme de paradoxes, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1996, p. 111.

¹⁶⁵ La position sur l'organisation du travail présentée ici est celle de la CSN (notamment dans les documents Prendre les devants dans l'organisation du travail, 1991 et 1992, et Travail en équipe et démocratie au travail, 1995) et de CRISES, collectif d'universitaires proches de cette centrale et dont le directeur est Benoît Lévesque du Département de sociologie de l'UQÀM. La FTQ soutient paradoxalement des positions beaucoup plus nuancées dans Notre action

cratie ? Dans le document de la FTQ, *Démocratiser nos milieux de travail ?*, on la définit de la façon suivante : « La démocratie, c'est la souveraineté du peuple, c'est-à-dire le pouvoir de décision à la base ou par des représentants élus par cette dernière et qui doivent lui rendre compte ¹⁶⁶. » Dans un colloque organisé par la CSN, un animateur la définit comme suit : « La démocratie au travail implique un ensemble de droits de natures diverses qui vont du droit à l'expression, du droit à la formation et à l'information, jusqu'au droit de décision. La démocratie au travail signifie que les salarié-es participent quotidiennement aux décisions de l'entreprise, sur le comment-faire et le quoi-faire, sur les procédés, les politiques, missions et choix stratégiques de l'entreprise ¹⁶⁷. »

Quelle que soit la définition à laquelle on adhère, la quasi-totalité des acteurs et des analystes reconnaissent que les travailleurs, s'ils sont parfois informés, voire consultés, n'ont habituellement aucune part aux décisions fondamentales concernant la vie de l'entreprise (politiques, missions et choix stratégiques). Ces politiques sont adoptées par les patrons ou les administrateurs locaux, qui n'ont pas été élus par les salariés, ou au loin, par le siège social ou le gouvernement, ce dernier n'étant pas redevable aux salariés de l'entreprise, mais à la majorité de la population qui l'a élu. La démocratie au sein de l'entreprise privée ou de l'institution publique n'existe pas. On peut, tout au plus, parler d'un processus de démocratisation de l'entreprise. Mais que signifie ce processus ? Quelle est sa portée réelle ? Le patronat partage-t-il comme objectif la démocratisation de l'entreprise ? On peut en douter. Un des directeurs d'Alcan Aluminium à Shawinigan, invité à un colloque de la CSN à titre d'un des patrons les plus ouverts au partenariat, définit ainsi la démocratie : « La démocratie, pour moi, c'est lorsque chacun occupe un territoire à la mesure de ses habilités, de ses connaissances, de ses capacités et tout cela, dans le respect du territoire des autres ¹⁶⁸. » Ou, dit autrement : à chacun son métier et les

syndicale et la réorganisation du travail (1995) et dans *Démocratiser nos milieux de travail ?* (1997).

¹⁶⁶ *Démocratiser nos milieux de travail ?*, op. cit., 1997, p. 9.

¹⁶⁷ Maurice Amram, *Actes du colloque Gérard-Picard V*, janvier 1996, p. 97.

¹⁶⁸ Jean-Raymond Michel, dans Maurice Amram, op. cit., p. 102.

vaches seront bien gardées ! Ce directeur est-il représentatif des autres patrons « modernistes » ¹⁶⁹.

La démocratisation est un projet syndical visant à être mieux informé et davantage consulté par les patrons, et qui réussit parfois à obtenir, au profit des salariés, une délégation de certains pouvoirs et de certaines responsabilités. Cette démocratisation peut être étudiée sur le plan des relations de travail (extension du champ couvert par la convention collective) et sur le plan de l'organisation de travail (délégation de responsabilités). J'examinerai ici deux études de cas : GM-Boisbriand et les alumineries d'Alcan.

GM-BOISBRIAND

Selon Paul R. Bélanger (CRISES) et Mario Huard, l'usine de GM-Boisbriand serait l'exemple d'un « nouveau modèle d'usine » qui s'inscrirait dans un « processus de démocratisation de l'organisation du travail et des relations de travail ». Voyons cela de plus près. En 1984, un nouveau directeur d'usine est nommé pour réorganiser l'usine et la rendre performante ou, en cas d'échec, la fermer. Le syndicat et les travailleurs sont mis au pied du mur : ils doivent démontrer leur bonne volonté en améliorant la productivité (quantité et qualité des automobiles) et en assainissant les relations de travail. Les milliers de griefs accumulés sont rapidement réglés et l'usine voit sa productivité augmenter de 30%. Le syndicat devait aussi accepter une convention collective locale qui codifie le mode de fonctionnement de NUMMI (New United Motor Manufacturing Inc.), usine conjointe et non syndiquée de GM et de Toyota en Californie. Le syndicat aurait réussi à modifier trois façons de faire : la responsabilité de l'absentéisme de certains n'est pas assumée par les équipes de travail, mais par une équipe volante ; les chefs d'équipe font partie de l'unité d'accréditation et sont nommés par ancienneté ; la rotation des tâches et le travail en équipe sont assumés sur une base volontaire. Peut-on parler de démo-

¹⁶⁹ Au sujet de la démocratisation des entreprises d'Alcan, il faut regarder le film excellent et révélateur de Michel Murray sur l'usine de câble de Saint-Maurice (Shawinigan) dont les membres sont aussi syndiqués à la CSN : L'usine, ONF, 1996.

cratisation des relations de travail si le modèle patronal d'organisation du travail, sauf sur trois points, est imposé ? La convention touche de nouveaux enjeux, mais ne devrait-on pas parler de démocratisation formelle et non réelle si la majorité de ceux-ci sont dictés par le patron ? Nos deux auteurs ne se posent pas ces questions.

La convention est ratifiée en 1987, dans un syndicat très divisé, par environ 60% des travailleurs. Les deux auteurs n'expliquent pas ce faible vote, sauf par un attachement passéiste de certains à une stratégie syndicale conflictuelle et agressive.

La mise sur pied d'équipes de travail assurerait aussi, selon les deux auteurs, la démocratisation de l'organisation du travail. Chaque équipe serait formé d'un chef, qui « dirige » l'équipe sans « surveiller » les travailleurs comme le faisait le contremaître qu'il remplace, et de six techniciens de montage polyvalents. Le plan de production est fixé par la direction ; sous la supervision du chef d'équipe, les travailleurs instaurent la rotation et se partageraient les tâches. La chaîne de montage n'est pas éliminée - détail oublié par nos auteurs - et chaque équipe vérifie, selon le principe du « client et du fournisseur », la qualité du produit qu'il reçoit de l'équipe qui la précède et la qualité du produit qu'il confie à l'équipe en aval afin d'assurer, comme le stipule la convention collective, le « montage d'un véhicule d'un niveau de qualité le plus élevé possible au meilleur coût possible ». Les deux auteurs nomment démocratisation du travail ce type d'équipes de travail dont l'autonomie masque une très forte intensification du travail, une croissance de la pression exercée sur chaque travailleur qui voit son autonomie individuelle réduite et une gestion du travail par le stress ¹⁷⁰.

¹⁷⁰ Paul R. Bélanger et Mario Huard, « Vers une démocratisation de l'entreprise : le cas de GM-Boisbriand », dans Paul R. Bélanger, Michel Grant et Bendit Lévesque, *La modernisation sociale des entreprises*, Montréal, les Presses de l'Université de Montréal, 1994.

Christian Lévesque, Dominique Boutillier et Jean Gérin-Lajoie ont depuis publié une analyse rigoureuse qui réduit à néant les prétentions de nos deux auteurs : « Réorganisation du travail et nouvelles configurations sociales : le cas de General Motors à Boisbriand », dans Michel Grant, Paul R. Bélanger et Benoît Lévesque, *Nouvelles formes d'organisation du travail*, Montréal et Paris, L'Harmattan, 1997, pp. 105-131.

LES ALUMINERIES

CRISES a produit de meilleures études, dont celles, excellentes, de Paul-André Lapointe sur les usines d'Alcan au Saguenay. L'auteur démontre avec brio que la stratégie syndicale, qui vise à négocier la participation ouvrière aux programmes de productivité, est celle qui permet de mieux sauvegarder des emplois, tout en favorisant un meilleur contrôle des travailleurs sur l'organisation du travail. Sur le plan des relations du travail, le syndicat obtient, entre autres choses, une participation aux programmes de formation dont l'objectif est la requalification des travailleurs. Sur le plan de l'organisation du travail, la structure hiérarchique est allégée, le contremaître devient un animateur, les équipes de travail voient leur champ de responsabilité accru... L'auteur conclut cette étude en affirmant que la démocratisation du travail, sur les plans des relations et de l'organisation de travail, est l'enjeu fondamental de la modernisation actuelle des usines ¹⁷¹.

Paul-André Lapointe reconnaît l'existence de contreparties à cette démocratisation. Ainsi, comme nous l'avons déjà mentionné, il signale l'accroissement, dans toutes les usines, des charges de travail. Il indique que l'autonomie individuelle est parfois réduite, même s'il juge que cette réduction est compensée par un accroissement de l'autonomie du collectif auquel doivent se conformer individuellement les salariés. La FTQ, dans *Démocratiser nos milieux de travail ?*, affirme : « La dimension la plus fondamentale de l'autonomie est la dimension individuelle [...] C'est pourquoi le travail en équipes semi-autonomes ne peut pas fonctionner - ou en tout cas ne mérite pas ce nom - si l'autonomie collective ne se complète pas par une bonne dose d'autonomie individuelle, une vraie marge de manœuvre ¹⁷². » Je ne sais pas

¹⁷¹ « Modèles de travail et démocratisation. Le cas des usines de l'Alcan au Saguenay, 1970-1992 », dans *Cahiers de recherche sociologique*, no 18-19 (1992), p. 155-183. Voir aussi « Nouveaux modes de gestion dans les alumineries du Québec : le discours et la pratique », dans Bélanger, Grant et Lévesque, id., p. 195-209, et son article, déjà mentionné, note 12. On doit aussi lire : « Cascades Jonquière : entre le modèle de la réalité et la réalité du modèle », dans *Nouvelles formes d'organisation du travail*, op. cit., pp. 41-82.

¹⁷² Op. cit., note 14, p. 47.

s'il faut juger l'autonomie collective à l'aune de l'autonomie individuelle, mais il me semble qu'il y a là un problème, qui renvoie à un débat philosophique fondamental, qui mériterait qu'on s'y attarde.

Les dirigeants syndicaux, happés par les problèmes de gestion, y consacrent, dit Lapointe, « toutes leurs énergies et tout leur temps », luttant fréquemment contre le burn out. Un fossé peut se creuser entre eux et les salariés du plancher, laissés quasiment sans défense. Heureusement, dit l'auteur, une démocratie syndicale vivante entraîne le remplacement de ces dirigeants coupés de la base.

AUTONOMIE ET DÉMOCRATIE SYNDICALE

La gestion « conjointe » soulève un certain nombre de difficultés, liées à la négociation raisonnée et permanente qui y prévaut habituellement et qui, dans une logique intégrative, suit trois étapes : identification du problème, recherche et évaluation des solutions, choix d'une solution mutuellement acceptable. Il y a entre les deux parties un rapport au savoir -qui est aussi pouvoir - forcément inégalitaire : il n'y a aucun mépris à reconnaître que les travailleurs sont au départ défavorisés face à des employeurs qui ont derrière eux toute l'information requise et des années de formation pour l'interpréter dans le sens patronal ; l'admirable est que des dirigeants syndicaux en arrivent à conserver une vision syndicale et ouvrière devant le discours patronal ! Reynald Bourque, un spécialiste et un propagateur de la négociation raisonnée, reconnaît que ce type de négociation, qui accorde une plus grande marge de manoeuvre aux membres de comités, recèle un grand danger pour la démocratie syndicale et qu'elle « nécessite dans les faits davantage de consultations des membres que les approches traditionnelles ¹⁷³. » Pourtant les expériences de gestion participative sont peu souvent concomitantes avec une extension de la pratique démocratique syndicale.

¹⁷³ Reynald Bourque, « Négociation raisonnée et démocratie syndicale », dans Colloque Gérard-Picard V, op. cit., note 16, p. 124.

Paul-André Lapointe affirme que la très « grande proximité des dirigeants syndicaux avec la direction de l'usine » n'a pas empêché ceux-ci de conserver une « logique indépendante de celle de la direction ». Je ne sais pas sur quels critères s'appuie cette affirmation et ce que l'auteur entend par logique, car il affirme, dans le même article, que les syndicats ont intégré à un tel point la logique de la productivité et de la rentabilité qu'ils ont constitué avec leurs dirigeants un « chœur patronal-syndical de la compétitivité tout azimut ».

Dans les textes de la CSN, la productivité n'est plus seulement un moyen dont les syndicats devraient tenir compte en fonction de leurs propres objectifs : elle est devenue, comme chez les patrons, un objectif, une fin. On affirme même que l'entreprise est une responsabilité conjointe des patrons et des travailleurs, alors que le vrai pouvoir de décision est toujours là où ne sont pas les travailleurs ! Il ne faut pas alors s'étonner qu'on n'arrive plus à distinguer le « eux » du « nous », ni se surprendre que le plan et le contenu d'une brochure syndicale destinée à la formation des syndiqués, Travail en équipe et démocratie au travail, aient été soumis aux deux parties (dirigeants de syndicats et dirigeants d'entreprises).

LE SECTEUR PUBLIC ET LA QUALITÉ DES SERVICES

Paul-André Lapointe enquête sur des usines de métallurgie qui, comme celles du papier, sont des industries de process. Les usines de ce type d'industrie se prêtent très bien au travail en équipe et il est compréhensible que les chercheurs en organisation de travail portent un intérêt particulier à ce qui est nouveau. Mais peut-on extrapoler à l'ensemble des industries les conclusions provenant de ce type d'industries ¹⁷⁴ ? Ce type d'industries constituerait-il l'avant-garde que les

¹⁷⁴ Le document de la FTQ, Démocratiser nos milieux de travail ?, distingue six grands types de procès de travail, les trois premiers sont liés à la production matérielle et les trois autres, à la production de services : industrie de process ; industrie de forme pour la production en série de produits semblables (ex. usines d'automobiles) ; industrie de forme pour la production en petites séries de produits « uniques » (ex. construction domiciliaire) ; services logistiques ; services administratifs ; services aux humains.

autres industries devraient suivre ? Représente-t-il le modèle de l'avenir ? Le travail en équipe et la démocratisation de l'entreprise sont-ils des mots d'ordre valables pour tous les établissements ?

Les secteurs des services privés et publics sont demeurés presque complètement étanches aux expériences de démocratisation du travail. Pourquoi ? Pourtant les secteurs publics, dont l'enjeu est la santé et l'éducation d'êtres humains, auraient dû constituer un terrain fertile à des expériences de cogestion. La qualité du corps et de « l'âme » est un enjeu qui -dans la perspective qui est la mienne - est incomparablement plus importante que celle de la feuille de papier ou d'aluminium. Pourquoi, dans les hôpitaux et les écoles, les syndicats ont-ils été incapables, aujourd'hui comme hier, de se doter d'une politique de services publics qui va bien au-delà des clauses d'une convention collective ?

Je n'ai pas de réponses à ces questions, mais des pistes qu'on pourrait explorer. Dans les hôpitaux, toute réorganisation importante du travail implique une nouvelle répartition des tâches et des responsabilités entre les médecins et les infirmières ¹⁷⁵. Or, ceux-là sont organisés dans des corporations très fortes, défendant avec intransigeance le pouvoir de leurs commettants, tandis que celles-ci, à l'origine du syndicalisme dans les hôpitaux, ont peu à peu quitté la CSN, afin de se libérer de la FAS qui leur imposait une politique sectaire d'égalitarisme par le bas, ne reconnaissant pas dans la pratique leur formation professionnelle, y compris au niveau salarial. La FAS (maintenant FSSS), sans les infirmières, n'est plus au cœur du processus du travail dans les hôpitaux, même si ceux qu'elle représente y exercent des fonctions essentielles.

La CEQ a tenté d'intégrer les questions professionnelles à ses préoccupations par diverses interventions, notamment par des colloques. Elle a été la première, à ma connaissance, à mettre en lumière le phénomène du décrochage, particulièrement présent dans les milieux

¹⁷⁵ Il faudrait ajouter, à côté des infirmières, les professionnels en technologie médicale qui constituent, depuis 1991, un secteur indépendant à la CSN. Mais ne regroupant qu'une minorité de professionnels, ils ne font pas le poids devant les autres acteurs du système hospitalier.

pauvres. En 1986-1987, elle a lancé une vaste campagne sur la réussite scolaire en organisant, notamment, des séminaires dans chaque région. Cette prise de position publique a conduit le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) à signer une entente, avec la CEQ, la Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ) et l'Association des cadres scolaires de la province de Québec (ACSPQ), visant à promouvoir des mesures favorables à la réussite scolaire et communément appelée le Plan Pagé. Près de 40 millions de dollars ont été investis par le MEQ dans ce projet : campagne de promotion pour valoriser le personnel enseignant ; appui accordé au Centre de recherche et d'intervention sur la réussite scolaire (CRIRES) ; mesures pour le dépistage précoce des élèves en difficulté et pour un soutien particulier aux clientèles à risque ; aide à la conception et à la réalisation de projets locaux... La CEQ s'est retirée de cette entente quadripartite lorsque le gouvernement, dans le cadre de la négociation, a imposé de nouvelles coupures en éducation. À ma connaissance, il n'y a - sauf, semble-t-il, pour la région de Montréal - aucune évaluation de l'utilisation de ces 40 millions de dollars et aucun bilan des projets locaux (taux de réussite, raisons des succès et des échecs, etc.).

En 1993, la CEQ signe un accord-cadre avec le MEQ et la FCSQ sur l'organisation de travail dont elle n'ignore aucun des éléments : structure hiérarchique ; structure et frontière des tâches, classification des emplois ; modes de gestion et de dotation ; aménagement du temps de travail et sa durée ; précarité, sous-traitance et changements technologiques ; etc. Cet accord s'inscrit dans ce qui est préconisé dans le secteur privé et vise surtout une plus grande efficacité à moindre coût :

Dans le contexte économique et budgétaire actuel, les parties reconnaissent la nécessité d'améliorer l'efficacité des secteurs public et parapublic québécois. Les parties reconnaissent que l'examen en profondeur de l'organisation du travail, des règles de travail et des services publics permettrait d'identifier des économies et d'améliorer l'efficacité des services à la population ainsi que la qualité de vie au travail des employés.

Cette entente s'inspire malheureusement de l'idéologie de la participation véhiculée dans le secteur privé. La Fédération des enseignantes et des enseignants du cégep (FEQ-CEQ), qui y adhère avec en-

train, en est un bon exemple. Elle situe les changements à l'organisation du travail dans une perspective régulationniste et vise à réduire les coûts de l'enseignement collégial, tout en améliorant, il va de soi, la qualité de la vie enseignante ¹⁷⁶. L'entente de 1993 n'a pas engendré de projets concrets aux niveaux élémentaire et secondaire, mais elle a préparé l'entente de partenariat entre la Fédération des enseignantes et enseignants des commissions scolaires (FECS-CEQ), la FCSQ et le MEQ (mars 1995/début 1996).

Cette entente est moins calquée sur les expériences du secteur privé et mieux articulée que la précédente. Elle vise encore à assurer « l'efficience et l'efficacité du système », mais on ajoute qu'elle est soutenue par une visée commune : la « réussite éducative de chaque élève ». Le MEQ et la FCSQ reconnaissent le « professionnalisme » des enseignants et leurs « compétences » en voulant favoriser leur participation à la prise de décision. Les partenaires privilégient « l'approche consensuelle » et la « méthode de résolution de problèmes » (négociation raisonnée). Ils créent un « forum national » avec un comité de suivi au « niveau local » (commission scolaire et école). Au niveau du forum national, les partenaires s'entendent pour accorder la priorité aux trois sujets suivants qui relèvent du MEQ : norme du régime pédagogique et instruments d'évaluation : modification et implantation des programmes d'enseignement ; agrément des manuels et du matériel didactique. Les partenaires nationaux recommandent aux parties locales (commissions scolaires ou/et écoles) la discussion raisonnée sur l'application des politiques décidées en haut : la politique d'évaluation compte tenu de la norme et des instruments nationaux ; les choix des manuels et du matériel didactique parmi ceux qui sont agréés par le MEQ ; les modalités d'implantation des programmes et des méthodes ; l'utilisation des journées pédagogiques. Les coupures imposées à l'éducation dans la foulée des sommets de 1996 ont entraîné la suspension de la participation de la CEQ à ce forum national.

Quel bilan tirer de ces expériences de partenariat ? Le MEQ, sauf dans la dernière entente, met l'accent sur la réduction des coûts tandis

¹⁷⁶ « Le sens de notre action », 14^e congrès de la FEQ, été 1996. Malgré l'idéologie véhiculée, le Cégep de Victoriaville semble avoir vécu une expérience stimulante de cogestion (L'enjeu, octobre 1996, vol. 26, no 1).

que la CEQ insiste sur la reconnaissance du caractère professionnel des enseignants. La CEQ subordonne toujours sa participation à ces comités aux résultats de la négociation collective. Les cadres scolaires, impliqués nécessairement dans toute dévolution des responsabilités, sont absents de ces ententes, sauf celle du Plan Pagé : pourquoi ¹⁷⁷ ? La Fédération des directrices et des directeurs d'établissements d'enseignement (FQDE), dont la participation des membres est une condition indispensable à toute collégialité au plan de l'établissement, semble ignorée dans ces ententes : pourquoi ? Les professionnels de l'enseignement semblent peu présents dans ces ententes. Ces expériences viennent d'en haut et s'inspirent de l'idéologie participationniste véhiculée dans le secteur privé tandis que, dans l'entreprise privée, elles ont été vécues localement avant qu'on cherche à les étendre partout.

Pourtant toute expérience visant à améliorer l'enseignement se joue au niveau de la classe et de l'école. Le manifeste de la CEQ pour une école publique d'avril 1996 (Une éducation différente pour une société différente) affirme que l'encadrement national défini par le MEQ - avec j'espère la participation des représentants syndicaux comme dans l'entente de partenariat -devrait être adapté au niveau de l'établissement par les enseignants et le personnel professionnel

qui doivent disposer d'une autonomie professionnelle leur permettant, à l'intérieur d'encadrements nationaux, d'adapter les contenus des programmes d'études, d'évaluer les progrès des élèves et de choisir les approches, les méthodes et les démarches pédagogiques appropriées. Cette autonomie comporte à la fois une composante individuelle et une composante collective ¹⁷⁸.

¹⁷⁷ Les cadres scolaires sont condamnés depuis une dizaine d'années à appliquer plus ou moins intelligemment ou bêtement des coupures décidées d'en haut. Au printemps de 1997, les cadres du secteur public ont manifesté bruyamment leur désarroi devant ces compressions et ils ont exprimé leur dégoût de ne pouvoir négocier la coupure salariale imposée de 6%. La conjoncture était alors favorable à ce que les syndicats leur tendent la main : malheureusement leur cri n'a reçu comme réponse que le silence.

¹⁷⁸ Une éducation différente pour une société différente, CEQ, avril 1996.

Mais le manifeste ne distingue pas ce qui relèverait de l'enseignant dans sa classe de ce qui dépendrait du collectif des enseignants.

Le manifeste affirme aussi que chaque école pourrait se doter « d'un projet à caractère éducatif adapté aux besoins du milieu » et que les parents ou les élèves pourraient choisir l'école en fonction de ce projet. Les parents participeraient à la définition de ce projet. Les parents pourraient aussi participer aux décisions concernant la vie de l'école, mais à l'intérieur de comités consultatifs. Quel rôle est dévolu aux étudiants ? L'école et les enseignants doivent soutenir la participation des élèves à la vie de la classe et de l'établissement, leur liberté d'expression et d'organisation doit être reconnue, mais ils n'ont qu'un rôle consultatif.

La CEQ, à la suite des 15 000 postes supprimés dans le secteur de la santé et de l'éducation, s'oppose d'abord massivement au projet de Pauline Marois (Prendre le virage du succès) qui accorde au directeur d'école et au conseil d'établissement des pouvoirs pédagogiques qui relevaient généralement des commissions scolaires. La ministre Marois fait alors des concessions, dont deux sont majeures. Elle reconnaît l'autonomie professionnelle du personnel enseignant, en acceptant que les décisions à caractère pédagogique soient prises par le directeur d'école, sur recommandation du personnel enseignant ou des membres du personnel concerné. Elle leur accorde la parité de représentation au conseil d'établissement alors que l'avant-projet accordait la majorité aux représentants des usagers. Ces concessions ont affaibli les résistances à la CEQ. Mais ce projet amendé saura-t-il réunir tous les partenaires dans une gestion collégiale de l'école ?

Le Québec a la malheureuse habitude d'expérimenter sur tout le territoire national. Il aurait été évidemment préférable que cette cogestion soit auparavant testée dans certaines écoles sélectionnées, pour qu'on puisse l'étudier, en faire un bilan et utiliser ses acquis, afin d'éclairer les autres écoles sur les précautions à prendre et les écueils à éviter dans la mise sur pied des conseils d'établissement. Mais ce n'est pas le cas et le projet doit affronter de sérieux obstacles.

Les directeurs d'école ont un rôle capital à jouer. Ou bien ils adoptent le projet et en deviennent les animateurs, ou bien ils le boycottent,

défendant frileusement leur pouvoir. La cogestion a une chance de réussir dans le premier cas ; dans le second, elle est vouée à l'échec. Le MEQ a-t-il prévu des sessions de formation pour encourager les directeurs à devenir les animateurs de ce nouveau projet d'école ?

La participation des parents n'est pas non plus assurée. Les écoles, déjà dotées d'un comité de parents dynamiques, peuvent les intégrer sans trop de difficultés aux nouvelles fonctions de gestion. Dans les écoles où le comité de parents est amorphe et ne fonctionne pas, le directeur d'école décidera comme auparavant, mais avec les pouvoirs nouveaux dévolus au conseil d'établissement.

Enfin, la participation des enseignants est loin d'être gagnée. Les enseignants ont obtenu la reconnaissance de leur professionnalisme et ils sont unanimes à défendre leur liberté professionnelle au sein de chaque classe. Mais ils sont réticents à assumer collectivement les responsabilités, qui relevaient jusqu'ici des commissions scolaires ou du directeur, pour diverses raisons, dont la principale semble être une question de temps : le travail d'équipe exige plusieurs heures en sus de celles qui sont consacrées à la préparation des cours, au travail en classe et à la correction.

L'enseignant est maître après Dieu dans sa classe. Aussi est-il porté à se méfier de tout intermédiaire entre lui et Dieu (le MEQ) ou son représentant (la commission scolaire) : le directeur d'école, qui le contrôle et limite son autonomie professionnelle ; les parents qui veulent exercer un certain droit de regard sur l'éducation de leurs enfants ; les conseils d'élèves du secondaire qui, étant formés d'êtres immatures, seraient inaptes à participer au contrôle de leur environnement ; les conseils d'établissement, même s'ils y ont obtenu la parité.

La CEQ s'oppose aux écoles privées et à l'extension des écoles sélectives au nom de l'égalité républicaine. Cette position morale et politique demeure cependant faible et impuissante si elle n'est pas complétée par une véritable implication dans un autre projet d'école, un projet de qualité à opposer aux projets élitistes, un projet où l'autonomie professionnelle des enseignants est reconnue et où ils assumeraient individuellement et collectivement leurs responsabilités pédagogiques, un

projet auquel sont associés étroitement les parents et les élèves (du moins ceux du secondaire) ¹⁷⁹.

Les enseignants demeurent malheureusement très divisés sur les pouvoirs dévolus aux conseils d'établissements. Sur les plans du travail collégial et de l'implication des parents, les enseignants du secteur public ont à apprendre auprès des travailleurs de garderies sans but lucratif...

Les syndicats du secteur public, en arrivant difficilement ou pas du tout à définir des politiques crédibles en éducation ou en santé, favorisent indirectement les ténors de l'économie sociale qui, en attaquant la bureaucratisation des services étatiques, soutiennent la proximité et la personnalisation des services offerts par les groupes communautaires. Je ne crois pas que cette économie, pas plus que les services privés, soit une solution de rechange à l'État-providence. Mais les syndicats du secteur public doivent aller au-delà de ce que contiennent les conventions collectives, s'intéresser au contenu et à la qualité du travail de leurs membres, démarche à laquelle doivent nécessairement participer ceux qui sont les bénéficiaires de ces services.

QUE CONCLURE ?

Le partenariat est une idéologie que je ne partage pas. La démocratie est luttes, non seulement ententes, débats plutôt que consensus. Je me méfie de tout ce qui est ordre et harmonie lorsque je vois autour de moi le travail s'intensifier, les salaires stagner, les exclus croître et les pauvres se multiplier. Je hais les élites économiques et politiques qui demandent à ceux du bas de penser comme eux et de vénérer la productivité, la concurrence, la rigueur financière et tutti quanti. Je me méfie de l'engouement partenarial que véhiculent les centrales syndicales dans le secteur privé, au grand plaisir des patrons et de notre bon gouvernement.

¹⁷⁹ Les recherches de Christian Payeur semblent privilégier cette avenue : L'éducation au Danemark, en Finlande, en Suède et en Écosse, CEQ, novembre 1993, et Négocier et décider autrement en éducation (quelques expériences syndicales américaines), CEQ, janvier 1995.

Au-delà des mots d'ordre, dans chaque secteur et à chacun des niveaux, il faut évaluer ce qui s'y joue et apprendre à y combiner, selon le rapport de forces et les enjeux, la lutte et les ententes. Au-delà des mots d'ordre, chaque expérience de partenariat doit être évaluée le plus rigoureusement possible : pourquoi, comment et pour quels résultats ?

Toute politique de partenariat demande, plus que dans les relations de travail « traditionnelles », une claire distinction entre eux et nous. Quels sont nos intérêts ? Quels sont leurs intérêts ? Quelles sont nos valeurs ? Quelles sont leurs valeurs ? Quels sont nos objectifs ? Quels sont leurs objectifs ? Sinon ce partenariat, comme tout type de partenariat, conduit à la subordination idéologique des plus faibles aux plus forts. Toute politique de partenariat requiert un fonctionnement démocratique plus exigeant de la part des syndicats. L'autonomie syndicale en dépend. Le partenariat, sans haute exigence démocratique, conduit les dirigeants syndicaux à défendre auprès de la base les positions de leurs partenaires d'en haut. La CEQ, lors de son congrès en juin 1997, a pris acte de cette exigence et elle a adopté une politique de démocratisation du syndicat à tous les niveaux de la structure syndicale.

Dans le secteur public, les syndicats doivent apprendre à aller au-delà de la négociation collective et s'impliquer dans l'organisation du travail. Ils doivent favoriser une plus grande autonomie professionnelle assumée individuellement et collectivement. Cette autonomie requiert une politique de décentralisation et doit se combiner avec la participation réelle des bénéficiaires à la gestion des établissements, bénéficiaires qui sont en dernière instance les meilleurs juges de la qualité des services offerts. Seule une telle politique de cogestion peut contrer la privatisation des services ou son transfert à l'économie sociale. Cette politique de cogestion doit être distinguée de celle de la participation mise en œuvre dans des entreprises privées, l'organisation de celles-ci rendant, sauf exceptions, impossible toute véritable cogestion.

Il n'y a pas de crise économique. Depuis le début des années 1970, le PIB des pays de l'OCDE a augmenté, même si c'est à un degré moindre que dans les 30 glorieuses. Le marché des actions a crû, sans

doute à une vitesse supérieure à celle des années précédentes. Durant les dix dernières années, les revenus des dirigeants des grandes compagnies ont quintuplé. Pour ceux qui dominent l'économie, tout va bien. Pour ceux qui sont dominés économiquement, ça va mal. Le chômage croît et l'État-providence est saccagé. Les facteurs de cette crise sociale et politique sont sans doute multiples. Mais il ne faut pas sous-estimer le processus de déréglementation qu'a initié Nixon, qu'a développé Reagan et qui a peu à peu saccagé les mécanismes régulateurs de l'État keynésien. La déréglementation a été une décision politique. Une nouvelle réglementation du marché mondial, sans laquelle l'emploi et les acquis sociaux continueront de se détériorer, sera aussi politique.

Certaines forces progressistes du Québec sont souvent portées à agir comme si elles vivaient dans un État déjà souverain. Or, l'État du Québec est plus qu'une administration municipale et moins que le véritable État, l'État canadien. Celui-ci fait partie du G7. Les pays de ce groupe auraient le pouvoir de donner un nouveau cours au marché international. Pourquoi les syndicats du Québec, avec ceux du Canada (et des autres pays concernés), ne tiendraient-ils pas des réunions parallèles à celles du G7 pour proposer leur propre agenda ? Pourquoi ne pas mener des luttes qui s'inscriraient dans une perspective internationale ?

La solution passe par la mise au pas des multinationales. Elle exige que les syndicats se coordonnent étroitement au niveau international et que des instances politiques internationales (existantes ou à créer) réglementent l'activité de ces entreprises de la globalisation. L'internationalisation de notre pensée, de nos projets et de notre action n'est pas une voie facile. Mais il n'y en a pas d'autres si on refuse d'en être réduits à aménager la détérioration du marché et des conditions de travail, si on ne se contente plus de faire le mieux possible localement avec des situations de vie qui empirent inexorablement.

DU COMBAT AU PARTENARIAT.
INTERVENTIONS CRITIQUES SUR LE SYNDICALISME QUÉBÉCOIS

17

**“Les fondements idéologiques
de l'économie sociale”**

[Retour à la table des matières](#)

Lors du grand Sommet de l'automne de 1996, tous (les représentants de l'État, de l'entreprise privée, des syndicats et des groupes populaires) se sont entendus pour soutenir l'économie sociale. Un tel unanimisme entre acteurs sociaux qui poursuivent des objectifs différents, voire parfois opposés, requiert pour le moins d'être questionné. Pourquoi cette unanimité ? Quel objectif poursuit chaque acteur sous cette commune couverture ? Quel est le lien recherché entre économie sociale, marché et État par les divers participants au Sommet ? Quel est le poids du soutien apporté à l'économie sociale par rapport aux autres mesures mises de l'avant aux deux Sommets ?

Je ne chercherai pas ici à répondre à toutes ces questions. Je voudrais plutôt, comme préalable, examiner ce qu'est l'économie sociale et interroger l'idéologie qui la fonde. Pour ce faire, je m'appuierai surtout, mais non exclusivement, sur les documents de la CSN, la seule centrale syndicale à défendre clairement l'économie sociale ¹⁸⁰, et sur

¹⁸⁰ La CSN, qui a syndiqué les travailleurs de garderie, a toujours manifesté une ouverture plus grande que les autres centrales par rapport aux préoccupations des groupes populaires et communautaires. La CEQ, partisane de l'inté-

les écrits des trois principaux porte-parole idéologiques ¹⁸¹ du modèle « québécois » de cette économie : Louis Favreau, Benoît Lévesque ¹⁸² et Yves Vaillancourt.

LE CHAMP DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

L'économie sociale peut être définie négativement : elle est un secteur de l'économie et de la société qui ne relève pas de l'économie marchande (centrée sur la recherche du profit) et de l'État (secteur public et parapublic). Certains auteurs, dont Benoît Lévesque et Yves Vaillancourt, la distinguent aussi de l'économie informelle et de l'économie domestique dans la mesure où elle crée des organisations qui sont soumises à une série de règles codifiées ¹⁸³.

L'économie sociale est généralement identifiée aux groupes populaires et communautaires qui produisent des biens et des services, sans poursuivre comme objectif le profit, et tout en ayant une autonomie de gestion par rapport aux appareils de l'État. (Remarquons que ces groupes existaient avant et indépendamment de la doctrine de l'économie sociale sous laquelle on cherche depuis peu à les loger.) Elle

gration des garderies au secteur public et plutôt favorable à une vision centralisée de l'État, entretient des rapports difficiles avec ces groupes. La FTQ, férue de social-démocratie, reconnaît trois acteurs sociaux fondamentaux (les syndicats, l'État et l'entreprise privée) et ne tient pas véritablement compte du reste, dont les groupes populaires et communautaires.

¹⁸¹ Les principaux idéologues de l'économie sociale sont des hommes tandis que des femmes l'organisent et y occupent, comme dans l'État-providence, la majorité des emplois, y exerçant dans l'une et l'autre les fonctions de santé et d'éducation qu'elles assumaient gratuitement dans les familles de jadis.

¹⁸² Après avoir rédigé ce texte, j'ai pris connaissance d'un article récent et excellent de Benoît Lévesque (« Démocratisation de l'économie et économie sociale : un scénario radical pour de nouveaux partages », Montréal, CRISES, UQÀM, 1997, 42 p.) qui nuance et relativise beaucoup ses positions antérieures. J'essaierai d'intégrer cette nouvelle donne à mon analyse.

¹⁸³ Les propagandistes de l'économie sociale ne s'entendent pas sur sa définition. Benoît Lévesque et William A. Ninacs (« L'économie sociale au Canada : l'expérience québécoise », IFDÉC, 1997, 23 p.) présentent quatre définitions différentes, tirées d'ouvrages européens, qui recoupent celle qui est présentée ici.

comprendrait aussi, selon Lévesque et Vaillancourt, les coopératives (dont le réseau des caisses populaires du Mouvement Desjardins) et le Fonds de solidarité de la FTQ. Le champ de l'économie sociale recouvre de plus les organisations sans but lucratif (OSBL), donc aussi les écoles privées sans but lucratif, sur lesquelles - sans doute par pudeur - les adeptes de l'économie sociale ne disent pas un mot.

L'idéologie de l'économie sociale valorise tout ce qui ne relève pas de l'État et du marché : elle renoue ainsi avec un courant qui prédominait au Québec avant la Révolution tranquille et qui est toujours très présent aux États-Unis.

AVANT ET AILLEURS

Au Québec, avant les années 1960, l'éducation supérieure et les affaires sociales relevaient d'organismes privés, sans but lucratif, dominés le plus souvent par des congrégations religieuses. L'entreprise privée, axée sur le profit, ne pouvait répondre aux besoins sociaux et l'État, au nom de la liberté de l'individu, des familles et de l'Église, ne devait pas s'en mêler, devait respecter l'autonomie de gestion des organismes privés sans but lucratif, tout en finançant largement leurs activités.

L'éducation collégiale et universitaire était réservée aux enfants de familles à l'aise et aux fils appelés à devenir membres de notre large élite cléricale. La santé n'était pas un droit. Les familles qui n'avaient pas les moyens financiers de se procurer des soins ou qui ne jouissaient pas de la couverture d'une assurance privée (la « miraculeuse » Croix bleue) devaient demander humblement et chrétiennement la charité aux dirigeants cléricaux des établissements de santé. Les salaires et les conditions de travail des employés des écoles et des hôpitaux étaient déplorables. Le financement de ces établissements était hybride : l'État, les usagers, le bénévolat des membres des communautés religieuses et le « bénévolat » obligé des employés mal payés.

La Révolution tranquille, en étatisant ces services, les a rendus universels, accessibles dans tous les territoires et généralement gratuits. Elle a en grande partie amélioré la qualité de ces services, libéré

les usagers de la domination paternaliste du clergé et permis d'offrir aux employés des conditions de travail et de salaire décentes.

Les idéologues de l'économie sociale ne mettent pas en évidence l'accointance de leur idéologie avec celle qui prévalait au Québec jusqu'au début des années 1960. Ils n'évaluent pas le degré de satisfaction des besoins sociaux avant et après la Révolution tranquille ¹⁸⁴, se contentant, comme les néolibéraux, d'attaquer les failles de l'État-providence, non en invoquant les bienfaits du marché, mais au nom des vertus dont seraient porteurs les groupes populaires et communautaires.

Benoît Lévesque constate que le Québec (mais il devrait dire aussi le Canada) se situe (depuis la Révolution tranquille) entre le modèle européen et le modèle américain :

Il est sans doute nécessaire de rappeler qu'à certains égards le Québec c'est à la fois l'Amérique et l'Europe. L'Amérique avec une forte valorisation aussi bien du marché comme mode de régulation que du secteur associatif pour le non-marchand. L'Europe avec des interventions plus visibles de l'État dans l'économie et notamment de nombreuses sociétés d'État [...] et des programmes sociaux sans équivalence en Amérique du Nord ¹⁸⁵.

Il existe une « économie solidaire américaine » ¹⁸⁶ dont font partie les Community Development Corporations (CDC), qui inspirent des

¹⁸⁴ Toutefois, ils reconnaissent parfois le progrès marqué par la Révolution tranquille. Benoît Lévesque écrit, dans le cahier du CRISES (loc. cit., note 3), que la Révolution tranquille a constitué un « progrès social remarquable » du point de vue de la « sécurité sociale et des services collectifs ». Elle aurait réalisé un « arrimage vertueux entre l'économie et le social » (pp. 8-9).

¹⁸⁵ Benoît Lévesque, « Québec : des expériences à l'institutionnalisation », dans Bernard Eme et Jean-Louis Laville (dir.), *Cohésion sociale et emploi*, Paris, Desclée de Brouwer, 1994, p. 229.

¹⁸⁶ Les États-Unis ont le plus haut pourcentage d'emplois à but non lucratif des pays industrialisés (près de 7% de l'emploi total par rapport à environ 4% pour l'Allemagne, la France et le Royaume-Uni) et le plus grand pourcentage de ces emplois dans les services (un peu plus de 15% par rapport à environ 10% pour ces mêmes pays). Lester M. Salamon et Helmut K. Anheier, « In Search of the Nonprofit Sector. I : The Question of Definitions », *Voluntas*, vol. 3, no 2, pp. 32-33.

idéologues québécois de l'économie sociale, notamment Louis Favreau, qui cherche à propager ici les réalisations de là-bas. Favreau admet que cette économie s'inscrit dans un contexte politique différent de celui du Québec, sans toutefois analyser les liens entre l'économie solidaire américaine et la faible présence de l'État dans la santé, l'éducation et les services sociaux, sans jamais montrer les ressemblances entre le peu de services publics américains et la situation qui existait au Québec avant les années 1960, sans dire la relation entre la progression de l'économie sociale et la réduction de l'État initiée par le président Reagan (et son ami le premier ministre Mulroney au Canada) qui condamnait - aux États-Unis même ! - la trop grande place prise par l'État au détriment du secteur privé, à but ou sans but lucratif. Ce faisant, Favreau et consorts s'empêchent de reconnaître la générale supériorité des services dispensés par l'État sur ceux qui sont offerts par les organismes sans but lucratif et refusent d'avouer le caractère complémentaire de ces derniers.

Les idéologues de l'économie sociale ne comparent pas - et pour cause ! - leur idéologie avec celle d'une période qui est historiquement proche (le Québec d'avant la Révolution tranquille) ou avec celle du pays voisin (les USA). Cependant, ils ne sont pas coupés de toute préoccupation historique : « l'économie sociale » ne serait pas une invention récente, qui répondrait à la crise de l'État-providence et dont l'un des principaux créateurs serait Jean-Louis Laville ¹⁸⁷. Elle remonterait, selon Benoît Lévesque et Yves Vaillancourt, au XIX^e siècle et un de ses fondateurs serait Frédéric Le Play ¹⁸⁸. Évidemment, chacun est libre d'attribuer à qui il désire l'origine de l'idéologie à laquelle il ad-

¹⁸⁷ Jean-Louis Laville, *L'évaluation des pratiques de gestion participative dans les PME et les coopératives*, Luxembourg, Office des publications officielles des communautés européennes, 1989 ; *La participation dans les entreprises en Europe*, Paris, Vuibert, 1992 ; avec la coll. de Rainer Duhn et al., *Les services de proximité en Europe : pour une économie solidaire*, Paris, Syros/Alternatives, 1992 ; avec Bernard Eme (dir.), op. cit., note 6 ; sous sa direction, *L'économie solidaire : une perspective internationale*, Paris, Desclée de Brouwer, 1994.

¹⁸⁸ Benoît Lévesque et Yves Vaillancourt, « Une économie plurielle », *Le Devoir*, 16 mai 1996 ; et « Économie sociale et reconfiguration de l'État-providence », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 9, no 1 (printemps 1996), p. 3.

hère et on ne peut disputer ces deux auteurs sur leur choix. Mais on peut et on doit s'interroger sur les positions que défendait leur fondateur.

FRÉDÉRIC LE PLAY ¹⁸⁹

Frédéric Le Play (1806-1882) crée la Société d'économie sociale en 1856, Société subventionnée par Napoléon III dont il est un des conseillers privés. La Société affirme que la lutte de classes dans le nouveau régime industriel s'explique par la conjonction de deux types d'actions : le bris par les classes dirigeantes des rapports traditionnels de patronage liant les maîtres aux artisans, rupture qui « ébranle » les populations ; les révoltes du peuple, inspirées par la souffrance, l'orgueil et l'enseignement de faux prophètes, qui « désorganisent » ces mêmes populations. L'objectif de la Société est de rétablir entre les classes l'harmonie indispensable au progrès des mœurs et des institutions. Cet objectif pourra être réalisé par des lois qui assurent aux propriétaires les droits les plus étendus et par des mœurs qui « concilient ces droits » avec la protection de la classe ouvrière.

La loi doit libérer de la tutelle publique les pères de famille, les propriétaires fonciers, les chefs d'industrie et les membres de la classe supérieure ; la loi doit substituer à la bureaucratie l'initiative privée de ces autorités. Les réformes légales envisagées par la Société visent toutes à augmenter l'initiative privée aux dépens des interventions publiques. L'État ne doit conserver que les attributions qui ne peuvent être exercées par les « autorités sociales », les villes ou les provinces ; la mission de l'État consiste essentiellement à ne pas entraver la liberté privée ; le rôle de l'État n'est que subsidiaire. Frédéric Le Play est donc le partisan intransigeant du libéralisme économique et du principe de subsidiarité de l'État.

L'initiative privée n'est cependant pas l'apanage de tout individu, mais, dans une perspective élitiste, celui des pères de famille, des dirigeants économiques et des autorités sociales (hommes supérieurs dont

¹⁸⁹ Le lecteur pressé et peu intéressé à connaître le « père » de cette idéologie peut sauter à la section suivante, *Rerum novarum*, p. 8.

les mœurs saines leur permettent d'échapper à la corruption du milieu environnant). La loi doit assurer la liberté des pères de famille et des membres de l'élite tandis que leurs mœurs et leur morale doivent faire en sorte que leur direction soit exercée sous un mode paternaliste.

La famille, « unité sociale » fondamentale, conditionne, avec la propriété privée (confirmée par la loi) et la religion (gardienne des bonnes mœurs), le bon ordre social. Le Play privilégie la famille souche, famille où le père transmet ses biens productifs au fils le plus méritant (les filles n'ont aucun droit à ces biens) qui hérite aussi des devoirs du Père, dont celui d'aider, grâce à l'épargne familiale, les autres enfants à se créer leurs propres moyens d'existence. L'autonomie de la famille souche implique, en plus de la liberté du père de tester, deux autres conditions : l'habitation par la famille, tant urbaine que rurale, d'une maison individuelle et isolée dont elle est la propriétaire ; la consécration exclusive - nécessaire à une vivante unité familiale - de la mère aux travaux domestiques et à l'éducation des enfants. Ce type de famille permettrait de concilier le libéralisme économique avec le bien commun, en conservant le patrimoine familial, en limitant le salariat par le maintien de la petite entreprise familiale, en préservant dans le monde moderne le sens des obligations morales liées aux traditions de patronage...

Il ne faut donc pas s'étonner de la défense par Le Play de l'enseignement privé, contre toute intervention de l'État, à une époque où cette question divisait profondément la France. La famille doit, dit-il, instruire les filles et donner aux garçons, grâce aux écoles dirigées par le clergé, l'instruction élémentaire. L'apprentissage d'un métier manuel se fera dans les ateliers. L'enseignement secondaire doit aussi relever du clergé qui offrira des écoles différenciées aux diverses familles. Un enseignement supérieur, donné par des universités concurrentes et privées, formera l'élite de la nation.

Sur le plan du travail, Le Play distingue les professions libérales des différents types d'industries. Les premières sont évaluées selon la capacité professionnelle transmissible, la compatibilité avec la vie familiale, l'affinité avec la vie rurale, etc. À la lumière de ces différents critères, les professions artistiques se révèlent les moins aptes à développer la responsabilité sociale, L'agriculture, la manufacture et le

commerce constituent les trois types d'industrie. La propriété rurale, surtout la grande propriété foncière, est celle qui peut le mieux combiner la liberté économique et la responsabilité sociale : elle se prête admirablement bien à l'établissement de familles souches ; elle assure aux familles l'indépendance économique, tout en les mettant à l'abri de la corruption moderne ; elle renforce l'autorité paternelle dans le cadre de rapports durables ; elle concilie la tradition avec la connaissance de techniques variées...

Les mœurs, et non la loi, devraient reproduire le patronage, par lequel les maîtres des anciennes corporations tenaient compte des intérêts de leurs employés, en leur assurant, notamment, une certaine permanence d'emploi. Le Play espère donc concilier la liberté du marché (la loi doit protéger intégralement la propriété privée) avec la protection des travailleurs par une morale, assumée par les dirigeants, qui subordonnerait les nécessités du marché à la sécurité des ouvriers, la production économique maximale au maintien de la paix sociale. Il faut distinguer la bonne concurrence, stimulant économique, de la mauvaise qui joue sur la baisse des salaires et des produits de moindre qualité. La liberté moderne, pour ne pas être source de régression morale et sociale, doit être conciliée avec des mœurs qui obligent les ouvriers à travailler consciencieusement et contraignent les employeurs à assurer, à leurs travailleurs, un emploi stable et convenablement rémunéré.

Quel est le rapport entre l'économie sociale dont le fondateur serait Frédéric Le Play et celle qui est défendue par Lévesque et Vaillancourt ? Je ne sais trop, ils ne le disent pas, même si on peut deviner une méfiance certaine envers l'État et un moralisme évident.

Plus importante me semble la question de l'influence exercée par Le Play sur les organisations sociales de l'Église. Même sous Napoléon III, qui la subventionne, la Société d'économie sociale jouit de l'appui d'organisations catholiques. Après la chute de Napoléon III, en 1870, l'expansion de la Société reposera exclusivement sur l'appui des appareils de l'Église catholique. Le pape Léon XIII démontrera sa reconnaissance envers Le Play, en le nommant commandeur de l'Ordre de Saint-Grégoire-le-Grand. J'ignore si Le Play a exercé une grande

influence sur le Canada français ¹⁹⁰, mais chacun sait la domination culturelle incontestable de celui-ci par l'Église jusqu'au début des années 1960. Or, Léon XIII est l'auteur de l'encyclique *Rerum Novarum* qui définit, en 1891, les positions sociales de l'Église catholique.

RERUM NOVARUM

Léon XIII défend la propriété privée, qui est un droit naturel, contre l'intervention de l'État identifiée nécessairement au courant socialiste. La famille, société logiquement et historiquement prioritaire par rapport à la société politique, a des droits et des devoirs « absolument indépendants de l'État ». Ainsi l'éducation des enfants et leur protection relèvent de la famille dont « l'autorité paternelle ne saurait être abolie ni absorbée par l'État ». « En substituant à la providence paternelle, dit Léon XIII, la providence de l'État, les socialistes vont contre la justice naturelle et brisent les liens de la famille ¹⁹¹. »

L'État doit protéger la propriété privée et, au milieu de tant de turpitudes et de cupidités, « contenir les masses dans le devoir ». L'État ne doit utiliser la force de la loi que dans les limites nécessaires pour « réprimer les abus et écarter les dangers », tels les grèves qui menacent la paix sociale, le travail le dimanche qui entrave l'accomplissement des devoirs envers Dieu, la promiscuité des sexes dans l'usine qui incite au vice, les conditions de travail insalubres, indignes ou déshonorantes imposées par des patrons immoraux à des ouvriers.

L'inégalité des conditions sociales naît spontanément de l'inégalité des conditions naturelles (différences d'intelligence, de talent, d'habileté, de santé ou de force) : cette inégalité ne saurait être efficacement et profitablement combattue. Cette inégalité des conditions ne peut que bénéficier à tous, la vie sociale exigeant la différenciation des

¹⁹⁰ Une Société canadienne d'économie sociale a été fondée à Montréal, en 1888, pour vulgariser la pensée de Le Play (Yves Vaillancourt et Benoît Lévesque, « Économie sociale et reconfiguration de l'État-providence », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 9, no 1, printemps 1996, p. 3). Mais je ne connais pas d'études qui auraient dévoilé l'influence réelle exercée par cette école.

¹⁹¹ *Rerum novarum*, Maison de la Bonne Presse, 1956, p. 13. 13. Id., p. 17.

fonctions et des tâches. L'aberration est de croire que les deux classes fondamentales sont des ennemies. Au contraire, « elles ont un impérieux besoin l'une de l'autre : il ne peut y avoir de capital sans travail, ni de travail sans capital ¹⁹² ». La tâche de l'Église est de réconcilier ces deux classes dont la concorde ne pourrait qu'apporter harmonie et beauté ; l'Église ambitionne d'unir ces deux classes par des liens d'une véritable amitié (14), voire d'un amour fraternel.

Léon XIII se situe donc directement dans la lignée de Frédéric Le Play. Il s'en distingue toutefois en affirmant qu'il faut adapter les corporations anciennes au temps moderne par la mise sur pied d'organisations regroupant les seuls ouvriers ou munissant ceux-ci à des patrons tandis que Le Play combattait l'existence de ces organisations au nom de la prééminence de la famille et de l'autorité paternelle.

Ces organisations, même strictement ouvrières, n'ont évidemment pas pour fonction d'inciter à la revendication et à la lutte : les conflits de classe relèvent de l'ignorance ou d'un manque de moralité. L'organisation ouvrière vise l'amitié interclasses, en éduquant les ouvriers et en appelant les patrons à leur responsabilité sociale. C'est dans cette perspective que fut créé la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC) contre les unions protestantes et anglaises, voire « athées et socialistes ». Malgré une idéologie bonne-ententiste, il y a eu des grèves, même à la CTCC. En 1949, la grève d'Asbestos marque un tournant et la CTCC, qui deviendra la CSN dans les années 1960, rejoint l'ensemble du mouvement syndical dans une perspective de revendications et de luttes.

Les organisations syndicales font partie de l'économie sociale telle qu'elle est définie par ses promoteurs. Je ne sais pourquoi ceux-ci oublient de les y inclure. Ils insistent toutefois sur le mouvement Desjardins, mouvement coopératif fondé au début de ce siècle. Léon XIII ne parle pas de coopérative. Cependant, celle-ci, comme l'organisation

¹⁹² L'ex-dirigeant du CPQ, Ghislain Dufour, et deux des leaders syndicaux, Clément Godbout et Gérald Larose, en se traitant mutuellement et publiquement d'amis, pratiquaient, sans doute sans le savoir, cette maxime de Léon XIII.

syndicale, créée par le mouvement ouvrier anglais, sera récupérée par les organisations sociales reliées à l'Église.

Le partenariat au sein de l'entreprise et l'économie sociale entretiennent des affinités certaines avec l'idéologie véhiculée, dans les syndicats et les coopératives, par l'Église jusqu'au début des années 1960. Il me semble que leurs promoteurs - peut-être nostalgiques - devraient préciser ce qu'ils retiennent de ce passé et ce qu'ils désirent ne pas répéter.

Mais revenons à la conjoncture présente dans laquelle se renouvelle la « vieille » économie sociale dont le père serait Frédéric Le Play.

LA CRISE DE L'ÉTAT-PROVIDENCE

Depuis les années 1970, le chômage s'étend dans tous les pays industrialisés tandis que l'État-providence dispose de moyens de plus en plus réduits pour répondre à des besoins grandissants. Quelles sont les causes de la croissance du chômage ? Quelles sont les causes de la crise des finances publiques ? Voilà des questions, sans doute trop globales, trop macro-économiques, pour les idéologues de l'économie sociale qui généralement les évitent. Ils se contentent le plus souvent de constater l'état de fait (crise de l'emploi et crise des finances publiques) et de psalmodier l'antienne régulationniste ¹⁹³ : la crise de l'État-providence serait celle du fordisme et du providentialisme remis en question par le patronat, l'appareil administratif de l'État et les organisations populaires et communautaires ¹⁹⁴. On connaît les critiques ancestrales de l'entreprise privée contre l'État coûteux, inefficace et parasite de l'initiative privée. On sait aussi que les dirigeants élus ou non de l'État affirment depuis les années 1980 que l'État n'a plus les moyens de dispenser des services aussi étendues, qui coûtent trop cher et sont parfois inefficaces. Les idéologues de l'économie sociale ajou-

¹⁹³ Voir « Du combat au partenariat », chapitre précédent.

¹⁹⁴ Notamment, Louis Favreau et Benoît Lévesque, *Développement économique communautaire*, Québec, les Presses de l'Université du Québec, 1996, pp. 178-179.

tent les groupes populaires et communautaires à ce chœur de critiques contre l'État-providence : ces groupes seraient porteurs d'un « renouvellement » de l'État-providence, en offrant à sa place des services de meilleure qualité. Quels sont les objectifs poursuivis par les groupes populaires et communautaires ou quels sont les traits qui les caractérisent ? (Les promoteurs de l'économie sociale mélangent ce qui devrait advenir [les objectifs], ce qui devrait s'incarner [les valeurs] et ce qui existe [les critères], amalgame qui est le propre de toute idéologie) ¹⁹⁵. Je retiendrai, pour fins de discussion, les objectifs, les critères ou les valeurs suivants : la création d'emplois, une réponse plus efficace (que l'État-providence) à des besoins nouveaux ou anciens, la responsabilisation individuelle et collective, enfin la démocratie.

L'EMPLOI

La CSN (Développer l'économie solidaire, octobre 1995) et le Comité d'orientation et de concertation sur l'économie sociale (Entre l'espoir et le doute, mai 1996) s'entendent pour affirmer que l'économie sociale est un élément important dans une stratégie de création d'emplois. Tous deux exigent des emplois stables et de qualité, en reconnaissant toutefois que ce n'est pas la réalité de la majorité des emplois offerts par les groupes populaires et communautaires. Tous deux condamnent les programmes d'employabilité qui instaurent un cercle vicieux entre assurance-chômage, aide sociale et un autre programme d'employabilité, créant ainsi un ghetto d'emplois et institutionnalisant l'autogestion des exclus. Enfin, tous deux affirment que la création d'emplois dans le secteur de l'économie sociale ne doit « d'aucune façon avoir pour effet de créer la substitution ou du déplacement d'emplois » dans le secteur public ou parapublic. Ces objectifs sont-ils réalistes ou servent-ils à masquer et à justifier ce qui est et se développe ?

Soyons clairs : je préfère la création d'emplois mal payés qui répondent à des besoins sociaux réels que pas d'emploi et des besoins

¹⁹⁵ Je n'ai rien contre l'idéologie en tant que telle, qui est constitutive de toute réalité humaine, et, à tout prendre, je préfère la généreuse idéologie de l'économie sociale à l'égoïste idéologie libérale.

sociaux inassouvis. Mais il faudrait le reconnaître, avec les déchirements que cette reconnaissance entraîne, au lieu de glorifier l'économie sociale, en lui attribuant des objectifs qu'elle ne peut et ne pourra jamais remplir.

LA SATISFACTION DES BESOINS

Les groupes populaires et communautaires seraient naturellement plus aptes à identifier les nouveaux besoins sociaux et à y répondre rapidement que l'État bureaucraté et centralisé. Ce jugement me semble fondé.

Cependant, il faut distinguer la période des années 1970 de celle qui prévaut maintenant. Dans les années 1970, des groupes populaires et communautaires identifient des besoins ignorés par l'État et cherchent à y répondre : garderies, groupes d'alphabétisation, cliniques populaires... Depuis les années 1980, la quasi-totalité des groupes populaires et communautaires n'œuvrent plus à répondre à des besoins qui seraient ignorés, mais tentent d'atténuer la pauvreté et la misère qui s'étendent avec le chômage, répondent à des besoins définis par leur principal subventionnaire, l'État, ou prennent en charge les services que celui-ci délaisse (ex. le virage ambulatoire).

Il faut aussi ne pas négliger ce qu'offre encore l'État-providence et que ne peuvent offrir les groupes populaires et communautaires : un accès universel (les groupes populaires et communautaires dispensent leurs services seulement là où ils se trouvent), gratuit (la contribution financière des usagers est une des formes du financement hybride des groupes populaires et communautaires), de services professionnels de qualité (certains groupes populaires et communautaires valorisent les connaissances traditionnelles et autodidactes, le *do it yourself*, avec ses avantages et ses inconvénients).

Il faut sortir de la vision manichéenne qui oppose le « méchant » État bureaucraté, centralisé et froid aux « bons » groupes populaires et communautaires flexibles, proches des gens et chaleureux. Chacun - comme toute réalité sociale - a des défauts et des qualités et une comparaison valable implique qu'on tienne compte des uns et des au-

tres. Il faut aussi se demander si les groupes populaires et communautaires constituent le seul et le meilleur remède au caractère bureaucratisé et centralisé de l'État. Ne devrions-nous pas tout aussi bien ou plutôt lutter pour la décentralisation et la débureaucratisation des appareils de l'État en s'inspirant par exemple des CLSC ?

LA RESPONSABILISATION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE

L'État-providence engendrerait la dépendance et la passivité tandis que les groupes populaires et communautaires seraient fondés sur la responsabilité individuelle et la solidarité (responsabilité collective).

Un malade est-il plus dépendant de l'appareil hospitalier (où la santé est un droit pour tous) qu'il ne l'était lorsqu'il dépendait de la charité des congrégations religieuses ? Un malade est-il plus dépendant du froid appareil hospitalier qu'il ne l'est de ses proches familiaux dont il se sent coupable d'être la cause de tant d'abnégation ? L'élève et l'étudiant sont-ils plus dépendants du froid système d'enseignement public qu'ils ne l'étaient lorsqu'ils relevaient des chaudes familles et communautés religieuses ?

La critique de la dépendance et de la passivité entretenues par l'État-providence prend sa source dans les programmes de sécurité sociale qui engendreraient une couche de la population qui transmet une « culture d'assisté » de génération en génération. Cette critique justifiée n'est pas nouvelle. Dès le XIX^e siècle, John Stuart Mill condamnait toute forme d'assistance sociale qui ne pouvait engendrer que la passivité. Mais pourquoi étendre cette critique à tout l'État-providence ? Pourquoi cette critique resurgit-elle aujourd'hui alors que l'extension du chômage et les coupures dans les programmes d'assurance-chômage multiplient le nombre d'assistés sociaux ?

Il y a ici un unanimisme qui, comme tout unanimisme, est dangereux. L'État, dont les finances sont douteuses, veut inciter ou forcer les assistés à s'inscrire dans des programmes d'employabilité ; les dirigeants d'entreprises, incapables de créer des emplois, appellent chacun à devenir entrepreneur et à créer son propre emploi ; les idéologues

des groupes populaires et communautaires convoquent les démunis à se responsabiliser et à se constituer en groupes populaires et communautaires.

Pourtant, la majorité des personnes qui ont recours aux services des groupes populaires et communautaires ont le même rapport de « dépendance et de passivité » que celui qui est entretenu avec les services publics : seule une minorité d'usagers participent activement à ces groupes. Les idéologues de l'économie sociale - dont je ne doute pas du haut sens de responsabilité - les appellent et demandent à chacun - y compris à ceux qui sont démunis culturellement - de les suivre dans la voie de la moralité.

LA DÉMOCRATISATION

La démocratie est un des termes politiques les plus polysémiques et les plus chargés d'affects. Les textes sur l'économie sociale constituent une mine d'or pour tous ceux qui sont intéressés à étudier cette polysémie. Je ne retiendrai ici pour fin d'analyse que les trois usages suivants du terme de démocratie : cogestion, partenariat, démocratie locale, sociale ou communautaire.

Les organismes populaires et communautaires, favorables à la cogestion, cherchent à lier le contrôle des travailleurs sur leurs activités quotidiennes avec la participation des usagers (toujours majoritaires au conseil d'administration) à la définition de ces activités et à leur évaluation.

En pratique, dans les différents groupes populaires et communautaires, le rapport entre travailleurs et représentants des usagers varient d'un extrême à l'autre : à droite, certains répètent la structure hiérarchique de l'entreprise privée (les travailleurs sont soumis à l'autorité tatillonne d'une direction nommée par le CA) ; à l'opposé, dans d'autres groupes, le CA, qui repose sur une assemblée d'usagers clairsemée, est le paravent des travailleurs réguliers qui en choisissent les membres.

Le modèle, l'idéal, la norme est constitué par des garderies sans but lucratif où les travailleurs exercent un contrôle individuel et collectif sur leur travail tandis que les parents sont majoritaires au CA, actifs dans des comités paritaires et présents comme bénévoles. La présence des parents dans ces garderies est si peu symbolique que les travailleurs ont senti le besoin de se syndiquer pour négocier « d'égal à égal » leurs conditions de travail. Il y a ici une expérience indéniable de cogestion : les travailleurs, protégés syndicalement, exercent de plus un pouvoir qu'on leur envie ailleurs ; les usagers présents veillent à ce que leurs intérêts en terme de qualité et de finalité du travail ne soient jamais sacrifiés à d'autres intérêts parfois aussi légitimes.

LE PARTENARIAT

Le partenariat, qui se développe un peu partout depuis le milieu des années 1980, favoriserait un élargissement de la démocratie en associant les groupes populaires et communautaires aux décisions concernant les populations qu'ils desservent. On peut et on doit distinguer au moins trois types de partenariat : le partenariat au sein des entreprises (que j'ai analysé dans le chapitre « Du combat au partenariat ») ; le partenariat entre groupes populaires et communautaires et institutions publiques ; le partenariat au niveau local entre divers intervenants (groupes populaires et communautaires, administrations publiques, entreprises privées et syndicats) en vue d'un développement économique et social.

Jocelyne Lamoureux, partisane de l'économie sociale, mais qui ne sacrifie jamais à son engagement la rigueur de ses analyses, fait les constats suivants à la suite d'une recherche-action de deux ans sur une expérience de partenariat en santé mentale entre groupes populaires et communautaires et institutions publiques : 1- alors que la démocratie implique la transparence et la publicité des débats, plusieurs des Conseils régionaux en santé et services sociaux (CRSSS) imposaient le huis clos et la confidentialité (interdiction de faire circuler les documents) ; 2- la majorité des intervenants des CRSSS considéraient que chacun devait parler à titre personnel, remettant ainsi en question le « fonctionnement démocratique des ressources alternatives et communautaires, basé sur la délégation de mandats, la prise de décision

collective, des mécanismes souples de reddition de comptes ¹⁹⁶ » ; 3- l'obsession du consensus créait une fausse unanimité, empêchant les débats et la recherche de véritables compromis.

Le consensus est aussi utilisé comme bâillon lors des débats, de peur qu'il y ait opposition, dissension. C'est comme ça qu'on écarte systématiquement la reconnaissance des divergences de fond, l'affrontement des points de vue, la multiplicité des regards sur une même situation [...] les consensus ont été aplanisseurs d'intérêts divergents, voiles sur des rapports de force asymétriques, fomenteurs de compromissions ¹⁹⁷.

Jocelyne Lamoureux tient compte dans son analyse de ce qu'elle nomme la hiérarchie (rapport de forces inégalitaires entre participants) et l'asymétrie (culture différente entre les différents types d'organisation, différence qui renvoie notamment, selon moi, à des différences d'intérêts et d'objectifs). Je crois qu'on arriverait à des conclusions similaires à celles de Jocelyne Lamoureux si on appliquait la même grille d'analyse à l'étude du caractère démocratique des expériences de partenariat au niveau local.

Nous disposons toutefois des convaincantes analyses de Jean-Marc Fontan ¹⁹⁸ sur les Corporations de développement économique communautaire (CDÉC) dont les conclusions sont les suivantes : 1- l'administration municipale, appuyée par les deux autres paliers gouvernementaux, a élargi le territoire couvert par les CDÉC, et correspondant à l'implantation des groupes populaires et communautaires, pour lui imposer sa propre logique administrative d'arrondissement ; 2- le poids des groupes populaires et communautaires, prédominant au début, devient un élément d'une coalition dominée par une majorité de représentants provenant d'autres secteurs (entreprise privée, adminis-

¹⁹⁶ Jocelyne Lamoureux, *Le partenariat à l'épreuve*, Montréal, Éditions Saint-Martin, 1994, p. 127.

¹⁹⁷ Id., pp. 130-131.

¹⁹⁸ Jean-Marc Fontan, « Les corporations de développement économique communautaire : une des avenues du mouvement social dans l'économie », *Coopératives et développement*, vol. 21, no 2 (1990) ; « La démocratie économique communautaire », *Possibles*, vol. 16, no 1 (hiver 1992), pp. 53-64 ; *Initiation au développement économique communautaire*, IFDÉC, 1993, 171 p.

trations publiques, syndicats) ; 3- l'objectif de créer de l'emploi, en mettant sur pied des entreprises (autonomie du développement économique local), a été peu à peu subordonné aux programmes d'employabilité définis par les divers paliers de gouvernement.

On peut bien, comme Favreau et Lévesque, convoquer les CDÉC à contrer cette subordination, en renforçant leur base communautaire et en consolidant leur fonctionnement démocratique, mais cette convocation, faute d'une véritable analyse du rapport de forces qui lie les partenaires, ne peut demeurer qu'un vœu pieux, tout à fait incapable de conduire à cette réappropriation, par la population locale, de son développement économique et social, à cet *empowerment* des communautés locales qui participerait à la constitution d'un nouveau modèle de développement, remodelant le système de production et de consommation tant du capitalisme que de l'État-providence ¹⁹⁹.

LA DÉMOCRATIE LOCALE, SOCIALE OU COMMUNAUTAIRE

Trois adjectifs pour qualifier ce type de démocratie qui renvoie à trois référents différents : la localité (les bienfaits de la proximité) par opposition aux services de l'État (distants et froids) ; la société civile (démocratie directe, citoyenneté active) par opposition à l'État centralisé (démocratie indirecte, citoyenneté passive) ; la communauté (la solidarité présente et interpersonnelle) par opposition à la solidarité abstraite et impersonnelle de l'État-providence ²⁰⁰.

Il y a dans l'économie sociale un préjugé en faveur du local qui mériterait d'être étayé. En quoi la proximité favorise-t-elle, davantage que la distance, le pouvoir des petits ? Des rapports de pouvoir et

¹⁹⁹ Favreau et Lévesque, *Développement économique communautaire*, op. cit., note 16, p. 168.

²⁰⁰ Je m'inspire ici de Deena White, « Les processus de réforme et la structuration locale des systèmes. Le cas des réformes dans le domaine de la santé mentale au Québec », *Sociologie et sociétés*, vol. 25, no 1 (printemps 1993) ; et « The Community-based Mental Health System : What does it Mean », *Canadian Review of Social Policy*, no 31 (1993).

d'inégalité ne structurent-ils pas chaque localité ? La dépendance personnelle des liens de proximité serait-elle meilleure que la dépendance impersonnelle devant l'État ? Pourquoi la démocratie municipale souffre-t-elle souvent – selon Pierre F. Côté, ex-directeur général des élections – des mêmes turpitudes (processus électoraux déficients et corruption) que celles qui sévissaient sous Duplessis alors que la démocratie provinciale a été fortement bonifiée ?

La communauté, comme la famille, n'est pas une réalité démocratique. On ne choisit pas plus sa famille que sa communauté, pas plus ses parents que les autorités forcément traditionnelles de celle-ci. L'appartenance à ces sociétés est un fait, non un choix, tandis qu'on devient librement membre de ces organisations volontaires que sont les organisations dites populaires et communautaires, populaires parce que la majorité de ses membres proviendrait du peuple ou le servirait, communautaires pour des raisons similaires.

Populaire renvoie, j'imagine, à peuple entendu comme regroupant ceux qui ne font pas partie – tout en leur étant soumis – des classes supérieures, des classes dirigeantes, des élites sociales, économiques, politiques et culturelles. La communauté renvoie à une réalité différente et, depuis le sociologue Ferdinand Tönnies, est comprise en opposition à société : dans la communauté, le tout social détermine les individus et les relations qu'ils entretiennent ; dans la société qui émerge avec l'extension du marché, ce serait les intérêts des individus plus ou moins libres qui détermineraient l'être ensemble.

La communauté, comme lieu de solidarité, demeure le référent fondamental de l'économie sociale dont elle est l'alpha et l'oméga, le point de départ et le point d'arrivée comme espace du « vivre ensemble ». Or, cette communauté n'existe plus ²⁰¹. Favreau et Lévesque semblent le reconnaître lorsqu'ils distinguent les communautés qui

²⁰¹ « Much of the current discussion refers to the community in purely spatial terms – the neighbourhood, the locality, the city – and assumes a social cohesion that, in many cases, is absent. » Marguerite Mandel, « New Social Partnerships : Crisis Management or a New Social Contract ? », Vered Amit-Talai et Henri Lustiger-Thaler (dir.), *Urban Lives : Fragmentation and Resistance*, McClelland & Stewart Inc., 1994, p. 79.

subsistaient encore dans le Québec du début des années 1960 (« des communautés sociales au sens fort de ce terme [...] dans lesquelles œuvraient des associations plus souvent qu'autrement liées aux paroisses ²⁰² ») des quartiers actuels marqués par l'anomie sociale et dont il faudrait reconstituer le tissu social.

Les organismes « communautaires » ne peuvent donc pas provenir des communautés disparues, ni ne peuvent être au service de communautés inexistantes : ils auraient comme fonction primordiale de recréer ces communautés, en partant de ce qui en resterait sous forme de « réseaux de voisinage ». Les organisations communautaires doivent lier développement économique et développement social, en créant des micro-entreprises qui permettraient au quartier de « redevenir le premier [sic] marché des activités économiques tout en nourrissant chez ses membres un sentiment d'appartenance ²⁰³ ». Les organisations populaires et communautaires doivent reconstruire par le bas les communautés fragmentées.

Le souhait nostalgique de retrouver la communauté perdue est-il valable ? Toute réalité humaine est marquée par l'ambivalence : le sentiment sécuritaire d'appartenance de jadis doit-il faire oublier les libertés conquises et incompatibles avec le monde d'hier ?

Ce souhait est-il réalisable ?

LE SOCIAL, LE MARCHÉ ET L'ÉTAT

Karl Polanyi a magistralement démontré, dans *La grande transformation*, que le marché se développe, en défaisant progressivement et systématiquement les liens communautaires, et il a expliqué le rôle ambivalent joué dans cette transformation par l'État bourgeois, qui intervient pour favoriser l'extension du marché et pour tenter de contrecarrer ses effets les plus délétères.

²⁰² Favreau et Lévesque, *Développement économique communautaire*, op. cit., note 16, p. 52.

²⁰³ Id., p. 60.

Espérer reconstruire la société en partant des organisations populaires et communautaires, rêver humaniser le marché et l'État grâce à celles-ci, seraient une utopie mobilisatrice et créatrice si l'économie sociale pouvait non seulement être autonome par rapport au marché et à l'État, mais pouvait aussi les déterminer. L'étude du mouvement Desjardins, élément prestigieux de l'économie sociale, est à ce niveau révélateur.

Le peuple a très peu ou jamais contrôlé les caisses. Ce sont les notables (notaires, avocats, commerçants...) qui en ont rapidement pris le contrôle et qui ont défendu l'intérêt de l'ensemble des coopérateurs... à la lumière des leurs. L'extension du Mouvement Desjardins et son organisation favorisèrent sa bureaucratisation et sa technocratisation. Les dirigeants du Mouvement insistent toujours sur le caractère démocratique de l'organisation qu'ils dominent, mais les membres des caisses sentent très bien que son fonctionnement est plus bureaucratique que démocratique.

Les employés des caisses, qui ont appris en 1997 que 5 000 d'entre eux seront mis à pied, ne jouissent pas plus d'autonomie dans leur travail que les employés des autres institutions financières. Benoît Lévesque, un des rares sociologues à avoir consacré des études rigoureuses au Mouvement Desjardins, le reconnaît : « La recherche d'une plus grande productivité a poussé le Mouvement à mettre en place une organisation du travail qui s'inspire du taylorisme. Cette nouvelle organisation du travail a favorisé la syndicalisation des employés de sorte que les relations de travail y sont aussi conflictuelles sinon plus qu'ailleurs ²⁰⁴. »

Depuis le milieu des années 1970, le Mouvement Desjardins a renoncé à développer le secteur coopératif et a décidé de contribuer au développement économique du Québec, en investissant dans des en-

²⁰⁴ Benoît Lévesque, « Les coopératives au Québec : deux projets pour une société distincte », Montréal, Chaire de Coopération Guy-Bernier, UQÀM, 1991, p. 13 ; et « Coopération et syndicalisme. Le cas des caisses populaires Desjardins », Relations industrielles, vol. 46, no 1 (1991).

treprises capitalistes ²⁰⁵. Ce tournant majeur de sa mission a vu la portion des prêts à ces entreprises passer de 9,8% en 1980 à 22,1% en 1990, progression qui se continue. Et, il y a peu, le « nationaliste » Mouvement transférait à Toronto la gestion de son porte-feuille d'actions canadiennes, jugeant, au grand dam de la communauté financière québécoise, qu'il serait mieux géré là-bas qu'ici.

Le PDG du Mouvement Desjardins est payé deux fois moins cher (600 000 \$ annuellement) que son vis-à-vis de la Banque nationale, les différentes composantes du Mouvement ont sans doute plus contribué au « milieu » en dons et en commandites (15,6 millions de dollars en 1993) que les entreprises privées de même dimension et l'autonomie des caisses leur laisse une initiative sociale inexistante dans les succursales bancaires. La dimension « économie sociale » du Mouvement n'est donc pas complètement disparue...

Benoît Lévesque et Yves Vaillancourt, fins casuistes, distinguent le secteur de l'économie sociale de la culture de l'économie sociale et nous demandent de ne pas être surpris si certaines entreprises (comme le Mouvement Desjardins) font partie du premier sans véhiculer la seconde ²⁰⁶. Ce qui toutefois surprend et étonne est qu'ils ne cherchent pas à expliquer l'existence de ces « cas de figure ». S'ils le tentaient, ils devraient admettre que les entreprises d'économie sociale subsistent là où l'entreprise privée ne peut faire de profits et que, lorsqu'elles visent à concurrencer efficacement celle-ci, elles sont entraînées progressivement à l'imiter, à adopter ces méthodes et à perdre sa « culture ».

Les entreprises d'économie sociale n'ont pas, par rapport à l'État, plus d'autonomie que par rapport au marché ²⁰⁷. L'État recourt à ces

²⁰⁵ Benoît Lévesque et Marie-Claire Malo, « Un nouveau Desjardins à l'ère de la globalisation : législation et pratiques coopératives dans les caisses d'épargne et de crédit », Chaire de Coopération Guy-Bernier, UQÀM, 1994, p. 26.

²⁰⁶ Lévesque et Vaillancourt, « Économie sociale et reconfiguration de l'État-providence », loc. cit., note 9, pp. 5-6.

²⁰⁷ Benoît Lévesque, dans le cahier de CRISES, op. cit., note 3, semble l'admettre : « Plus souvent qu'autrement, l'entreprise d'économie sociale émerge dans des activités qui sont nécessaires pour la société mais qui sont délaissées par le capitalisme ou par l'État (p. 29) ».

entreprises parce que leurs services coûtent moins chers, et ils coûtent moins chers parce que leurs employés sont moins bien payés et que les usagers doivent défrayer une partie non négligeable des coûts. Il est plus facile pour l'État de sous-traiter des services au secteur de l'économie sociale que d'affronter les puissants syndicats du secteur public ; il lui est plus facile, que dans le secteur public où chacun est habitué à la gratuité, d'imposer des frais aux usagers.

L'offre des services des groupes populaires et communautaires n'est pas définie exclusivement par les usagers. L'État, par ses programmes et par ses réglementations, détermine de plus en plus cette offre, et les permanents des différentes organisations populaires et communautaires deviennent des spécialistes pour adapter leurs services aux exigences bureaucratiques de leur principal subventionnaire.

La CSN estime qu'il « existe un danger bien réel que le secteur de l'économie solidaire pallie le désengagement de l'État » et qu'il « y a un risque que ce secteur se développe comme un sous-marché de travail réservé aux exclus de la société ou comme un ghetto de sous-traitance ²⁰⁸ ». La CSN devrait faire un pas de plus et reconnaître que le danger provient de l'idéologie de l'économie sociale qui masque le rapport réel et guère libérateur qui s'est institué entre le renforcement des lois du marché, la réduction de l'État-providence et l'extension des groupes populaires et communautaires.

PARTIR DE LA RÉALITÉ POUR LA TRANSFORMER

Il faut accepter deux ordres de phénomènes qui me semblent incontournables. Premièrement, les groupes populaires et communautaires ne peuvent, sans doute malheureusement, que jouer un rôle subsidiaire par rapport à l'État et au marché. L'idéologie de l'économie sociale masque cette réalité, en renouant nostalgiquement avec un courant social qui a prévalu au Québec et dans l'Église jusqu'au début des années 1960. Deuxièmement, la crise de l'État-providence a été en-

²⁰⁸ François Aubry et Jean Charest, Développer l'économie solidaire, CSN, octobre 1995, p. 27.

gendrée en grande partie par des décisions politiques prises au centre de l'économie mondiale, aux États-Unis, par Nixon, puis par Reagan. La déréglementation du marché, décidée politiquement, a rendu obsolet en grande partie, au niveau de chaque État, les compromis keynésiens. Le marché doit donc être soumis à de nouvelles réglementations, et celles-ci, pour être efficaces, doivent être appliquées au niveau interétatique (régional ou international) ²⁰⁹. Évidemment cette voie inédite est ardue et semée d'embûches, mais en existe-t-il une autre ?

Partir du local, où les divers éléments de la situation semblent plus contrôlables, apparaît comme une voie plus praticable. Mais comment ne pas reconnaître que la valorisation du local, préconisée par l'économie sociale, s'inscrit tout à fait dans le discours global et dominant du néolibéralisme ? Benoît Lévesque décrit très bien cette réalité :

La dilution de l'indépendance des États-nations se fait non seulement au profit de la mondialisation mais également du local [...]. Ainsi, devant son incapacité à réguler les rapports sociaux, sa perte de légitimité, le mauvais état de ses finances publiques, l'État-nation a découvert la formule magique, s'en remettre au local et au communautaire, voire à la famille. Dans cette visée, la revalorisation du local et du communautaire cherche presque exclusivement à reporter sur les communautés locales et sur la famille des services assumés jusque-là par la communauté nationale et à partir d'une péréquation entre les régions les plus favorisées et les régions les moins favorisées. La « revalorisation » du local par les États nationaux peut très bien contribuer à un renforcement de l'exclusion sociale et d'un dualisme social et géographique. En somme, le retour au local peut très bien conduire à un repli sur le communautaire traditionnel et régressif ²¹⁰.

Hélas !, faute d'une analyse du rapport de forces, trop d'idéologues de l'économie sociale continuent de croire à l'autonomie de leur discours et à espérer qu'il puisse être le porteur d'une réelle alternative.

²⁰⁹ Benoît Lévesque, dans le cahier de CRISES, op. cit., note 3, le reconnaît : « la régulation socio-économique à un niveau supra-national » est une des mesures qu'il préconise à côté de celle d'une « économie sociale ».

²¹⁰ Benoît Lévesque, « Repenser l'économie pour contrer l'exclusion sociale : de l'utopie à la nécessité », dans Juan-Luis Klein et Benoît Lévesque (dir.), *Contre l'exclusion, repenser l'économie*, Québec, les Presses de l'Université du Québec, 1995, p. 30.

L'idéologie de l'économie sociale a eu le mérite de donner une visibilité politique aux groupes populaires et « communautaires », mais cet avantage ne compense pas les fondements fallacieux sur lesquels elle repose. Les groupes populaires et dits « communautaires » sont essentiels et le deviendront encore plus avec le maintien de la crise de l'emploi et le démantèlement de l'État-providence. On ne peut qu'appuyer toutes les initiatives des personnes, qui cherchent à se créer des emplois en répondant à des besoins sociaux, et des personnes, qui œuvrent à se donner des services que n'offrent pas ou plus l'État. On doit soutenir l'existence et le développement des groupes populaires et « communautaires », tout en critiquant l'idéologie qui propose comme idéal l'économie sociale.

Les cliniques populaires ont permis de renouveler une partie de l'appareil hospitalier. Elles y ont perdu hélas ! leur autonomie, mais elles ont transmis aux CLSC une grande part de leurs innovations (cogestion malheureusement réduite des usagers et du personnel, interdisciplinarité, prévention, prise en compte de l'environnement social comme incubateur de maladies) tout en obtenant ce qu'elles ne pouvaient offrir (universalité de l'accessibilité, gratuité des services, salaires et conditions de travail décentes). Le réseau des garderies sans but lucratif a demandé avec raison, dès 1974, son intégration au secteur public : il était prêt à sacrifier une partie de son autonomie, pourvu que soit maintenu la cogestion de chaque garderie par les parents et le personnel et afin de pouvoir offrir des services universels et gratuits dont le personnel serait convenablement payé.

Des expériences menées par des groupes populaires et communautaires, telles les cliniques populaires et les garderies, ont servi et peuvent servir à renouveler le fonctionnement des appareils d'État. Il faut lutter pour la décentralisation des services publics et parapublics, seul moyen d'instaurer une cogestion permettant la valorisation du personnel, par un contrôle accru sur leur travail, et offrant aux usagers un contrôle sur la qualité et la finalité de ce travail ²¹¹. Les représentants

²¹¹ Benoît Lévesque préconise, dans le cahier de CRISES, op. cit., note 3, la modernisation et la démocratisation des services publics : « Par conséquent, si l'on parle de démocratisation des services collectifs, il s'agit d'une double dé-

des usagers doivent être massivement présents dans les conseils d'administration pour veiller à la qualité des services : ils ne peuvent abandonner cette tâche aux syndicats qui subordonnent naturellement la qualité des services à la défense des conditions de travail de leurs membres, ni aux administrateurs qui privilégient les réalités comptables.

Les syndicats du secteur public et parapublic doivent renouveler leur orientation, en s'inspirant de ce qu'il y a de mieux dans les groupes populaires et communautaires (cogestion du personnel et des usagers, cogestion qui requiert la décentralisation), lutter pour la démocratisation des appareils de l'État, appuyer les groupes populaires, dont ils doivent reconnaître l'apport et les limites, tout en se démarquant de l'économie sociale comme modèle ou idéal de société.

mocratisation : d'une démocratisation des rapports de travail et d'une démocratisation des rapports aux usagers. » C'est à partir de cette démocratisation qu'il « devient possible d'entrevoir la contribution et les limites de l'économie sociale »(p. 28). Cette position me semble juste. Mais Lévesque devrait faire un pas de plus et nous dire comment, selon lui, devraient, se répartir les services entre l'État et l'économie sociale, quels rapports ils pourraient entretenir, et pourquoi.

DU COMBAT AU PARTENARIAT.
INTERVENTIONS CRITIQUES SUR LE SYNDICALISME QUÉBÉCOIS

18

“Post-scriptum aux deux sommets de 1996”

[Retour à la table des matières](#)

Au début de janvier 1996, la CEQ, la CSN et la FTQ souscrivent à « l'initiative du gouvernement ²¹² » d'organiser une Conférence sur le devenir social et économique du Québec et acquiescent aux deux grands objectifs de cette conférence : l'équilibre des finances publiques et la relance de l'emploi. Cette Conférence pourrait, disent-ils de concert avec le gouvernement, définir un « nouveau pacte social ²¹³ ».

Un pacte est une « convention de caractère solennel entre deux ou plusieurs parties ». Évidemment, les centrales syndicales ne nous disent pas quand et par qui aurait été signé l'ancien pacte social. Cependant, elles affirment clairement leur espoir : une convention entre l'État du Québec, le patronat, les groupes communautaires et les syndicats en vue d'assainir les finances publiques, sans démanteler l'État, de partager de façon équitable le fardeau fiscal et de relancer l'emploi.

²¹² Dans le rapport du comité exécutif au 58^e congrès de la CSN (19-24 mai 1996), l'initiative devient syndicale : la CSN aurait déjà réclamé un tel forum au sortir du référendum, à la fin de novembre 1995.

²¹³ « Pour un nouveau pacte social fondé sur l'équité et la solidarité », communiqué conjoint de la CEQ, de la CSN et de la FTQ, 4 janvier 1996.

Le conseil général de la CEQ entérinera, les 21 et 22 février, la participation de la centrale à la Conférence, en précisant que ses représentants doivent y défendre les orientations de la centrale, qu'ils ne doivent « adhérer à aucun consensus qui aurait pour effet d'amener de nouvelles coupures dans les services publics » et que le conseil exécutif doit, tout au long de la démarche, s'associer les instances de la centrale « par des rapports sur l'état des travaux et des débats sur les thématiques abordées ».

Le conseil confédéral de la CSN entérinera cette participation, une semaine avant la tenue de la Conférence. Dans un document soumis au conseil confédéral, le comité exécutif affirme que le gouvernement doit réviser son objectif de réduire, en deux ans, son déficit des opérations courantes et doit éviter à tout prix l'adoption d'une loi anti-déficit. Le comité exécutif rejette la réduction des dépenses comme moyen de réduire le déficit et craint « particulièrement que la préoccupation entourant la réduction du déficit occulte le vrai débat qui est celui du sous-emploi au Québec ²¹⁴ ».

Le bureau de la FTQ se présente à la Conférence, sans que ses positions aient été discutées et encore moins entérinées par le conseil général.

CONFÉRENCE SUR LE DEVENIR SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DU QUÉBEC (MARS 1996)

La FTQ dépose à la Conférence la proposition suivante : « Le déficit budgétaire annuel du gouvernement du Québec devra baisser graduellement à partir de 1995-1996, pour atteindre zéro en 1999-2000 et demeurer nul par la suite ; le gouvernement québécois, à la suite d'une loi passée à ce sujet, ne pourrait plus faire de déficit à partir de 1999-2000 ²¹⁵ ».

²¹⁴ « Pour un nouveau pacte social fondé sur l'équité et la solidarité », Conseil confédéral, 18-20 mars 1996.

²¹⁵ « Conférence sur le devenir social et économique du Québec. Constats et enjeux », FSTQ, 18-20 mars 1996.

La proposition de la FTQ, développée sous l'égide de son Fonds de solidarité (FSTQ), modifie aussi - ce qui n'est connu que des initiés - la teneur du déficit. L'objectif du gouvernement était d'atteindre l'équilibre des opérations courantes en 1997-1998 (correspondance des dépenses aux recettes), en soustrayant des dépenses les investissements (routes, écoles, hôpitaux, etc.), qui seraient amortis sur plusieurs années. La proposition de la FTQ-FSTQ est d'éliminer entièrement le déficit, en y comprenant les investissements, de façon à atteindre zéro de déficit au bout de trois ans. La FTQ-FSTQ agrmente d'une loi anti-déficit cette proposition pour le moins attrayante.

La CSN et la CEQ se rallient à la proposition de la FTQ d'étaler sur trois ans le déficit élargi. Le premier ministre Bouchard, après avoir « fermement » résisté, accepte la proposition des centrales : réduction de ce nouveau et plus gros déficit sur trois ans au lieu des deux ans prévus ²¹⁶. Le consensus n'est pas aussi clair sur la loi anti-déficit. La FTQ, s'inspirant sans doute des politiques du très « progressiste » Parti républicain américain, appuie une loi qui interdirait tout déficit à partir de 1999-2000. La CSN s'y oppose, en reconnaissant qu'une telle politique, dans une période de récession, entraînerait le démantèlement de l'appareil de l'État. Elle suggère plutôt un mécanisme qui assurerait l'équilibre budgétaire, en tenant compte des cycles économiques.

L'emploi, le deuxième objectif « prioritaire », est renvoyé au Sommet de l'automne, tandis qu'un nouveau partage équitable du fardeau fiscal ainsi que les modalités d'une loi anti-déficit sont soumis à une commission sur la fiscalité.

Cet « édifiant » consensus est brisé par Françoise David, de la Fédération des femmes du Québec, qui demande que soient suspendues les coupures à l'aide sociale. Le premier ministre répond que le Qué-

²¹⁶ Les centrales syndicales se référeront plus tard à une période de quatre ans pour éliminer le déficit. Mais, de fait, et contrairement à ce qu'affirme le comité exécutif de la CSN lors du 58e congrès, une seule année oppose la proposition gouvernementale à celle de la FTQ adoptée par la Conférence : le gouvernement péquiste voulait atteindre le déficit zéro dans son budget de 1998-1999 tandis que tous s'entendent maintenant sur un objectif élargi (déficit zéro comprenant les investissements) pour l'année suivante.

bec n'en a pas les moyens tandis que les autres participants, y compris les leaders syndicaux, se tiennent cois, confondus par cette empêcheuse de tourner en rond.

ENTRE LES DEUX SOMMETS

Une semaine après la Conférence, le conseil exécutif de la CEQ soumet au conseil général, pour information, un document dans lequel il affirme que son consentement à la politique de réduction de déficit se situe « dans un contexte plus large où les dimensions des revenus, de gestion de la dette et de relance de l'emploi seront réexaminées en profondeur ²¹⁷ ». Il revient de cette Conférence en ayant « le sentiment d'avoir bien travaillé et d'avoir marqué des points importants, ne serait-ce qu'en réussissant à atténuer la pression sur les dépenses publiques et donc sur les services publics », Le conseil général transforme le point d'information du conseil exécutif en point de décision. Il souscrit pour la première fois à l'objectif de déficit zéro, aux trois conditions suivantes :

Il est atteint principalement par une révision en profondeur de la fiscalité en assurant un partage fiscal équitable entre tous les milieux, particulièrement les grandes entreprises et les contribuables à hauts revenus ; cet objectif n'implique pas de coupures de programmes résultant en une diminution des services à la population ; l'atteinte de cet objectif n'empêche pas la mise en place de politiques et de programmes permettant de s'attaquer plus efficacement à la pauvreté et de développer l'emploi.

Le gouvernement dépose, le 9 mai, son budget qui implique une ponction de 2 245 milliards de dollars sur l'ensemble des programmes, soit une compression de 6% de ses dépenses.

Le congrès de la CSN se tient du 12 au 24 mai. Aucune proposition n'est soumise au congrès visant à entériner l'objectif de déficit zéro adopté par la direction syndicale lors de la Conférence. Dans le rapport de 84 pages du comité exécutif, les quelques pages consacrées à la Conférence disent que la CSN a approuvé l'objectif du déficit zéro

²¹⁷ « Conférence sur le devenir social et économique du Québec : un bilan », CEQ, 26 mars 1996.

et que cette Conférence représente une « victoire partielle ». L'adoption de ce rapport par le congrès impliquera, pour le comité exécutif, que la politique de déficit zéro a été entérinée par le congrès.

Après le dépôt du budget gouvernemental, le comité exécutif de la CSN affirme avoir exprimé à la Conférence son accord sur les cibles budgétaires à atteindre (1996-1997 : 3,2 milliards \$; 1997-1998 : 2,2 milliards \$; 1998-1999 : 1,2 milliards \$; 1999-2000 : 0,0 \$), mais « non sur les compressions projetées par le gouvernement ²¹⁸ ». Il réaffirme que « l'objectif d'assainir les finances publiques demeure vain s'il n'est pas fondé d'abord et avant tout sur une politique globale de l'emploi et s'il n'est pas appuyé sur une révision de notre fiscalité, en tant qu'outil de développement économique et de progrès social ».

Clément Godbout réagit au budget le 21 mai dans un texte publié par *Le Devoir*. Après avoir affirmé, et pour cause, que la FTQ a joué « un rôle clef » dans le consensus atteint lors de la Conférence, il déplore que la réduction des dépenses provoquera « des pertes de 30 000 emplois » et fera augmenter le taux de chômage de près de 1%, en n'étant pas « compensé par des mesures de relance de l'emploi ». (Remarquons que le président de la FTQ n'invoque pas, contrairement à la CSN et à la CEQ, une nécessaire révision de la fiscalité.) Il déplore surtout, y consacrant la moitié de son texte, que le budget limite le Fonds de solidarité (le crédit d'impôt passe de 20% à 15% et les actions admissibles sont limitées à un maximum de 3 500 \$ au lieu de 5 000 \$) et que les déductions fiscales pour cotisations syndicales soient réduites à 20%. M. Godbout déplore « amèrement » ce budget qui « remet en question » le consensus social.

Le conseil général de la FTQ se réunit un mois avant le Sommet. Les échanges y sont vifs et vigoureux, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) se montrant particulièrement critique de la stratégie en cours. Aucun vote n'est pris.

²¹⁸ Plus tard, le 26 janvier 1997, le comité exécutif de la CSN avouera timidement, devant le conseil confédéral, que, « dans la foulée de la Conférence de mars », il aurait « dû suivre plus adéquatement la préparation et le dépôt à l'assemblée nationale des crédits budgétaires et du budget pour l'année 1996-1997 ».

Les chefs syndicaux s'étaient présentés à la Conférence de mars en ordre dispersé, sans coordination. En vue du Sommet d'octobre, ils s'entendent sur une plate-forme pour l'emploi ²¹⁹ et décident de mobiliser leurs membres et leurs alliés, en mettant sur pied un plan d'action en quatre points : un forum, le 28 septembre, avec les groupes et les organismes membres de Solidarité populaire du Québec, pour définir des positions communes à défendre au Sommet (Clément Godbout et Henri Massé de la FTQ y brilleront par leur absence) ; une consultation et des débats au sein des organisations, au niveaux local et régional ; la tenue d'un rassemblement la veille du Sommet ; campagne d'information et de publicité (la plus coûteuse menée par des syndicats au Québec).

LA RÉFORME DE LA FISCALITÉ (21 OCTOBRE 1996)

Peu avant la tenue du deuxième Sommet, soit le 21 octobre, la Commission sur la fiscalité et le financement des services publics dépose son rapport. Le comité exécutif de la CSN entretenait beaucoup d'attentes par rapport à cette commission, y ayant délégué un de ses adjoints, Peter Bakvis. Il espérait, comme le conseil exécutif de la CEQ qui y avait délégué Richard Langlois ²²⁰, une réforme de la fiscalité qui taxerait davantage les riches (les entreprises et les hauts revenus) afin de financer de façon adéquate les services publics.

Le rapport consensuel de la Commission recommande de ne pas augmenter le fardeau fiscal des entreprises et des mieux rémunérés afin de tenir compte des contraintes du marché environnant. Il affirme aussi que le gouvernement devrait prioritairement réduire le fardeau fiscal dès l'atteinte de l'équilibre budgétaire, ce qui va évidemment à l'encontre des positions syndicales. Le rapport contient toutefois un certain nombre de propositions, que favorisent la CSN et les organisations syndicales, mais que ne retiendra pas le gouvernement, en vue

²¹⁹ « Pour une forte réduction du taux de chômage, 1997-2002 », CEQ, CSN et FTQ, 25 octobre 1996.

²²⁰ Jean-Guy Frenette, du Fonds de solidarité (FSTQ), y représentait la FTQ.

de limiter les échappatoires fiscaux. (Le comité exécutif de la CSN, pressé par des représentants de la Fédération des employées et employés des services publics (FESP), finira pas se démarquer de ce rapport quelques mois plus tard, ne se sentant pas obligé par le consensus auquel avait participé son adjoint.) Aussi, lorsque les représentants syndicaux se présentent au Sommet, ils savent que la réduction du déficit, sans coupures dans les services, ne pourrait maintenant provenir que d'une « miraculeuse » création d'emplois.

LE SOMMET SUR L'ÉCONOMIE ET L'EMPLOI (OCTOBRE/NOVEMBRE 1996)

Les leaders syndicaux expriment leur satisfaction à l'issue de ce Sommet. Les résultats justifient-ils leur contentement ?

La semaine légale de travail sera réduite de 44 à 40 heures sur une période de quatre ans. (Remarquons qu'une telle mesure est en vigueur aux États-Unis depuis 1938.) Aucune proposition ne limite ni réduit les heures supplémentaires.

Les participants s'engagent à rattraper et à dépasser, sur une période de trois ans, le taux moyen de création d'emplois au Canada, de façon à réduire progressivement l'écart entre le taux de chômage québécois et celui du Canada. Chacun sait comment le gouvernement peut réaliser les objectifs de réduction du déficit sur lesquels les participants se sont entendus à la Conférence du printemps dernier : en coupant. Personne ne devrait ignorer que les mesures de création d'emploi adoptées au Sommet n'assurent aucunement la faisabilité de cet engagement.

Les participants se sont aussi engagés « solennellement » en faveur de l'emploi. Le gouvernement fait de la croissance économique et du développement de l'emploi ses priorités et désire associer les travailleurs du secteur public et parapublic aux changements à l'organisation du travail. Les employeurs reconnaissent que « l'emploi doit constituer une préoccupation majeure de l'entreprise ». Les syndicats conviennent que la productivité et l'efficacité, autant dans le secteur public que privé, « sont des facteurs essentiels à la croissance économique et

au développement de l'emploi ». Comment évaluer cet engagement ? Le Mouvement Desjardins, dont le président, Claude Béland, est responsable du Chantier de l'économie et de l'emploi, annonce peu après le Sommet la suppression de milliers d'emplois dans les caisses, en vue d'accroître la productivité. Les syndicats et le gouvernement, afin de réaliser l'objectif de réduction du déficit sur lequel ils s'étaient entendus à la Conférence de mars dernier, entameront à la mi-novembre des négociations qui conduiront à la suppression de 15 000 postes dans le secteur public et parapublic.

Le Comité sur l'économie sociale, présidé par Nancy Neamtan, a obtenu du gouvernement une contribution de 252 M \$ sur trois ans, dont 172 M \$ proviennent de programmes réguliers. L'objectif de développement de l'économie sociale est partagé, avant la Conférence de mars et dans des termes similaires, par le gouvernement et la CSN. Le premier, dans Un Québec de responsabilité et de solidarité. Oser choisir ensemble (mars 1996), affirme :

Essentiellement, il s'agit de favoriser la création et l'expansion d'entreprises offrant des « services de proximité » (entretien ménager, aide-domestique, gardiennage d'enfants ou de parents âgés, accompagnement de personnes handicapées ou âgées, embellissement de quartiers, etc.) destinés aux personnes, aux familles et aux collectivités dont la capacité de payer est limitée. Les retombées en termes d'emplois créés et d'insertion sur le marché du travail de personnes actuellement marginalisées sont potentiellement importantes.

La seconde, dans Pour un nouveau pacte social fondé sur l'équité et la solidarité (mars 1996) - l'équité remplaçant ici la responsabilité - déclare :

Alors que le chômage et l'exclusion demeurent à des niveaux inacceptables, de nombreux besoins restent insatisfaits, notamment au chapitre de la production des biens et de services pour les personnes et les collectivités : soutien aux personnes en perte d'autonomie, services de garde à l'enfance, aide aux adultes et aux jeunes en difficulté, loisirs, culture, protection de l'environnement, recyclage des déchets, etc. Ces besoins représentent autant d'activités potentielles de travail et de consolidation des communautés.

La divergence entre le gouvernement et la CSN est ailleurs : le premier sait très bien que l'économie sociale pallie les coupures dans les services publics tandis que la seconde, appuyée par Nancy Neamtan, s'évertue à affirmer que les emplois créés dans l'économie sociale ne sauraient se substituer à ceux qui sont perdus dans le secteur public.

Le consensus s'établit sur le principe de la déréglementation, mais dès qu'il est rendu public, les parties patronales et syndicales s'affrontent sur son interprétation, les premières se félicitant de l'ouverture nouvelle du milieu syndical et les secondes minimisant la portée de l'accord. Le secrétariat du Sommet, dont l'interprétation est celle du gouvernement qui devra appliquer cette déréglementation, affirme :

Il y a consensus des participants au Sommet sur les éléments suivants : asseoir la réglementation du marché du travail sur des principes sains, c'est-à-dire concevoir la réglementation en tenant compte des meilleures pratiques en vigueur dans les pays et les régions avec lesquelles les entreprises du Québec sont en concurrence ; former un groupe autonome composé de représentants du gouvernement et des partenaires socio-économiques afin d'identifier et de réviser la réglementation qui affecte les entreprises et la création d'emploi ²²¹ ; procéder à des allégements réglementaires dans les meilleurs délais ; faire en sorte que désormais, en vertu d'un décret du gouvernement, tout ministère et organisme qui propose un projet de loi ou de règlement ayant une incidence sur l'entreprise devra produire une étude d'impact du projet sur les entreprises et que cette étude d'impact sera rendue publique ; placer sous l'autorité du premier ministre l'organisme gouvernemental chargé de coordonner la nouvelle approche en matière de réglementation.

Ce consensus doit être mis en relation avec l'absence d'un quelconque représentant des milieux écologiques au Sommet, où on a

²²¹ Note de l'éditeur. Le premier ministre Lucien Bouchard nomme, en septembre 1997, président du Groupe-conseil sur l'allégement réglementaire, Bernard Lemaire, de la Compagnie Cascades, dont la ferveur pour la participation des travailleurs à la vie de l'entreprise est proportionnelle à ses réticences envers la participation syndicale. Deux mois avant le dépôt du rapport, le représentant de la FTQ et celui de la CSN se retirent du Groupe-conseil. Le premier ministre « souscrit dans une très bonne mesure aux problématiques et aux orientations proposées (Le Devoir, 13 juin 1998) » dans le rapport, tandis qu'elles sont condamnées par le président de la FTQ et celui de la CSN.

abondamment parlé de rigueur financière, de productivité, de croissance économique et de création d'emplois, sans jamais mentionner les mots de protection écologique ou de développement durable, sauf chez Nancy Neamtan qui, dans son allocution du 30 octobre, mentionne les groupes environnementaux qui doivent disposer de moyens adéquats pour défendre le développement durable. Espérons qu'une part substantielle des subventions à l'économie sociale soit allouée à ces groupes afin de compenser les effets de la déréglementation gouvernementale...

Parmi les 75 « acteurs les plus représentatifs ²²² » de la nation se trouvaient 16 « invités particuliers du premier ministre » dont la très grande majorité provenait des banques et des grandes entreprises. Ils ont été très présents dans les groupes de travail et ils ont manifesté leurs préoccupations pour la législation linguistique et la question constitutionnelle. Un comité d'étude sur « Montréal, métropole nord-américaine », formé de Brian Levitt, de Pierre Ducros, de Henri-Paul Rousseau et de Raymond Boyer, respectivement présidents d'Imasco, de DMR, de la Banque Laurentienne et de Domtar, est mis sur pied par le groupe sur la relance de Montréal présidé par André Bérard, président de la Banque Nationale (BN). Ce comité conclut que l'incertitude constitutionnelle présente un « désavantage structurel pour attirer des activités créatrices d'emplois », que Montréal est perçu, ailleurs au Canada, comme une ville intolérante envers sa minorité anglophone et que cette image, même si elle est déformée, constitue un handicap majeur. Le comité proposera diverses mesures correctives dont l'assouplissement des règles linguistiques. Le groupe de travail sur l'entreprise et l'emploi, présidé par Jean Coutu, déclare : « Le gouvernement doit contribuer à créer un contexte favorable pour l'investissement en faisant contrepoids à l'incertitude reliée à la question constitutionnelle [...] Dans cet esprit, le caractère bilingue et multi-ethnique de Montréal devrait être perçu comme un atout majeur, plutôt que comme un handicap. » Ces propositions ne font évidemment pas consensus. Le secrétariat du Sommet écrira diplomatiquement : « Tout en continuant à œuvrer au plein épanouissement de la langue et de la culture françaises, il faut poursuivre nos efforts pour maîtriser

²²² L'expression est du comité exécutif de la CSN : Refaire l'unité sur l'essentiel, 25 janvier 1997, p. 5.

plus finement la langue anglaise, la langue du commerce international qui devient une réalité quotidienne d'un nombre grandissant d'entreprises. »

La Fédération des femmes du Québec, la Coalition nationale des femmes contre la pauvreté et Solidarité populaire Québec avaient reçu le mandat de défendre la clause d'appauvrissement zéro, formule mise au point par le Carrefour de pastorale en monde ouvrier (CAPMO) de Québec. Le gouvernement accepte de ne pas appauvrir les assistés sociaux inaptes au travail. Les centrales syndicales se réjouissent par la suite de cette « victoire », même si l'exigence d'appauvrissement zéro ne faisait pas partie de leurs objectifs stratégiques.

Les participants au Sommet s'entendent aussi sur la constitution d'un « fonds spécial de lutte à la pauvreté par la réinsertion au travail ». Ce fonds de 250 millions de dollars sur trois ans sera financé, en principe à parts égales, par les entreprises et les particuliers. Cet accord s'inspire d'une proposition de la Commission sur la fiscalité, visant la mise sur pied d'un « fonds de solidarité sociale » de 250 millions de dollars par année pour soutenir l'emploi, en accordant la priorité aux jeunes.

LE REJET

Le 13 novembre 1996, le gouvernement demande aux syndicats du secteur public et parapublic de réouvrir les conventions afin de réaliser les objectifs de réduction du déficit acceptés lors de la Conférence de mars dernier. Le conseil général des négociations (CGN) de la CEQ se réunit le 15 novembre et retire son consensus au déficit zéro dans la mesure où le gouvernement, en attaquant les services publics, ne respecte pas l'esprit dans lequel le consensus aurait été obtenu. Ce rejet du déficit zéro n'empêche par le conseil exécutif de la CEQ de présenter, en décembre, au conseil général, un bilan positif du Sommet sur l'économie et l'emploi. Deux mois plus tard, devant la grogne grandissante des militants, le conseil exécutif modifie sa proposition de participer au comité de suivi du Sommet, pour ne plus y participer, proposition entérinée par le conseil général. Le mécontentement continue de croître et s'exprime radicalement lors du congrès de juin

1997 par des propositions qui dénoncent impitoyablement les deux sommets de 1996.

Le comité exécutif de la CSN présente au conseil confédéral du 25 janvier 1997 un bilan positif de sa participation à la Conférence et au Sommet. Mais son rapport, Refaire l'unité sur l'essentiel, est amendé par une proposition du conseil central de Montréal qui affirme que « la CSN se dissociera complètement de l'objectif du déficit zéro en l'an 2000 si le gouvernement Bouchard maintient essentiellement une stratégie de réduction des dépenses dans le prochain budget du Québec ». Les compressions budgétaires, annoncées par le président du Conseil du trésor le 18 mars 1997, qui poursuivent la même politique de coupure que le budget précédent, contraignent Gérald Larose à annoncer le retrait de l'appui de la CSN à la politique du déficit zéro.

À la FTQ, le mécontentement des membres s'exprime, au printemps 1997, lors d'un colloque sur l'emploi en mutation, par un débat mouvementé sur le déficit zéro. Un rapport du comité de synthèse des ateliers du colloque met l'accent sur le lien nécessaire entre l'objectif et la stratégie du déficit zéro et les compressions en cours dans la santé et l'éducation. Le bureau de la FTQ, sentant son leadership contesté, convoque le comité de synthèse, l'engueule vertement et l'enjoint de refaire son rapport. Durant la plénière, Clément Godbout et Henri Massé interviennent massivement pour que leur proposition, qui entérine la politique du déficit zéro tout en condamnant ses modalités de réalisation, soit adoptée : « Il est proposé que la FTQ condamne et se dissocie des moyens utilisés par le gouvernement dans l'atteinte du déficit zéro et s'oppose fermement sur toutes les tribunes auxquelles elle participe, à toute compression supplémentaire dans les secteurs public et parapublic québécois, fédéral et municipal. »

L'ÉLITE ET LA DÉMOCRATIE

Les leaders syndicaux ont mis sur le même pied la réduction du déficit et une politique de l'emploi tandis que leurs « partenaires » patronaux et gouvernementaux n'ont jamais sacrifié leurs propres objectifs à une telle équation. Comment des négociateurs syndicaux expérimentés ont-ils pu accepter des demandes gouvernementales et patronales

(déficit zéro et loi anti-déficit) en échange de promesses à venir sur des demandes ancestrales du mouvement ouvrier (emploi et nouveau pacte fiscal) ? Une seule réponse s'impose : les leaders syndicaux n'arrivaient plus à penser autrement que les leaders patronaux et gouvernementaux, ils n'arrivaient plus à penser de façon autonome. Idéologiquement, politiquement et stratégiquement, la différence entre le « eux gouvernemental », le « eux patronal » et le « nous syndical » avait été effacée.

Les leaders syndicaux, fiers d'être parmi les 75 « acteurs les plus représentatifs » du Québec, se sont - surtout depuis la Commission Bélanger-Campeau où ils ont appris à fraterniser avec leurs vis-à-vis ²²³ - de plus en plus perçus comme membres d'une élite appelée à diriger le Québec vers un avenir meilleur. Une élite, par définition, sait mieux que les autres ce qui est bon pour tous les autres.

Les membres ont rappelé à leurs dirigeants syndicaux une ou deux choses au sujet de la démocratie. Ils les ont élus pour les représenter et non pour défendre auprès d'eux les vues d'une élite choisie par le premier ministre. Les représentés, le peuple, la masse, la base n'ont pas toujours raison, mais les dirigeants n'ont jamais raison contre ou sans eux.

Fin.

²²³ Ghislain Dufour, ex-dirigeant du Conseil du patronat du Québec (CPQ), se vantait d'avoir le numéro de téléphone personnel des chefs syndicaux et de pouvoir les rejoindre quand il le voulait. Quels membres du conseil général de la CEQ, du conseil confédéral de la CSN ou du conseil général de la FTQ jouissent de ce privilège ?