

COLLOQUE

numéro 7

LES CONFLITS EN MILIEUX DE TRAVAIL

publié sous la direction de

Jean Pierre Daubigny, professeur
École de relations industrielles
Université de Montréal

Publication annuelle de l'École de relations industrielles
de l'Université de Montréal

Rédaction, administration, commandes :

Service des publications
École de relations industrielles
Université de Montréal
Case postale 6128
Tél. : (514) 343-6627

Directeur de la collection : Jean Pierre Daubigny

Comité de rédaction : Michel Brossard
Gilles Guérin
Viateur Larouche

Tous droits réservés, Canada, 1977.

ISSN 0318 - 5648

Dépôt légal — 2e trimestre 1977 — Bibliothèque nationale du Québec

Le 31 janvier 1977

La présente publication rapporte les textes des conférences prononcées lors du septième colloque annuel de l'École de relations industrielles tenu à Montréal les 21 et 22 octobre 1976. Ce colloque annuel, en plus de permettre l'étude d'un thème de l'heure dans le domaine des relations industrielles, offre, aux spécialistes qui œuvrent dans le champ du travail, l'opportunité d'échanger entre eux et de parfaire leurs connaissances. Dans cette perspective, les organisateurs ont cru bon de consacrer ce colloque à l'étude des conflits en milieu de travail.

À la suite de la Conférence Jean-Réal Cardin qui portait sur les « Conflits en milieu de travail dans les sociétés industrielles », les participants ont été amenés à étudier deux sous-thèmes. Dans un premier temps, les discussions ont été orientées vers « Les foyers de conflits au Québec » alors que les participants devaient étudier une série de problèmes : « Les lois ne sont pas respectées » ; « Les négociations traînent en longueur » ; « Les gouvernements contrôlent nos salaires » ; « Le travail nous empoisonne » ; « Le syndiqué s'interroge » ; et « Les usagers, les patients, les parents... face aux grèves ». Dans un second temps, les participants étaient amenés à reprendre leurs discussions mais cette fois en attaquant les mêmes questions dans une perspective de recherche de solution. Plus spécifiquement, il leur fallait étudier « Comment vivre avec les conflits ».

L'École de relations industrielles tient à remercier tous ceux, conférenciers, commentateurs, animateurs, participants et organisateurs, qui ont contribué au succès de ces journées.

Viateur Larouche,
Directeur,
École de relations industrielles
de l'Université de Montréal.

Avertissement

Certains conférenciers ou animateurs d'atelier (MM. Gérard Dion, André Loranger, Jacques Parizeau et Jacques Dofny) n'ont pu remettre le texte de leurs interventions. Le compte rendu publié ici est une transcription de l'enregistrement au magnétophone qui en a été fait. L'éditeur s'est efforcé de respecter la forme orale de ces exposés. Il s'excuse auprès des auteurs des déformations de leur pensée pouvant résulter de certaines difficultés techniques.

Le colloque s'est achevé par une table ronde animée par M. Louis Martin, chef de l'information télévisée à Radio-Canada, à laquelle participaient M. Yvon Charbonneau, président de la C.E.Q., M. Pierre DesMarais II, président du Conseil du Patronat du Québec, et M. Gilles Laporte, sous-ministre du travail et de la main-d'œuvre. La mauvaise qualité de l'enregistrement de ces interventions nous a empêché de les publier ici, nous nous en excusons.

TABLE DES MATIÈRES

	page
Allocution d'ouverture M. Paul Lacoste	7
I Les conflits du travail dans les sociétés industrielles avancées M. Guy Rocher	9
II Les foyers de conflit au Québec M. Léo Roback	19
Ateliers :	
— Les lois ne sont pas respectées M. Philip Cutler	33
— les négociations traînent en longueur M. André Loranger	40
— Le gouvernement contrôle nos salaires M. Robert de Coster	44
— Le travail nous empoisonne Madame Héléne David	50
— Le syndiqué s'interroge M. Louis-Gilles Francœur	54
— Les usagers, les patients, les parents... face aux grèves M. Claude D'Aoust	61

III	Comment vivre avec les conflits ?	
	M. Gérard Dion	75

Ateliers :

—	les lois ne sont pas respectées. Que faire ?	
	M. Fernand Morin	80
—	les négociations traînent en longueur. Que faire ?	
	M. Yvan Blain	83
—	le gouvernement contrôle nos salaires. Que faire ?	
	M. Jacques Parizeau	87
—	le travail nous empoisonne. Que faire ?	
	M. Jacques Dofny	92

ALLOCUTION D'OUVERTURE

M. Paul Lacoste

Recteur de l'Université de Montréal

Au cours de ce VII^e colloque de relations industrielles, vous allez discuter un thème qui nous touche tous de très près : « Les conflits en milieux de travail ».

Elle semble loin cette époque où les travailleurs, regroupés au niveau de l'entreprise individuelle, luttaien, chacun pour sa part, en vue d'améliorer leurs conditions de travail. Aujourd'hui, le monde du travail est devenu extrêmement complexe. D'où la multiplicité, la variété et l'importance des conflits.

Notre milieu social, économique et politique donne l'aspect d'un immense écheveau aux nœuds très serrés et les parties en présence, gouvernement, employeurs du secteur privé et public, syndicats, ont énormément de difficultés à s'y retrouver. Les conflits qui autrefois étaient localisés, tendent à prendre des dimensions régionales, sinon nationales. Une grève qui, il y a quinze ans, n'affectait que quelques centaines d'ouvriers et qui souvent n'incommodait que peu de consommateurs et de citoyens est susceptible d'affecter tout un État, parfois dans des secteurs vitaux et essentiels. Hôpitaux presque vides, vie scolaire arrêtée, transports en commun immobilisés, etc. : voilà autant d'exemples d'affrontements qui parfois ressemblent à une guerre totale entre des ennemis irréductibles.

D'où proviennent de tels affrontements ? Les stratégies adoptées de part et d'autre sont-elles de nature à rendre difficile, parfois impossible, toute entente ? Les mécanismes de règlement des conflits sont-ils inadaptés à la solution des conflits d'une si grande envergure ? Ou encore les attitudes, les attentes des parties en présence ont-elles été radicalement modifiées à mesure que les conflits prenaient des dimensions régionales ou nationales ?

Dans le secteur public, il est courant de s'interroger sur la valeur d'un régime de relations de travail emprunté dans une large mesure au secteur privé. Maintenant, les universités elles-mêmes sont touchées, et l'on assiste à des affrontements entre des conceptions différentes de l'université, dont il est présentement impossible de prévoir toutes les répercussions.

Dans le secteur privé, il faut souligner des conflits auxquels l'opinion publique devrait devenir de plus en plus sensible, par exemple ceux qui ont trait à la sécurité et à l'hygiène dans les milieux de travail. Dans un

secteur comme dans l'autre, on entendra de plus en plus parler de conflits portant sur le respect de la langue et de l'identité culturelle des travailleurs et la tendance à la syndicalisation des cadres créera des problèmes nouveaux.

Devant l'ampleur et la variété des conflits, on ne peut s'empêcher de se poser de nouveau des questions fondamentales comme celle de la répartition des pouvoirs de décision dans l'institution ou dans l'entreprise, ou encore celle de l'insertion de l'entreprise et du syndicat dans la communauté.

Les lois elles-mêmes ou leurs modalités d'application peuvent être sources de conflit. Il en est de même de certains mécanismes précis de règlement des conflits, lorsqu'ils ne sont pas utilisés ou qu'ils sont utilisés d'une façon très inefficace.

Au cours des prochains ateliers, vous vous pencherez sur les divers conflits du travail, les diverses facettes que ces conflits présentent, les causes qui les engendrent, les conséquences qu'ils entraînent. En effet, avant que de parler de solutions pertinentes, il importe de cerner la nature de ces divers conflits, tout en les situant dans un contexte d'interdépendance socio-économique et politique.

Les solutions elles-mêmes doivent procéder d'un généreux dialogue entre les parties en présence et ce, en vue du mieux-être, non seulement des participants mais aussi et surtout de l'ensemble de la communauté.

L'Université est heureuse d'accueillir les très nombreuses personnes qui se sont inscrites à ce colloque, toujours plus nombreuses d'une fois à l'autre. C'est à l'occasion de manifestations universitaires d'une grande qualité que l'Université croit être présente à notre milieu. Je félicite chaleureusement les organisateurs de ce colloque.

Traiter des conflits en milieu de travail constitue un défi. Sans nier l'importance des structures, nous estimons qu'il y a lieu d'abord de poser une question fondamentale : qui détient le pouvoir dans les milieux de travail ? Quels sont les valeurs et les intérêts qui orientent l'utilisation du pouvoir ? Cette question nous amène inévitablement à analyser les conflits en milieu de travail, à rechercher les moyens de vivre avec ces conflits ou, pour emprunter une expression anglaise plus imagée, de « gérer » les conflits. D'où le thème de cette deuxième conférence Jean-Réal Cardin.

Je suis convaincu que vous apporterez une contribution substantielle au débat qui s'ouvre maintenant au Québec sur la réforme du système de relations industrielles. Je déclare donc ouverts la deuxième Conférence Jean-Réal Cardin et le septième colloque de l'École de relations industrielles. Je vous souhaite des délibérations fructueuses, généreuses et pacifiques !

CONFÉRENCE

JEAN-RÉAL CARDIN

La conférence inaugurale, prononcée par M. Guy Rocher, a été ainsi nommée à la mémoire de notre collègue et ami Jean-Réal Cardin, dont les enseignements et le rayonnement ont marqué l'évolution de notre école.

LES CONFLITS DU TRAVAIL DANS LES SOCIÉTÉS INDUSTRIELLES AVANCÉES

Guy Rocher

Professeur au département de sociologie
Université de Montréal

Je veux d'abord dire que c'est pour moi un grand honneur de donner cette conférence ce soir. C'est un honneur à un double titre. Et tout d'abord, c'en est sûrement un d'avoir été invité à donner cette « conférence d'ouverture » devant un auditoire de spécialistes qui représentent les différents secteurs du monde du travail dans notre société : syndicats et employeurs, du secteur privé et du secteur public, fonctionnaires, universitaires, journalistes. Cet honneur-là, c'en est un redoutable et je puis facilement avouer qu'il m'a fallu une bonne dose à la fois de courage et de naïveté — probablement plus de naïveté que de courage ! — pour accepter une tâche aussi lourde.

Mais je pense que ce qui m'a gagné à accepter cette invitation, ce fut l'autre honneur qu'on me faisait, qui était un honneur de l'amitié. Jean-Réal Cardin, dont cette conférence porte le nom et à qui elle est dédiée, reste dans la mémoire de beaucoup d'entre nous, qui l'avons connu de près ou même d'un peu loin, comme l'exemple d'un universitaire réfléchi, modeste et discret, qui a su allier à l'enseignement et à la recherche une activité pratique constante dans les négociations collectives, dans lesquelles il avait acquis une vaste expérience et une grande habileté. Nous regretterons encore longtemps que sa mort prématurée, qu'il a assumée avec le même courage et la même discrétion que le reste de sa vie, nous prive de la contribution d'un collègue

qui s'était gagné le respect et l'amitié de nombreux collaborateurs dans différents champs d'activité.

Il était bien justifié que cette conférence ce soir s'inscrivît sous le nom de Jean-Réal Cardin. Il se trouve en effet qu'il a beaucoup travaillé dans des secteurs industriels de pointe, c'est-à-dire ceux-là même qui caractérisent ce qu'on a appelé les sociétés industrielles avancées, celles dont je voudrais précisément parler ce soir.

Demain, vous allez vous pencher sur différents aspects particuliers et souvent spécialisés des relations du travail et des milieux de travail au Québec. Pour ma part, j'ai cru que je pouvais peut-être modestement contribuer à vos travaux en faisant ce soir avec vous une réflexion sur certains traits de la société globale dans laquelle ces relations et milieux de travail se situent et sur certains caractères que cette société globale imprime aux relations et conflits de travail. C'est là, me semble-t-il, la principale contribution qu'on pouvait attendre d'un sociologue qu'on invitait à participer à vos travaux.

Cette société globale, je dis tout de suite que s'il s'agit du Québec, à peu près tous les analystes de notre société, qu'ils soient économistes, sociologues ou politicologues, qu'ils soient d'inspiration plus ou moins marxiste, ou socialiste, ou non marxiste, se sont entendus pour dire qu'elle peut être considérée comme appartenant au groupe dit des « sociétés industrielles avancées ». Et cela, notamment depuis la deuxième guerre mondiale, qui a marqué un point tournant dans l'évolution économique, sociale et peut-être surtout culturelle du Québec. Plutôt que de parler de société industrielle avancée, certains ont préféré parler de société post-industrielle, de société post-moderne, de société programmée, ou du « troisième âge du capitalisme ». Peu importe pour l'instant les distinctions que l'on pourrait faire entre ces différentes dénominations : elles s'adressent à peu près toutes à une même réalité.

Quelle est cette réalité à laquelle on a donné le nom de société industrielle avancée ? Pour nous y retrouver un peu mieux, je propose que nous partions d'une sorte de classification des sociétés par rapport à l'industrialisation, c'est-à-dire selon soit leur type d'industrialisation, soit leur degré d'industrialisation. On peut alors distinguer cinq grands types de pays. Tout d'abord les pays industriels avancés, c'est-à-dire ceux dans lesquels la révolution industrielle s'est opérée au 19^e siècle et qui l'ont poursuivie dans le stade qu'on appelle post-industriel. C'est le cas des pays de l'Europe de l'Ouest, de l'Amérique du Nord et l'on peut maintenant probablement faire entrer le Japon dans cette catégorie. En second lieu, on trouve les pays industriels à proprement parler, c'est-à-dire dont l'économie et les structures sociales ne manifestent pas encore les caractères de la société industrielle avancée. Aujourd'hui, la grande majorité de ces pays industriels sont de type socialiste, car on peut dire qu'aucune société socialiste n'en est encore arrivée au stade

de la société industrielle avancée. C'est le cas de l'URSS et des pays socialistes de l'Europe de l'Est. Mais il y a aussi quelques pays dont on peut dire qu'ils sont des sociétés industrielles de type capitaliste, sans être des sociétés industrielles avancées. C'est le cas, par exemple, de certains pays d'Amérique du Sud comme le Brésil, l'Argentine et le Venezuela. Dans une troisième catégorie, on peut faire entrer les pays partiellement industrialisés, dont on peut dire qu'ils sont en voie de développement, mais dont le développement est plafonné par le monopole des richesses industrielles que continuent à maintenir les sociétés industrielles avancées. C'est le cas de la plupart des pays d'Amérique du Sud, depuis le Mexique, en passant par l'Amérique Centrale jusqu'au Pérou et au Chili. Une quatrième classe comprend les pays sous-développés ou qu'on appelle généreusement en voie de développement, qui sont eux-mêmes très peu industrialisés mais qui sont riches grâce à l'industrialisation des autres pays dont ils tirent un bénéfice. C'est le cas notamment, en ce moment-ci, des pays qui accumulent l'or et les dollars en échange du pétrole. Enfin, la cinquième catégorie comprend les pays en voie de développement pauvres, qui continuent à être à la remorque des sociétés industrielles avancées ou des sociétés industrielles, dont certaines sont en voie d'industrialisation, comme c'est le cas notamment de la Chine, tandis que d'autres s'industrialisent lentement et difficilement, comme l'Inde, le Pakistan et les pays de l'Extrême-Orient, à l'exception du Japon.

Dans le contexte général que je viens de brosser très rapidement, quelle figure fait notre petit pays du Québec ? Son destin a voulu qu'il soit accroché au continent nord-américain, qu'il partage avec celui-ci la vocation de devenir une société industrielle au 19^e siècle, puis de prendre récemment les traits d'une société industrielle avancée, sans avoir cependant activement contribué à créer la société industrielle ni à la faire passer au stade de société industrielle avancée. Qu'est-ce donc alors qui caractérise la société industrielle avancée ? En particulier, qu'est-ce qui la distingue de la société industrielle classique ?

Les traits qu'on en a surtout mis en évidence sont les suivants. Tout d'abord, comme l'a souligné notamment Daniel Bell, dans la société industrielle avancée, l'accent de la production se déplace : la production des services prend le pas sur la production des biens. Sans doute, celle-ci se poursuit-elle et on peut même dire qu'elle continue à augmenter. Mais en même temps et parallèlement, une proportion croissante de la main-d'œuvre se consacre à la production des services : services professionnels, services personnels, services publics, services d'enseignement, services de loisir et d'information, services de création et de récréation, etc. C'est dans ce sens qu'on a aussi parlé de la société industrielle avancée comme d'une société tertiaire, c'est-à-dire où les secteurs de production et l'emploi sont du type tertiaire, c'est-à-dire des

emplois de services et de gestion, de services professionnels ou de services d'administration. La courbe de développement des emplois et des biens tertiaires a déjà été prévue il y a un bon nombre d'années par différents économistes, comme Jean Fourastié, par exemple. On peut dire qu'elle s'est réalisée au-delà des prévisions qui avaient alors été faites.

Un second caractère de la société industrielle avancée, c'est qu'elle devient nécessairement une société de consommation et non plus seulement une société de production. En d'autres termes, la société de consommation prolifère et vient de plus en plus doubler la société de production. Une des raisons fondamentales en est que la société industrielle avancée est une société de production de surplus, tant dans les biens que dans les services. À cause de cela, la société industrielle avancée a besoin de gonfler sans arrêt le niveau de consommation de la population, en suscitant de nouveaux besoins ou une extension des besoins, particulièrement dans les secteurs où la demande a des chances d'être élastique. La prédominance de la publicité s'explique précisément par le besoin qu'a la société industrielle avancée non seulement d'entretenir mais d'élever constamment le besoin de consommation. On peut facilement observer que la publicité n'a jamais tendu à valoriser l'épargne, mais à pousser plutôt à la dépense, à l'emprunt et à l'utilisation du crédit.

Un troisième caractère de la société industrielle avancée, c'est la diversification et la complexité croissante des milieux de travail et des conditions de travail. Pourtant complexe, la société industrielle était relativement simple à ce point de vue. La prédominance de la manufacture ou de l'industrie comme lieu principal de travail créait une certaine uniformisation ou du moins une standardisation du mode de travail et aussi des rapports de production. Aujourd'hui, les lieux de travail se sont multipliés et diversifiés, ce qui rend l'organisation du travail et la réunion des travailleurs dans le syndicalisme souvent très complexe. De plus, sur un même lieu de travail, des métiers et des professions différentes se côtoient, ce qui fait que des unités syndicales différentes et parfois différentes centrales syndicales cohabitent et peuvent éventuellement être en conflit les unes avec les autres.

Un quatrième caractère découle du précédent : la division des classes sociales et les rapports de classe deviennent plus complexes et plus diversifiés dans la société industrielle avancée qu'ils ne l'étaient dans la société industrielle classique. Jusqu'ici, en tout cas, la prédiction marxiste d'une polarisation des rapports de classe entre une classe exploitée et une classe exploitante, polarisation annonciatrice de la révolution sociale, ne s'est pas vraiment produite dans les sociétés industrielles avancées. Avec une division du travail toujours accrue et la prolifération de la société de consommation, les divisions des classes sociales se

sont progressivement déplacées, particulièrement avec l'apparition de plusieurs classes moyennes qui ont, à mon avis, changé complètement le paysage social du 19^e siècle et qui continuent à tromper les prévisions d'un marxisme trop orthodoxe.

Un cinquième caractère s'ajoute encore, qui celui-là va à l'encontre des prévisions des libéraux du 19^e siècle et du début du 20^e siècle ; avec le passage à la société industrielle avancée, l'agitation sociale n'est pas allée en s'atténuant et l'on n'est pas entré dans une phase d'harmonie sociale ou à tout le moins de paix sociale. Les conflits ne se sont pas polarisés, comme l'avaient prévu les marxistes ; par ailleurs, ils ne se sont pas non plus apaisés comme l'avaient prévu les idéologues du libéralisme économique et politique du 19^e siècle. La grève était une sorte de mesure exceptionnelle et toute empreinte de gravité dans la société industrielle du 19^e siècle et du début du 20^e siècle. Elle demeure interdite dans les pays industriels de type socialiste. Dans les sociétés industrielles avancées, le nombre de grèves s'est multiplié, leur durée est devenue parfois effarante, tandis que les employeurs, de leur côté, ont eu tendance à avoir de plus en plus recours aux lock-outs, mesure que l'on avait cru presque disparue des milieux de travail modernes. De plus, l'agitation sociale ne se trouve pas seulement dans les milieux de travail ; on la retrouve aussi de plus en étendue dans des milieux qui étaient autrefois définis comme n'appartenant pas au monde du travail : le milieu étudiant, les assistés sociaux, les femmes, les prisonniers. Enfin, on a assisté dans les pays industriels avancés à une poussée nationaliste, notamment à une poussée des nationalismes dans des secteurs qui apparaissaient jusqu'ici comme régionaux : le Jura en Suisse, le pays basque en Espagne, la Bretagne et l'Occitanie en France et, bien sûr, ce qu'on appelait autrefois « la province de Québec » et dont on a fait « le Québec ».

Autre caractère que l'on peut attacher à la société industrielle avancée et qui, ici encore, contredit les prévisions des libéraux du 19^e siècle, c'est l'intervention croissante de l'État. Les idéologues libéraux du capitalisme du 19^e siècle prévoyaient un recul progressif de l'État au profit de la liberté et de l'initiative des individus. On sait bien qu'il n'en fut rien. Au contraire, dans toutes les sociétés industrielles avancées, l'État a proliféré, la fonction publique s'est décuplée sinon centuplée, tandis que le gouvernement est intervenu dans des secteurs de plus en plus nombreux : éducation, bien-être, liberté civique, conflits du travail, et plus largement encore dans ce qu'on peut appeler la planification économique ou la rationalisation économique, même si cette planification ou cette rationalisation peuvent souvent être bien mal réussies !

Enfin, dernier caractère de la société industrielle avancée, c'est la prolifération du secteur d'emploi qu'on peut appeler bureaucratique.

On assiste en effet à une régression rapide, d'une part, des fonctions de type capitaliste proprement dit et, d'autre part, du nombre de ceux qui ont un métier ou une profession à leur propre compte. La très grande majorité des cols blancs sont maintenant des employés, dont le lieu de travail se situe à l'intérieur d'institutions bureaucratiques, qui ne sont pas seulement gouvernementales mais qu'on trouve dans le secteur privé tout aussi bien que dans le secteur public. La très grande majorité des entreprises sont gérées non pas par leurs propriétaires, qui sont souvent multiples, mais par des fonctionnaires, des cadres et des bureaucrates supérieurs. Ceci ne veut pas dire que l'esprit de l'entreprise privée ait disparu, loin de là, mais la structure du capitalisme classique est profondément modifiée et ces transformations continuent à se poursuivre.

Maintenant que nous avons tracé les différents traits de la société industrielle avancée, nous pouvons nous demander comment se situent les conflits de travail dans une telle société ? Quelle forme prennent-ils et quelle signification peut-on leur attribuer ? Pour répondre à ces questions, je voudrais aligner quelques observations qui me semblent mériter qu'on leur accorde réflexion.

Et tout d'abord, notons tout de suite l'extension et la multiplication des conflits du travail dans les services, ce qui correspond bien à l'un des traits de la société industrielle avancée. Bien sûr, il continue d'y avoir des conflits de travail dans des secteurs de production industrielle. Mais on ne peut qu'être frappé du fait que c'est dans les services que les conflits sont les plus apparents, les plus visibles, parce que ce sont ceux dont la population en général souffre le plus. Une grève ou un lock-out peut se poursuivre pendant des mois dans des industries comme l'aluminium, les produits chimiques, le textile. L'effet ne s'en fait guère sentir d'une manière immédiate dans le public, de sorte que celui-ci ignore à peu près tout de ces conflits. On n'en est plus au temps où la grève de l'amiante ou celle de Murdochville divisait l'opinion publique. Par contre, les grèves ou les lock-outs qui touchent le public sont ceux qui affectent l'éducation, les hôpitaux, les services de police, la poste, les transports aériens, la fonction publique.

Dans ce genre de conflits, qui affectent les services, la grande faiblesse des syndicats, c'est que l'arme économique, qui était traditionnellement celle dont ils disposaient dans une grève, n'a plus d'efficacité ou se retourne même contre eux. À l'occasion des grèves ou des lock-outs, des employeurs font des économies, ou du moins ne souffrent pas de perte financière. C'est l'opinion publique qui devient alors l'alliée que les deux parties doivent courtiser pour se gagner son appui. Il y a quelques années, les stratèges des grèves calculaient les stocks accumulés par la compagnie. Aujourd'hui, ils cherchent à prévoir les réactions de

l'opinion publique. Et l'on sait que celles-ci sont souvent imprévisibles et qu'elles peuvent confondre tous les calculs.

En outre, parce que les conflits du travail se sont étendus aux services, ils atteignent de nouveaux milieux de travail, ainsi que des emplois et des professions dont on n'aurait pas pensé il y a quelques années qu'ils pouvaient subir une grève. C'est le cas des conflits qui ont affecté l'école, les hôpitaux, le fonctionnarisme, les corps de police, les prisons, les institutions universitaires, le service des postes. Si l'on regarde l'agitation sociale au Québec au cours des dernières années, on remarque qu'elle touchait bien plus les cols blancs que les cols bleus, les classes moyennes que la classe ouvrière. Les syndicats les plus militants et les plus radicaux ne se trouvent pas chez les ouvriers industriels, mais dans les services et chez les cols blancs. C'est dans ces milieux que le syndicalisme est porteur d'une idéologie contestataire de la société, bien plus que dans le syndicalisme de classe ouvrière proprement dite.

Un autre trait frappant des conflits du travail actuel, c'est la place importante qu'y occupe l'État. Il y a quelques années à peine, au moment où l'on discutait du droit de grève dans la fonction publique et dans les services publics, on entendait couramment dire que « la Reine ne négocie pas avec ses sujets ». Depuis ce temps, on peut dire que la Reine a dû se multiplier plusieurs centaines de fois pour être présente à toutes les tables de négociations auxquelles elle a part. De plus, outre les conflits dans lesquels l'État est lui-même employeur, directement ou indirectement, l'État est sans cesse appelé à intervenir pour aider à la solution de conflits dans lesquels il n'est pas lui-même intéressé. Évidemment, on sait combien cela pose de problèmes délicats. Il arrive que l'État se trouve à la fois juge et partie. Il arrive aussi, comme on l'a vu plusieurs fois au cours des dernières années que l'État ait recours à son pouvoir de législateur pour mettre fin à des conflits avec ses employés ou les employés de ses corporations publiques. Il arrive aussi que l'État étant maintenant un employeur de grande importance, ait facilement la tentation d'être de connivence avec les employeurs du secteur privé, avec lesquelles il a de plus en plus d'intérêts communs. C'est là une menace grave à l'autorité de l'État, dans des structures politiques démocratiques à l'intérieur d'un pays capitaliste comme le nôtre. Par ailleurs, l'opinion publique se tourne de plus en plus souvent vers l'État pour lui demander de régler des conflits de travail. Mais en même temps, chaque intervention autoritaire de l'État le discrédite un peu plus en matière de relations ouvrières auprès d'une partie de l'opinion publique.

Un autre caractère des conflits du travail dans la société post-industrielle, c'est qu'ils opposent maintenant presque toujours deux groupes de bureaucrates : ceux de l'employeur et ceux du syndicat. Il est évident que le mouvement syndical a dû mettre en place sa propre bureaucratie pour assurer sa survie et son efficacité devant des employeurs eux-mêmes

de mieux en mieux organisés. Il en résulte que les grèves et les lock-outs peuvent, pour une part, échapper aux véritables propriétaires de l'entreprise et aux employés, dans la mesure où grèves et lock-outs sont organisés, entretenus, animés par des spécialistes à la fois des conflits du travail et des solutions à ces conflits.

Si l'on se tourne maintenant vers l'avenir, on ne peut s'empêcher de se demander : quelle signification faut-il accorder à la multiplication des conflits du travail dans la société post-industrielle et vers quelle sorte d'avenir cela nous porte-t-il ? Des réponses divergentes ont été données à ces interrogations. On peut, par exemple, voir dans le nombre croissant des conflits la multiplication des contradictions du capitalisme, telle que prévue depuis longtemps par Marx et bien d'autres socialistes. On pourrait donc croire que tous ces conflits du travail annoncent la fin du capitalisme ou encore sont, selon l'expression d'Ernest Mandel, des formes d'un « capitalisme attardé » qui est quand même condamné à l'effondrement prochain, malgré ce dernier souffle qui lui est accordé.

D'autres, au contraire, voient dans ces conflits les effets de la transition de la société industrielle vers la société post-industrielle. Cette transition serait particulièrement marquée par le fait que les conflits du travail ne mettent plus en cause seulement la classe ouvrière mais aussi des milieux caractéristiques des classes moyennes, de sorte qu'on ne doit pas y voir de luttes révolutionnaires ; de plus, ces conflits seraient ceux d'une société de consommation, et non ceux de la fin du capitalisme.

J'avoue, pour ma part, qu'il m'est bien difficile de me réconcilier avec l'une ou l'autre de ces vues. Je crois que, à travers ces conflits, nous évoluons rapidement du capitalisme vers différentes formes de socialisme d'État, qui peut être un socialisme modéré à la manière suédoise ou un socialisme d'État très dirigiste à la manière des pays communistes de l'Europe de l'Est. Mais en même temps, je ne crois pas que ces conflits de travail présagent d'une révolution sociale en profondeur et qui soit radicale. Il me semble, en effet, que nous sommes entrés dans une crise des socialismes tout autant que dans une crise des capitalismes. Pour des raisons différentes, ces deux types de société sont engagés dans des remises en question qui font que ni l'un ni l'autre n'apparaissent vraiment comme des solutions satisfaisantes. Les sociétés capitalistes sont le lieu d'injustices trop criantes pour qu'elles puissent satisfaire les exigences de ceux qui, en nombre croissant, se refusent à accepter des inégalités qui n'ont aucun fondement ni aucune rationalité. Par ailleurs, les sociétés socialistes ont toutes voulu se fonder sur un unanimisme social, sur la foi au parti unique, sur la privation de liberté de tous ceux qui s'opposent au régime. Cela peut être temporairement acceptable dans des pays en voie de développement ou dans des pays qui n'ont pas connu la révolution démocratique du 18^e et du 19^e siècle. Mais je crois que cela sera de plus en plus inacceptable dans des pays

où le niveau de scolarité s'élève et où des classes moyennes réclament de plus en plus, pour elles-mêmes et pour le milieu ouvrier, la liberté de parole, de presse et d'association qui a été conquise de hautes luttes dans les pays démocratiques et qui me semble une valeur établie pour l'avenir, même si elle est constamment menacée.

Dans les conflits du travail de notre société industrielle avancée de la fin du 20e siècle, je n'arrive donc à voir ni une polarisation des classes sociales en deux grandes classes antagonistes, celle des exploités et celle des exploités, selon le modèle marxiste, ni la mise en place d'un grand projet qui dépasserait les intérêts limités qui s'affrontent dans les luttes que l'on peut observer en ce moment dans le monde du travail.

LES FOYERS DE CONFLITS AU QUÉBEC

Léo Roback

Professeur à l'École de relations industrielles
Université de Montréal

Précision et avertissement

Je commence par une précision et un avertissement. En premier lieu, le terme « conflit » n'est pas synonyme de « grève ». En effet, il importe de rappeler que la grève n'est qu'une forme ou manifestation du conflit, que la grève n'est même pas nécessairement la forme la plus coûteuse du conflit, quoique la plus visible, voire la plus spectaculaire. L'immense majorité des conflits n'aboutissent pas à la grève ou au lock-out. Pour les fins de cet exposé, nous entendons par « conflit » surtout les manifestations collectives de tension, ce qui exclut les conflits interpersonnels, bien que la distinction entre les deux soit de plus en plus difficile à faire.

Quant à l'avertissement, je vous préviens simplement que je n'aurai pas de « solutions » à proposer pour les problèmes que peuvent constituer les foyers de conflit, connus ou à venir.

Au moment où des hommes politiques, le chef du gouvernement en tête, s'efforcent de créer un climat d'affolement en regard des grèves et des syndicats, il n'est pas inutile de répéter un certain nombre de lieux communs. Les relations patronales-syndicales dans notre système reposent sur un rapport de forces, c'est-à-dire un rapport fondamentalement **conflictuel**. En fait, s'il n'y avait pas de conflit, comment pourrait-il y avoir de la négociation collective ? Or, l'une des équivoques dans l'économie des relations du travail au Québec (et au Canada) depuis longtemps est précisément la subordination des rapports de forces à l'impératif de la « paix sociale » et de ce qu'on appelle le « bien-être public » (qu'on prend soin de ne pas définir). En d'autres termes, on cherche à **refouler** le conflit.

Comme par hasard, cette stratégie s'exprime le plus souvent par des mesures, législatives ou autres, qui visent, soit à empêcher les salariés et leurs organisations de recourir à leur force économique ou à assortir ce recours de conditions et de restrictions qui en limitent l'efficacité. Ainsi à la différence de la législation des États-Unis, notre Code du travail prescrit qu'un conflit de droit (grief) qui surgit pendant la durée de la convention collective doit être soumis à la procédure de griefs ou encore attendre à la prochaine négociation. Cette règle tient également même quand le problème porte sur une question qui n'était pas prévue ou même prévisible au moment de la conclusion de la convention (mécontentement selon l'article 90 C.T.).

LES NOUVEAUX FOYERS DE CONFLIT

Par « foyers de conflit », j'entends les **situations** et **questions** qui risquent de constituer des « problèmes » socio-économiques, voire politiques, et ceci à plus ou moins brève échéance. Sous cette rubrique, on devra examiner non seulement les foyers de conflit dans les relations du travail proprement dites, mais également ceux qui se développent à l'intérieur des organisations des principaux acteurs, en particulier les organisations syndicales.

1. Main-d'œuvre et marché du travail

L'un des phénomènes qui retiennent l'attention dans tous les pays industrialisés (y compris l'U.R.S.S.) est la « révolte des jeunes ». Il ne s'agit pas nécessairement d'une « révolte » ouverte, organisée, mais plutôt d'une désaffection chez beaucoup de jeunes travailleurs envers certains modèles de comportement et systèmes de valeurs consacrés dans la société. En France et dans d'autres pays européens on constate une désaffection marquée des jeunes pour le travail industriel. Pour certains sociologues, comme Marc Maurice, ce phénomène trouve son origine dans la conjonction d'une double évolution : l'élévation relative du niveau d'aspiration (grâce à la fois à une éducation plus poussée et à l'influence de la consommation de masse) et la détérioration des conditions de travail, cette dernière comprise au sens large, incluant les problèmes de transport et du logement¹.

Au Québec, on constate aussi, sous des formes diverses, la « révolte des jeunes », c'est-à-dire la remise en question des rapports d'autorité et de l'idée que la croissance économique apporte LA solution à tous les problèmes. Chez les jeunes travailleurs on s'aperçoit, par exemple, que la notion de la « sécurité d'emploi » n'a pas nécessairement la même importance ni le même contenu que pour leurs parents, à cause d'une plus forte mobilité sur le marché du travail, et, d'après certains, l'« éthique du travail » chez les jeunes s'insère dans un pluralisme de « styles de vie » et de « projets » personnels. Il faut se garder, bien sûr, de trop généraliser. L'important, c'est de constater que les jeunes travailleurs véhiculent une diversité d'attitudes et de comportements, d'où un facteur d'incertitude et d'imprévisibilité pour l'employeur comme pour le syndicat². Parmi les foyers de conflit reliés directement au phénomène des jeunes salariés mentionnons les droits d'ancienneté et le problème (autonome mais rattaché à ceux-ci) des jeunes salariés qui sont (ou se considèrent) « surqualifiés » pour l'emploi qu'ils occupent. Dans certaines catégories d'emplois, et pour certaines personnes, une telle situation sera perçue comme inhérente au cheminement de la carrière et acceptée comme telle. Mais pour bien d'autres, surtout lorsqu'il s'agit d'un emploi sans perspective d'avancement, une telle

situation risque de provoquer un mécontentement et un malaise généralisés.

Un autre problème de taille résulte de la croissance rapide du taux de participation sur le marché du travail féminin, en particulier celui des femmes mariées, même si ce taux au Québec est encore sensiblement inférieur à celui de l'Ontario (31 % au Québec par rapport à 42 % en Ontario en 1974 chez les femmes mariées ; 28 % au Québec et 36 % en Ontario chez les mères dont le benjamin a de 2 à 5 ans et 33 % vs 48 % chez celles dont le benjamin a 6 ans et plus)³. L'absence de réglementation efficace pour assurer aux femmes l'accès à **tous** les emplois sur un pied d'égalité avec les hommes, le nombre croissant de femmes se présentant sur le marché du travail, et la prise de conscience chez les femmes de leurs propres intérêts et doléances, **en tant que salariés féminins**, autant de facteurs susceptibles de créer un autre foyer de conflit. Ceci pourra se manifester sous diverses formes telles, par exemple, des revendications particulières (congé de maternité ; clauses d'égalité de traitement « à travail égal, salaire égal » ; mise sur pied de garderie par l'employeur ; horaires particuliers, etc.). De telles revendications, adressées à l'employeur, présupposent des pressions sur les syndicats pour faire leurs ces demandes « féminines ». En même temps on voit déjà des réajustements importants qui s'imposent, pas toujours sans heurt, tant au texte qu'à l'application, des conventions collectives lorsque certains emplois cessent d'être exclusivement « féminins » ou « masculins ».

Les situations mentionnées ci-haut se produisent dans une conjoncture du marché du travail qui annonce, pour les années à venir, les tendances suivantes :

1. l'**offre** pour les emplois à statut élevé (professions, emplois de bureau et de laboratoire) accusera une forte hausse, **supérieure à la demande** ;
2. l'offre pour les emplois « au bas de l'échelle » accusera une **baisse**, d'où une pénurie de main-d'œuvre disponible pour ces catégories d'emplois⁴.

Ces prévisions qui s'appliquent aux États-Unis peuvent ne pas s'avérer valables au Québec, mais en l'absence de données québécoises, peuvent être utilisées ici à titre indicatif, au moins pour le premier point (l'immigration peut fort bien infirmer les prévisions du point 2 en ce qui concerne le Québec). À titre d'illustration, on prévoit une forte diminution dans la population d'âge scolaire (5 à 19 ans) au Québec d'ici 1986. Cette baisse, de l'ordre de 30 %, avec l'essor des écoles privées, se traduirait par une chute dans la demande d'enseignants des niveaux primaire et secondaire⁵.

Si l'hypothèse sur l'évolution du marché du travail des emplois « désirables » est fondée, les conséquences, d'après l'auteur, Harold Wool, seraient notamment, une **diminution** du **salaire relatif** (c'est-à-dire par rapport à celui des emplois « inférieurs ») et « resserrement » des normes de sélection. Comme résultat, l'étude prévoit que :

« ... les jeunes plus scolarisés qui sont entrés récemment sur le marché du travail ou qui vont y entrer durant la prochaine décennie... pourront être obligés de conserver ou d'accepter des emplois en-deçà de leur niveau de formation... »⁶

D'après un sondage récent aux États-Unis, les travailleurs se considérant « sur-qualifiés » du point de vue scolarité pour leur emploi affichent un niveau de satisfaction au travail nettement inférieur à celui des autres⁷.

2. Revendications et négociation collective

Il ne fait pas de doute que c'est au chapitre de la revendication et de la négociation collective que l'on trouve le terrain le plus conflictuel.

(i) les clauses salariales et assimilées

Bien qu'ils soient indissociables dans la réalité, on peut pour nos fins, distinguer au moins trois aspects de cette question de salaires. D'abord, il y a la situation unique, inédite des « mesures anti-inflation », notamment l'existence de normes maximales sur les augmentations de salaires et de leur application par la Régie fédérale (la C.L.I. créée en vertu de la Loi C-73) ou par la Régie provinciale (créée en vertu de la Loi 64).

Il ne sera pas question ici d'analyser le pour et le contre de ces mesures. Ce qui nous intéresse, c'est **leur impact sur le processus même de la négociation collective et sur les rapports entre les acteurs en présence**, à savoir, le syndicalisme, le patronat et l'État, ou plutôt le gouvernement. Il semble évident que le régime des mesures anti-inflation bouleverse radicalement les règles du jeu qui caractérisent notre système de « libre négociation collective ». L'analyse théorique de ce processus insiste sur l'élément d'incertitude qui existe chez les deux parties quant aux paramètres du règlement. En d'autres termes, ce n'est qu'à la fin de la négociation que chaque partie peut savoir avec certitude à quel point l'autre partie est prête à conclure une entente ou à accepter le coût d'une grève. Et même si une fraction infime (environ 5 %) des négociations aboutit à la grève ou au lock-out, cette **possibilité** ou menace sous-tend le processus de toute négociation particulière. Or, depuis octobre 1975, ce modèle ne fonctionne plus. La menace de grève perd de sa crédibilité et l'un des paramètres inconnus — celui du maximum — est maintenant imposé d'office par un organisme gouvernemental doté de larges pouvoirs de réglementation et de sanction, ces dernières étant

imposées aux travailleurs, au syndicat et à l'employeur! L'une des retombées du nouveau régime est qu'il est très difficile pour le syndicat de mettre à profit la mobilisation de ses membres. Contre qui mobiliser les travailleurs? L'employeur a signé la convention collective; il n'y a donc pas lieu de faire la grève contre lui. Contre la Régie ou la Commission? Mais alors la lutte se fait dans un contexte de rapport de forces très différent, et pas du tout favorable au syndicat. L'enjeu à ce moment en est un de **crédibilité** de la Régie, de ses règlements et de sa loi. L'expérience jusqu'ici démontre qu'une augmentation négociée, une fois rabaisée par les fonctionnaires ne sera rétablie que dans une situation tout à fait extraordinaire, telle que l'International Nickel à Thompson au Manitoba où l'entreprise (et donc la ville) risquait de perdre le gros de ses effectifs, donc de fermer pour une période indéterminée. On a vu dernièrement que les fonctionnaires n'épargnent même pas un gouvernement provincial (la « Commission des liqueurs » du Manitoba doit verser une amende et ses employés doivent rembourser une partie de leur augmentation; pour ce qui est de la Société des Alcools du Québec, la Régie québécoise a décidé de couper l'augmentation qu'avaient négociée le gouvernement et le syndicat, et doit se pencher sur d'autres ententes salariales dans le secteur public et parapublic.

Il importe de rappeler que les normes sur les salaires portent aussi sur les avantages sociaux, ce qui empêche les parties non seulement de « contourner » les normes par cette voie, mais aussi de négocier, par exemple, un régime de retraite dont le coût (en pourcentage du salaire) dépasse les normes.

Sans discuter des événements du 14 octobre dernier, il convient de signaler qu'il s'agit d'une première non seulement pour le Canada mais pour tout le continent nord-américain. C'est probablement la première fois aussi que l'on voit les syndicats avoir recours à l'**arme économique** pour une fin **politique** (le retrait d'une loi).

À moins d'un changement imprévisible dans le climat des relations du travail, il faut prévoir qu'à la levée des mesures anti-inflation, le « couvercle va sauter » à la faveur des mouvements de rattrapage de toutes sortes, surtout dans le secteur privé.

Un deuxième aspect de la négociation salariale porte sur les structures salariales, que ce soit à l'intérieur d'une même entreprise ou secteur ou autrement. On réfère ici au « fameux salaire relatif » cher aux économistes, ou comme on l'appelle dans le milieu, aux « comparaisons de salaires ».

Plusieurs ont pu remarquer que la corrélation traditionnelle « scolarité-revenu-statut social » est battue en brèche un peu partout, L'État québécois qui, en 1968 et 1969 avait créé un schéma savant pour une

« échelle intégrée » de salaires applicable à tous les emplois du secteur public et para-public, basée sur la scolarité et l'expérience, a renié son « enfant » lors des négociations de 1976 en multipliant des offres différentes non seulement entre les secteurs de l'enseignement, affaires sociales, etc., mais même entre diverses catégories à l'intérieur du même secteur (nursing vs techniciens) et pour le même niveau de scolarité.

Cette nouvelle politique salariale était motivée, peut-être, par l'évolution du marché du travail, mais n'en aura pas moins des répercussions sur les négociations ultérieures et sur le syndicalisme, comme nous le verrons un peu plus loin.

Le troisième aspect de la négociation salariale que j'aimerais aborder est celui de la **structure** des négociations. Dans le secteur public et para-public au Québec la structure qui prévaut depuis 1971 (consacrée dans les lois 46 de 1971 et 295 de 1975) est celle de la « table centrale » où le gouvernement rencontre les trois centrales syndicales pour régler, du moins dans les grandes lignes, le(s) taux de progression des salaires. Il est vrai que la structure hautement centralisée fut assouplie quelque peu en 1975-1976 à cause, à la fois de la nouvelle « politique salariale » du gouvernement et d'un certain nombre de « départs » du Front commun. Mais le principe fondamental y était et pour le même objectif — à savoir contrer la tactique syndicale de la « surenchère », laquelle tactique viserait à profiter d'un rapport de forces favorable dans un tel établissement hospitalier ou telle commission scolaire pour établir un « pattern » qui servirait de tremplin ailleurs. Comme nous l'avons vu, le principe d'une échelle intégrée et des conditions uniformes a subi des entorses importantes en 1976 lors des négociations et pourrait encore en subir davantage si la Régie décide de continuer à sabrer dans les ententes (après les élections, bien entendu !).

Cette structure centralisée comporte bien des avantages pour un gouvernement qui entend exercer un contrôle très sévère sur les coûts de la main-d'œuvre qui émerge à son budget. Mais cette centralisation va à l'encontre des pratiques consacrées, modifie les rapports de forces au détriment de la partie syndicale, donc l'incite à chercher des moyens de rétablir un nouveau rapport de forces.

De toute façon, les négociations de 1976 signifient, à mon sens, un certain assouplissement et, qui sait ? peut-être un pas vers un mode plus décentralisé de nature à enlever de ces négociations le climat de « guerre civile » que le gouvernement a bien voulu lui imprimer.

(ii) **la « qualité de la vie de travail »**

L'une des caractéristiques de notre système de relations du travail est l'ajout de nouveaux sujets aux cahiers de revendications et l'impor-

tance croissante de certaines de celle-ci. Depuis quelques années on insiste de plus en plus sur des questions portant sur la « qualité de la vie de travail ».

Il ne fait pas de doute que certaines de ces revendications constituent des foyers de conflit riches de potentiel explosif. Parmi ces points, signalons la **sécurité au travail** (accidents et hygiène professionnelle) ; une **redistribution du pouvoir au niveau de l'organisation du travail**, voire même du fonctionnement de l'entreprise ; un **assouplissement important dans la discipline du travail**, notamment en ce qui touche les horaires, en particulier le travail supplémentaire.

La question de la sécurité au travail, et par prolongement, celle de la pollution de l'habitat environnant les lieux de travail n'est pas que le sujet d'une revendication. Elle pose, de façon assez crue, la problématique d'une option fondamentale : le **coût** économique des mesures préventives par rapport à l'**avantage** humain et social (de sauver une vie ou de prévenir une invalidité par intoxication ou accident). Jusqu'à une date assez récente, les syndicats ont accepté implicitement la notion du « risque inhérent » à certains genres d'emploi, quitte, à la limite, à revendiquer des primes pour certains risques considérés comme exceptionnels (travail dans un endroit malpropre, travail en hauteur, travail de nuit, etc.). Bref, il s'agissait d'accepter l'impératif de la production comme donnée de base, et de « troquer » certaines conditions de travail dangereuses ou malsaines contre rétribution supplémentaire. Il s'en faut de beaucoup que nos syndicats aient adopté le mot d'ordre de leurs semblables d'Italie : « La santé n'est pas à vendre ! »⁸.

Depuis quelques années des syndicats au Québec comme au Canada tout entier accordent une préséance jusqu'ici inconnue à la sécurité au travail, traduisant cette préoccupation dans des clauses contractuelles, telles celles constituant des comités conjoints sur la sécurité et sur le droit du travailleur de refuser un travail qu'il estime préjudiciable à sa vie ou à sa santé.

Depuis douze mois on a vu deux orientations divergentes dans le mouvement syndical québécois. Dans un cas (celui de l'industrie de l'amiante) la CSN accepte que la question de la sécurité au travail soit confiée en priorité à l'État. Dans l'autre, la FTQ continue à insister sur la nécessité impérieuse de l'intervention syndicale sur les lieux de travail, même si cette centrale a dû se résigner à voir l'État prendre en mains le contrôle de la sécurité dans l'industrie de la construction.

La prise de conscience des travailleurs et l'action syndicale sur cette question varie énormément d'un secteur, d'une entreprise à l'autre. Tout ce que l'on peut dire, en ce moment, c'est que ce sujet est en passe de devenir un point de ralliement et un tremplin de la contestation de l'autorité patronale comme de l'insouciance des pouvoirs publics⁹.

En quoi consiste le nouveau partage du pouvoir au niveau des lieux de travail. À l'heure actuelle, en Amérique du Nord, c'est encore le patronat qui prend l'initiative par des expériences visant à laisser plus d'autonomie aux travailleurs à la production (des équipes autonomes dans lesquelles les travailleurs polyvalents peuvent se relayer sur divers postes de travail). Ces initiatives visant à « humaniser le travail » placent les syndicats dans un dilemme stratégique, et ils cherchent encore une nouvelle « stratégie d'influence » pour contrer celle de l'employeur qui risque de « récupérer » les travailleurs et ainsi les détacher de leur allégeance syndicale. Cette nouvelle stratégie syndicale, d'après un auteur, serait d'insérer la revendication pour l'amélioration des conditions de travail dans la perspective d'un plus grand contrôle ouvrier à la base, de façon à assurer une **action collective**, encadrée par le syndicat ¹⁰.

Chez les professionnels salariés (enseignants, ingénieurs, etc.) la question du pouvoir au niveau du travail se pose avec une grande acuité, et ceci généralement de deux façons. D'abord, il s'agit de l'**autonomie** du salarié dans son travail, de la possibilité de faire valoir sa formation et sa déontologie professionnelles, même, au besoin, s'il doit se heurter aux directives de son employeur. En deuxième lieu, les salariés professionnels désirent « participer » au **processus décisionnel**, encore au nom de l'intérêt des « clients » ou de la « société globale ». On a vu, au Québec, des débats impliquant les enseignants (pour la diminution du nombre d'élèves par classe en vue d'une meilleure qualité de l'enseignement) ainsi que les ingénieurs de l'Hydro-Québec. Dans les conflits à l'Université Laval et à l'Université du Québec, l'un des principaux enjeux porte sur le pouvoir de l'assemblée départementale des professeurs sur des questions qui les touchent de près.

Dans le long conflit qui opposait les enseignants du secteur public (C.E.Q.) au gouvernement, la question de la « tâche » de l'enseignant était cruciale. Par un tour de force, les parties ont pu régler leur différend en donnant à une question « qualitative » (la qualité de l'enseignement) une dimension « quantitative » (ratio, nombre de périodes, nombre de minutes, nombre maximal d'élèves par classe). Voilà un exemple frappant, quoique non concluant, de la capacité de notre système des relations du travail de « résorber » même des situations conflictuelles qui semblent insolubles.

Un type inédit de redistribution du pouvoir est celui prôné par le Congrès du Travail du Canada. Il s'agit, bien sûr, du pouvoir au niveau « macro », au niveau des grandes politiques économiques et sociales que devra promouvoir le gouvernement du Canada. Dans un sens, cette demande du CTC en faveur du « tri-partisme » est une forme (ou une contre-proposition ?) d'une politique de « concentration » tri-partite qui existe, ou a existé, dans plusieurs pays européens, et que MM. Trudeau

et Turner avaient essayé de faire accepter par le CTC au mois de juin 1975.

Or, ce que cherche le CTC, c'est une véritable « participation » au processus décisionnel, par opposition à la « consultation » qu'avait proposée le gouvernement. En fait, le CTC, dans son « Manifeste » adopté en mai 1976, assimile explicitement le tri-partisme » à la négociation collective ! Or, le ministre des affaires sociales, M. Claude Forget, a « convié » les centrales à une « négociation » semblable qui devrait aboutir à la détermination d'une nouvelle « politique salariale » ¹¹.

3. Le syndicalisme

Le syndicalisme, institution et mouvement au cœur des relations du travail n'est guère à l'abri des situations de conflit, actuel ou en puissance.

Un chef syndical français — de la C.F.D.T. — (centrale-sœur de la CSN à l'intérieur de la Confédération mondiale des travailleurs et plus proche encore dans son évolution idéologique) a très bien résumé, lors de la grève générale qui a touché la France le 7 octobre dernier, le foyer de conflit le plus fondamental au sein du syndicalisme :

« ... la contradiction fondamentale du syndicalisme (c'est qu') il est (...) révolutionnaire et veut construire un autre régime, un autre système ; mais sa fonction essentielle, première reste la défense des travailleurs, au jour le jour. C'est-à-dire qu'il est aussi réformiste... » ¹²

Cette « contradiction fondamentale » est assez facile à repérer au Québec. Elle se traduit par plusieurs manifestations. Le syndicalisme, en tant qu'« agent de transformation sociale », doit pouvoir « conscientiser » les salariés — ou au moins les syndiqués — au nom d'une solidarité qui déborde les particularismes du métier, du secteur ou de la région. Or, en tant qu'« agent de revendication économique-professionnelle », le syndicalisme doit se placer précisément au niveau du lieu de travail, foyer privilégié du militantisme et de l'allégeance syndicale. Dans notre système **très décentralisé**, chaque convention collective est, en principe, **complète** et renferme, même pour une petite unité de 25 salariés, presque toutes les clauses que l'on retrouve dans une convention qui en couvre 2,500 ¹³. La majorité des organisations syndicales et des unités de négociation sont de taille modeste (moins de 100 membres) donc habituées à faire appel aux fédérations et aux centrales pour les aider dans les négociations, les arbitrages, les grèves. D'où la situation où des syndicalistes, voire même des militants, se plaignent que leur centrale se laisse trop accaparer par « l'idéologie et la politique » et néglige les « choses importantes », à savoir l'activité revendicative.

Le paradoxe que je viens de décrire n'est pas étranger aux rapports entre les « fédérations professionnelles » (v.g. les « unions » internationales et nationales), qui conservent jalousement leur souveraineté dans tout ce qui touche à l'action revendicative de leurs sections locales, d'une part, et les centrales responsables de la représentation auprès des autorités publiques (comme le CTC et la FTQ), d'autre part. En prônant le « tri-partisme », le CTC tente de s'affirmer comme seul interlocuteur valable devant les « partenaires » (patronat et gouvernement). Or ceci veut dire que le CTC s'engagerait au nom de **tous** ses syndicats affiliés, sur des questions telle une politique de revenus, question qui empiète nettement sur la « juridiction » des syndicats locaux et leurs fédérations. Enfin, le projet de « tri-partisme » tel que proposé par le CTC suppose et entraîne nécessairement un déplacement du pouvoir des syndicats vers la centrale, évolution qui me paraît fort problématique dans le contexte actuel où l'on constate la tendance contraire dans bien des cas, c'est-à-dire un glissement du lieu de décision vers la cellule de base syndicale. L'expérience récente de la FTQ, en cherchant à « nettoyer » certaines de ses organisations affiliées, est instructive à cet égard.

Une tendance qui semble s'affirmer depuis quelque temps, particulièrement mais pas exclusivement à la C.S.N., est celle que j'appelle « particulariste » (de préférence à l'épithète « corporatiste » avec son contenu péjoratif).

On a vu, l'été dernier, une loi d'exception (la loi 61) mettre fin à la grève des infirmières et infirmiers, dont le syndicat était jadis affilié à la C.S.N. Fait assez inusité, aucune centrale syndicale n'a critiqué la loi, ni même ne l'a dénoncée. Au contraire, un syndicaliste chevronné a blâmé la fédération des infirmières pour son orientation « corporatiste », c'est-à-dire pour son refus de participer au Front commun. Au fond, il semble que les infirmières et infirmiers auraient voulu rester affiliés à la C.S.N. mais au sein de la Fédération des cadres, plutôt qu'à la Fédération des affaires sociales où les professionnels se sentaient « noyés » dans la masse des travailleurs généraux.

Ces tendances « particularistes », on les retrouve un peu partout, tant dans les grandes fédérations syndicales (e.g. les Travailleurs unis de l'automobile) que dans les organisations de taille plus modeste. Dernièrement, les hommes de métier à l'intérieur des unités syndicales de la Ford Motor ont failli, par 500 voix sur 17,000, entraîner le rejet du projet d'entente devant mettre fin à la grève. Les statuts des T.U.A. accordent depuis 1966, **le droit de veto** aux travailleurs qualifiés à tout projet d'entente qui les touche. Cette modification fut adoptée précisément pour combattre un mouvement de désaffiliation des ouvriers de métier. En Ontario, les enseignants des écoles publiques sont divisés en deux grandes fédérations, basées sur le niveau d'enseignement (élémentaire et secondaire). À l'Université de Montréal, un groupe d'employés-

techniciens du Centre de Calcul s'est séparé de l'unité syndicale qui représente les employés de soutien (bureau et techniciens). Enfin, dernier exemple, les électriciens à l'emploi de la Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal, les chefs de file de la longue grève de 1974, cherchent depuis des mois à quitter leur syndicat des employés d'entretien pour se donner un syndicat « à eux », homogène du point de vue professionnel.

On constate donc deux tendances contradictoires au sein du syndicalisme. L'une qui amène aux centrales syndicales des travailleurs non syndiqués ou membres d'associations indépendantes ; l'autre tendance, centrifuge et particulariste, correspond à une plus grande homogénéité professionnelle.

Je ne saurais passer sous silence un autre foyer de conflit qui couve actuellement au Québec. Il s'agit, bien sûr, des groupes de syndiqués qui, tels les contrôleurs aériens et certains employés d'Air Canada, cherchent à se donner un syndicat reflétant leurs aspirations linguistiques et nationalistes, ou du moins à obtenir de leur syndicat un appui de leurs revendications relatives à la langue de travail.

Enfin, il ne faut pas croire que ces tendances opposées soient le propre du Québec ni même de l'Amérique du Nord. En Italie, patrie du syndicalisme de combat, une journaliste nous fait part d'une

« véritable explosion de corporatisme (...) même chez les salariés de l'industrie, les cheminots, pilotes de lignes, travailleurs d'hôpitaux, certains secteurs envisagent de lutter seulement pour obtenir des augmentations de salaires »¹⁴.

FOYER DE CONFLIT ET CONFLITS SOCIAUX

En terminant, il convient de revenir sur les propos que je tenais au début de cette communication. Je disais que relativement peu de « situations conflictuelles » aboutissent à des « conflits sociaux » (un bel euphémisme pour les grèves et lock-outs).

Tout d'abord, il importe de préciser, dans la mesure du possible, les **dimensions** du problème. Au Québec, durant la période « chaude » de 1968 à 1974, le total des « jours-hommes perdus » varie entre UN DIXIÈME et SEPT DIXIÈMES D'UN POUR CENT du « temps ouvrable ». Pour la majeure partie de cette période, la « perte » au Québec était inférieure à celle de l'Ontario. Pour le Canada tout entier, le chiffre des pertes par rapport au temps ouvrable n'a jamais atteint le sommet accusé en 1919!¹⁵ Le ministre de la santé et du bien-être du Canada, Me Marc Lalonde a déjà précisé que les pertes en jours-hommes, occasionnées par les conflits de travail sont nettement en-deçà de celles causées par les accidents et les maladies professionnels !

Ceci dit, tout le monde admet qu'une grève ou un lock-out de longue durée peuvent avoir de effets importants pour une entreprise ou même un secteur particulier. Mais ce qui provoque les réactions les plus vives, c'est sans doute le genre de conflit le plus **visible**, à savoir celui qui touche un service public affectant une clientèle abondante ou démunie (hôpitaux, écoles, postes, transports).

Il y a une importante distinction à faire, quoique subtile, entre « inconvéⁿient » et « situation d'urgence ». Pour ce qui est des **inconvéⁿients** aux tiers (le public) il faut, je crois, se rappeler le principe fondamental que le droit d'association, qui inclut le droit de grève, fait partie intégrante de notre système démocratique et de notre système des relations du travail. Commentant cette question, M. Cyrus Ching, ancien directeur du service de conciliation au Ministère du travail des États-Unis a dit :

« ... La communauté est presque toujours affectée. ... Il est malheureux que ce soit ainsi. Cependant, ceci fait partie du prix que nous devons payer pour notre système démocratique... » ¹⁶

Plusieurs des « solutions » qui sont proposées depuis quelques mois, semblent partir de quelques hypothèses de base, à savoir :

- (1) Les grèves sont le fait de « méchants dirigeants syndicaux » qui « forcent » les travailleurs de sortir en grève — d'où la « solution » d'un vote de grève obligatoire sous surveillance gouvernementale ;
- (2) toute grève dans un établissement hospitalier crée nécessairement une situation catastrophique — d'où la « solution » de l'interdiction de la grève dans les hôpitaux ;
- (3) les « méchants chefs syndicaux » mentent toujours à leurs membres afin de les manipuler — d'où la « solution » de la lecture du texte intégral des offres patronales et le vote obligatoire sur ces offres avant la grève et à tous les 90 jours durant la grève.

Il me semble que ces « solutions » ont certains éléments en commun. Elles sont fondées sur une méconnaissance des réalités du syndicalisme et des relations du travail. Elles reposent sur une confusion entre la **situation conflictuelle**, qui est inhérente aux relations du travail, d'une part, et les **conflits de travail**, qui sont la manifestation la plus visible de la situation conflictuelle.

Croit-on vraiment qu'en diminuant le nombre de grèves **légal**es et en les entourant de toutes les embûches imaginables, ne fût-ce que dans des services publics, l'on parviendra à « refouler » les situations conflictuelles elles-mêmes ?

Les foyers de conflit débouchent sur deux types de phénomènes, soit un accommodement provisoire ou une manifestation conflictuelle, normalement la grève. En voulant réprimer cette dernière forme, on en favorisera d'autres. Comme le dit A. Sturmthal :

« Pour un employeur comme pour la société... le bas moral, l'absentéisme, le sabotage, un fort taux de roulement du personnel peuvent, à long terme, s'avérer beaucoup plus néfastes qu'une grève. Une fois le conflit exposé au grand jour et réglé à la suite d'une grève, la situation peut souvent se révéler plus facile que si une lutte clandestine se prolongeait. Il y a... rien à gagner si nous ne parvenons qu'à dissimuler le ... mécontentement ... »¹⁷

NOTES

- (1) M. Maurice, « Les politiques syndicales pour l'amélioration des conditions de travail et de l'organisation de l'entreprise : situation en Europe et aux États-Unis », *Revue française des affaires sociales*, janvier 1974, p. 702.
- (2) Voir R.-W. Cox, « Relations ouvrières et politiques générales : perspectives d'avenir », *Québec-Travail*, sept.-oct. 1972 : 268-274.
- (3) Travail-Canada (Bureau de la main-d'œuvre féminine) : *Les femmes dans la population active : faits et données*, édition de 1975. Tableaux 14, 19 et pages 275-279.
- (4) H. Wool, « Future Labor Supply for Lower Level Occupations », *Monthly Labor Review*, mai 1976.
- (5) Bureau de la statistique du Québec, *Perspectives démographiques pour le Québec*, 1974, pages 44, 57.
- (6) Wool, *op. cit.*
- (7) Survey Research Center, University of Michigan, *Survey of Working Conditions*, (novembre 1975) : 407-409. (Cité par H. Wool, *ibid.*)
- (8) M. Maurice, *op. cit.*
- (9) Voir à ce sujet le Rapport préliminaire du Comité Beaudry sur les conditions de travail dans l'industrie de l'amiante et le Rapport de la Commission d'enquête du Dr Ham sur les mines de l'uranium dans l'Ontario.
- (10) Voir M. Maurice, *op. cit.*, p. 700-705.
- (11) *La Presse*, 16 octobre 1976.
- (12) Cité par Claude-François Jullien dans le *Nouvel Observateur* du 11 octobre 1976.
- (13) En 1973, il y avait 4,055 conventions collectives pour 3,136 syndicats ou sections locales. Statistique Canada, *Rapport sur les organisations ouvrières*, 1973 (cat. 71-502), Tableau 25.

- (14) Marcelle Padovani dans *le Nouvel Observateur* du 11 octobre 1976.
- (15) Travail-Canada : *Grèves et lock-outs au Canada en 1973*. Tableau 1 : *Gazette du Travail*, juillet 1976.
- (16) Cité dans P. Verge : *Les critères des conflits créant une situation d'urgence* (Étude no 23 de l'équipe spécialisée en relations du travail, Ottawa, 1967), p. 45.
- (17) Adolf Sturmthal, « La grève dans les systèmes contemporains de relations de travail », in *La Grève* (4e Colloque de relations industrielles de l'Université de Montréal, 1973), p. 9.

ATELIER :

LES LOIS NE SONT PAS RESPECTÉES

Animateur :
Me Philip Cutler, c.r.

Étude Robinson, Cutler, Sheppard, Borenstein, Langlois et Flam.

Étant donné qu'il s'agit du 7^e Colloque de relations industrielles de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, le non-respect de la loi sera traité dans le contexte des conflits en milieu de travail.

Les lois qui concernent les conflits en milieu de travail sont-elles respectées? La réponse est non. Cette réponse est aussi catégorique qu'il s'agisse des employeurs ou des syndiqués.

Les employeurs et les contraventions à la loi

Si le conférencier avait d'abord à dresser une liste des catégories de lois non respectées par les employeurs il y en aurait cinq qui viendraient à l'esprit :

1. Les contraventions dans le domaine de la sécurité contre les accidents industriels ;
2. Le salaire minimum prévu dans la loi et dans les décrets ;
3. Les conditions de travail également prévues dans la loi et les décrets ;
4. La pollution industrielle que ce soit la loi statutaire ou la loi de la nature ;
5. Finalement, la question de langue, que ce soit la contravention de la loi, des ordonnances ou des arrêts en conseil.

Si cette dernière catégorie de contraventions n'affecte pas si directement la question économique ou la question de santé, c'est quand même une catégorie de contraventions qui préoccupe le plus, du moins au palier intellectuel.

Les syndiqués et les contraventions à la loi

Dans le cas des syndicats, il ne s'agit pas de dresser une liste car la plupart des contraventions ou des non-respects de la loi se trouvent dans les grèves et les lock-outs.

Cependant, on peut dresser une liste des foyers de non-respect de la loi, les conflits en milieu de travail surtout, quand ces conflits sont rendus au palier des grèves ou lock-outs.

Comme avant-propos, il y a lieu d'abord de dire qu'il est plus facile de discuter le droit à la grève dans une loi expresse, que la prohibition de la grève du moins dans certains domaines.

Malheureusement, ici au Québec, ces questions sont plus difficiles à discuter car le droit à la grève est souvent une fiction de la loi et les prohibitions une question de goût qui dépend du gouvernement au pouvoir quand ça ne dépend pas du juge saisi du litige.

La nouvelle loi visant à assurer les services de santé et autres

Une des lois les plus récentes dénote de façon cynique que le droit à la grève ne peut en fait être autre chose qu'une fiction. Nous faisons allusion à la loi, visant à assurer les services de santé et les services sociaux essentiels en cas de conflit de travail, sanctionnée le 19 décembre 1975.

Votre conférencier a eu l'occasion de se prononcer sur l'importance de cette loi dans son récent Code du travail annoté de 1976 qui, incidemment, analyse d'autres lois connexes, et il m'a fait plaisir de constater que l'on a jugé bon de mettre ce livre en vente sur les lieux de ce colloque.

Disons en passant que je ne suis nullement intéressé à promouvoir la vente de ce livre et ces remarques sont uniquement dans le but de respecter les obligations qui s'imposent de la part d'un auteur envers son éditeur.

Revenons à cette récente loi visant à assurer certains services en cas de conflits de travail. Il s'agit évidemment des services de santé et des services sociaux habituellement dispensés dans les hôpitaux et dans d'autres établissements.

En bref, les parties en cas de conflit de travail sont appelées par le législateur à se rencontrer pour décider les services que le syndicat (comme d'ailleurs l'employeur) doit maintenir pour la durée d'un arrêt de travail.

Si les parties ne s'entendent pas, le commissaire aux services essentiels, ou un des commissaires adjoints, détermine quels sont les services essentiels et si ces services sont affectés, il s'agit d'une contravention à cette loi.

Incidemment, dans le cas où le commissaire aux services essentiels, ou un des commissaires adjoints, n'a pas assuré suffisamment les services, toute personne qui prétend avoir le droit de recevoir ces services qui ne sont pas assurés peut demander que la décision soit révisée pour conserver les services désirés.

Un aspect de cette loi est que l'on chercherait en vain dans le texte afin de trouver les critères pour déterminer si un service est essentiel ou non.

Finalement, lorsque l'on prend l'ensemble de cette nouvelle législation, il n'est pas difficile de se rendre compte qu'aucun législateur n'a jamais trouvé des méthodes si sophistiquées pour rendre une grève inefficace tout en proclamant que le droit à la grève dans ce domaine est plus qu'une fiction juridique.

La grève interdite aux salariés à l'emploi d'un service public

D'ailleurs la législation visant à assurer les services de santé et autres n'est qu'une extension des gymnastiques intellectuelles qui se trouvent à l'article 99 du Code du travail du Québec. Cet article 99 se lit :

« La grève est interdite aux salariés à l'emploi d'un service public à moins que l'association des salariés en cause y ait acquis droit suivant l'article 46 et ait donné par écrit au ministre avis préalable d'au moins huit jours lui indiquant le moment où elle entend y recourir. »

À première vue, ce texte semble vraiment assurer le droit à la grève aux salariés à l'emploi d'un service public, étant donné que l'on invoque l'article 46, un article du Code qui doit assurer le droit à la grève.

À vrai dire, la seule distinction entre l'article 99 et le droit à fin de compte pour le Procureur Général d'obtenir une injonction pour empêcher la grève, et la nouvelle législation où les services essentiels doivent être maintenus nonobstant la grève, c'est qu'en vertu de l'article 99 il est laissé aux parties de déterminer comment rendre l'arrêt de travail assez inefficace pour éviter une prohibition par voie d'injonction contre toute la grève tandis que dans la nouvelle législation on n'a pas besoin de deviner comment rendre l'arrêt de travail inefficace car le législateur fournit un commissaire qui détermine comment et jusqu'à quel point l'arrêt de travail doit demeurer inefficace.

Cette thèse soumet qu'il n'y a rien de plus dangereux qu'une situation où en partant les activités d'un arrêt de travail sont légales et que ces mêmes activités sont rendues illégales par la demande du Procureur Général pour l'obtention d'une injonction qui n'est d'ailleurs jamais refusée. Il n'y a rien de plus néfaste qu'un texte de loi qui sanctionne comme licites les activités des grévistes un jour, et qui condamne les mêmes activités le lendemain. Bien plus,, à la suite d'une ordonnance en injonction accordée par un juge de la Cour supérieure, à la demande du Procureur Général, sur une base ex parte, c'est-à-dire sans que jamais le syndicat ou les syndiqués aient le droit de comparaître ou de

plaider contre les allégations dans la requête en injonction, les activités licites d'hier, une fois l'ordonnance signifiée, deviennent des contraventions à l'ordonnance rendant les syndiqués susceptibles d'être déclarés coupables d'outrage au tribunal et condamnés à une amende de \$50,000 avec ou sans emprisonnement pour une durée d'un an et, ceci, sans préjudice à tout recours en dommages-intérêts.

Le Code de procédure civile du Québec nous informe, à l'article 761, *inter alia*, que :

« Ces pénalités peuvent être infligées derechef jusqu'à ce que le contrevenant se soit conformé à l'injonction. »

Suivons de près le processus par ordre chronologique :

1. Un jour une ligne de piquetage est dressée devant les lieux du travail et, ceci, seulement après avoir donné avis formel de la date et de l'heure auxquelles ces activités pourront débiter ;
2. Ces activités sont acceptées par les autorités compétentes et par la société comme étant non seulement légales mais un droit fondamental à exercer durant un conflit de travail ;
3. Un juge de la Cour supérieure reçoit plus tard une requête demandant que les activités alors considérées légales soient enjointes par ordonnance rendant la continuité de ces mêmes activités comme cause suffisante pour constituer un outrage au tribunal.

Pourtant, la requête n'allègue pas que les activités jusqu'au moment de l'ordonnance ont été augmentées ou changées d'un iota.

Il suffit pour le Procureur Général, ou son représentant, d'invoquer que les activités considérées légales jusqu'à la présentation de la requête, sont devenues des parties intégrantes d'une grève qui met en péril la santé ou la sécurité publiques et, de ce seul fait, et sans jamais que les grévistes soient entendus avant ou après que la requête soit accordée, ces mêmes activités considérées légales au commencement deviennent la cause pour imposer non seulement des amendes mais aussi jusqu'à un an d'emprisonnement.

Que s'est-il produit ? L'Assemblée Nationale du Québec a légiféré pour protéger la société. Le Procureur Général, ou son représentant, fait son devoir. Le juge agit en conformité avec son serment d'office. Et les syndicalistes qui se sont penchés longtemps sur une question si vitale et radicale que de provoquer un arrêt de travail sont demandés de faire volte-face et d'accepter que ce qui était absolument légal est devenu outrageux et, ceci, encore une fois, sans que rien n'ait changé dans le comportement ou dans les actes posés depuis le début d'une grève sanctionnée par la loi.

Si la réaction chez les syndiqués est souvent de continuer les activités maintenant prohibées par l'ordonnance, c'est peut-être plutôt un manque de respect pour le législateur qu'un manque de respect pour la loi ou pour un juge.

Évidemment, au point de vue juridique, cette distinction est non existante, mais, au point de vue social, c'est le nœud de l'affaire.

N.B. : Le temps ne permet pas de discuter la législation spéciale qui ordonne aux travailleurs de l'industrie de retourner au travail pendant une grève illégale. Ajoutons que l'on n'a jamais entendu parler d'une législation spéciale pour ordonner à l'employeur de terminer un lock-out efficace.

Les grèves interdites de façon claire et nette

Le Code du travail du Québec nous dit, à l'article 93, que « toute grève est interdite en toutes circonstances aux policiers et pompiers à l'emploi d'une corporation municipale ». Voilà une proposition juridique expresse non équivoque qui est préférable, à mon sens, à ce que j'ai désigné comme étant des gymnastiques intellectuelles dans le texte concernant les conflits de travail dans le service public et encore plus dans la récente législation visant à assurer certains services de santé.

Ici, chez les policiers et les pompiers, le législateur laisse au moins clairement savoir ce qui est prohibé. Le législateur a même fourni un mécanisme pour remplacer le droit de grève catégoriquement prohibé chez les policiers et les pompiers. L'article 82 du même Code nous dit que tout différend entre une corporation municipale et une association de salariés accréditée pour représenter les policiers ou pompiers est obligatoirement déféré à un conseil d'arbitrage et l'article 81 nous dit que la sentence d'un tel arbitrage a l'effet d'une convention collective.

Ce qui est malheureux dans cette affaire une fois que l'on a constaté que chez les policiers et pompiers le législateur est clair et catégorique, c'est que le mécanisme de l'arbitrage manque de précisions essentielles :

1. Quel entraînement doit-on avoir, avec succès, avant de se qualifier comme arbitre, surtout dans un arbitrage obligatoirement imposé par la loi ?

N.B. : À cette dernière question, on devrait sans doute ajouter comment démontrer que l'arbitre est désigné par rapport à sa compétence et ses talents et non pas par considération politique.

2. Quels sont les critères pour déterminer si une condition de travail est valablement demandée ou non ?
3. Quels sont les critères pour déterminer le montant qui constitue un salaire raisonnable ?

Le point saillant ce n'est pas que le législateur n'a pas fourni de réponse à ces questions mais, ce qui est pire c'est qu'il n'existe aucun effort juridique ou autres pour étudier ou trouver des réponses à ces questions.

Ajoutons à l'instant que ce n'est pas par la désignation d'une commission pour faire enquête dans une industrie où les relations sont déjà turbulentes, que l'on peut nécessairement trouver la façon et les critères pour éviter des conflits en général dans les milieux de travail. C'est plutôt dans l'industrie où le calme règne plus souvent que l'on doit faire enquête pour trouver les sources de la paix industrielle.

Dernièrement, une commission a siégé pour examiner certains problèmes dans l'industrie de la construction. Son président, un juge bien connu, était surtout considéré comme humanitaire et défenseur des droits fondamentaux. Un des commissaires était connu comme syndicaliste militant et honnête. Finalement, le troisième commissaire, tout en étant un avocat qui représente les employeurs, était l'homme le plus respecté dans le mouvement ouvrier aux points de vue intégrité et objectivité.

Que reste-t-il comme souvenir de cette expérience? Trop d'employeurs prétendent que l'on n'a jamais solutionné, et trop de syndicats sont d'avis que c'est seulement le mouvement syndical et le monde interlope qui ont eu à faire face à une commission où la protection fondamentale de la justice naturelle était presque totalement ignorée pour un grand nombre de témoins et leurs procureurs.

Il faut que la façon d'appliquer les règles de la justice naturelle soit décidée d'avance et non pas lorsque les commissaires sont dans le feu de l'enquête.

Bien sûr, il reste un autre souvenir de cette commission. Pour la première fois au Canada, un pays où le droit d'association est un droit fondamental ancré dans notre système socio-légal, et plus précisément au Québec, on a des syndicats en tutelle statutaire et l'industrie de la construction traverse à l'heure actuelle les jours les plus sombres de son histoire.

Si j'avais une seule proposition à avancer, ce serait que, partout où la grève est défendue, la rémunération soit établie par des sentences arbitrales qui adoptent comme critère que la rémunération dans ces secteurs doit dépasser les salaires et la rémunération de ceux qui l'ont encore.

En un mot, celui qui a perdu le droit fondamental de faire la grève mérite une rémunération supérieure en récompense, même si c'est en vertu d'une sentence arbitrale.

Faute de mieux, ou du moins jusqu'à ce qu'un comité d'étude trouve d'autres formules, on devrait d'abord cesser de prétendre accorder le droit de grève, tellement entouré de restrictions irréalistes qu'en réalité le droit de grève n'est qu'une fiction, parce que la société n'accepterait pas d'être paralysée par les arrêts de travail dans certains secteurs sensibles. Dans ces cas, l'arbitrage doit déterminer le meilleur traitement qui doit toujours être accordé comme récompense pour ceux qui sont privés de leur droit fondamental de faire la grève.

Finalement, plutôt que de prétendre que le droit de grève existe, je suggère d'abolir cette fiction dans certaines industries et d'établir une cour d'arbitrage avec des juges d'expérience nommés à vie, et les critères connus d'avance.

À titre d'exemple de ce manque de critères pour déterminer la rémunération d'un employé, j'aimerais vous citer le cas de Zeckendorff lorsqu'il est revenu visiter son chef-d'œuvre, Place Ville-Marie. Assis dans un restaurant de ce complexe, prenant son repas, il s'est adressé à un garçon qui servait le beurre d'une boîte en argent contenant de la glace, lui demandant de lui donner un deuxième morceau de beurre, et le garçon a refusé de lui donner ce deuxième morceau. De sa voix autoritaire bien connue, Zeckendorff a demandé au garçon s'il savait qui il était. D'une voix plus modérée, le garçon a riposté : « Savez-vous qui je suis ? », et sans attendre sa réponse, il a avisé Zeckendorff qu'il était en charge de la distribution des carrés de beurre.

Le raisonnement de ce garçon n'est pas tellement éloigné des pseudo-critères trouvés souvent dans des sentences arbitrales. Ces pseudo-critères expliquent peut-être la fréquence des grèves.

Acceptons que tout texte de loi doit contenir une logique intrinsèque pour éviter des situations où on peut dire que les lois ne sont pas respectées.

ATELIER :

LES NÉGOCIATIONS TRAÎNENT EN LONGUEUR

Animateur :

Me André Loranger

Avocat

Quand on dit des négociations collectives qu'elles traînent en longueur, on reprend là une idée fort répandue dans l'opinion publique, mais je crois qu'il faut éviter de la prendre pour vraie avant d'avoir établi certaines distinctions et avant d'avoir examiné attentivement comment se passe dans les faits bon nombre de négociations.

La durée des négociations en regard du contenu de la Convention Collective

Dire des négociations qu'elles traînent en longueur c'est dire que le processus de fabrication d'un accord entre deux parties qui ont des intérêts surtout opposés durent plus longtemps qu'elles ne devraient durer. Ceci ne m'apparaît absolument pas évident si l'on considère que la Convention Collective tend à couvrir aujourd'hui de plus en plus de matière qui touche autant les conditions de vie et de travail des salariés dans l'entreprise que le fonctionnement même de l'entreprise et de l'établissement. Les enjeux des négociations sont donc nombreux et complexes et il ne faut ni se surprendre ni se scandaliser que les parties doivent passer un certain temps à discuter avant d'aboutir à un accord.

Cette variété quasi infinie de matière dont les parties peuvent débattre, de même que la difficulté de réconcilier les intérêts des parties, sur ces matières nombreuses et complexes sont manifestement parmi les principaux motifs de la longueur des négociations.

Avant de conclure un accord sur une matière donnée, surtout si la solution avancée est innovatrice dans l'entreprise, il faut que le problème et la solution envisagés aient été l'objet d'un examen minutieux par chacune des parties, afin que chacun s'assure que cet accord sur cette matière respecte ses intérêts et ses besoins et qu'il s'agit là, quant à cette matière, du meilleur contenu qui puisse être obtenu.

La durée des négociations et la stratégie des parties :

Dans certains cas, alors même que toutes les conditions précédemment énoncées sont rencontrées, surtout si l'une des deux parties accède à une demande importante de l'autre partie, il arrivera que l'accord ne sera pas conclu parce que cette partie recherche en retour

une concession de son vis-à-vis, concession qui ne peut être obtenue à ce moment-là de la négociation.

Ce dernier point m'apparaît important. En règle générale, ni l'une ni l'autre des parties à la négociation n'est prête à donner son acquiescement à la proposition de son vis-à-vis, si cette partie n'a pas la double certitude que : premièrement, sur cette matière particulière, le maximum de ce qui était accessible maintenant comme plus tard a été acquis et deuxièmement, il n'est pas utile de conserver pour plus tard le consentement à telle solution, consentement qui servirait alors de monnaie d'échange contre autre chose. Si ces deux conditions se rencontrent, l'accord sur cette matière est possible et en général, il se produit. Mais le temps est et reste toujours un élément majeur de la stratégie de chacune des parties. L'employeur et le syndicat, chacun dans le but de réaliser ses objectifs de négociations, recherchent très souvent à ce que le défaut d'accord, et par là le risque d'affrontement, se situe à un moment où le vis-à-vis à la table de négociations est plus vulnérable et par là, plus susceptible de consentir à modifier sa position en diminuant ses exigences pour qu'il y ait un accord entre les parties. Ainsi, dans les négociations entre les entreprises de presse quotidienne et les syndicats de journalistes, l'avantage du temps bénéficiait à l'employeur si le risque de conflit se manifeste au début de juin ou à la mi-décembre. Mais l'avantage du temps joue en faveur des syndicats si une menace de grève commence à planer au début de septembre ou au début de février. Cela étant bien connu des parties, il ne faut pas se surprendre de les voir, l'une ou l'autre, ou les deux, tenter de bénéficier du meilleur « timing » en laissant s'écouler le temps pour en arriver à cette période de l'année où l'autre partie est susceptible de se ramollir.

De plus, indépendamment de toute stratégie entre les parties à la négociation, peut-être à cause de nos mœurs de négociation, les parties considèrent souvent que le temps agit de lui-même dans une négociation et que son seul écoulement, plus ou moins long selon les cas, est un facteur indispensable à la réussite d'une négociation.

Tous les initiés de la négociation savent qu'une proposition patronale par exemple, faite après l'écoulement d'un certain temps, et acceptée à ce moment-là par la partie syndicale, aurait pu, en termes absolument identiques, être refusée par cette même partie syndicale si elle avait été présentée plus tôt, après un débat insuffisant, ou encore tout simplement à un moment où l'autre partie n'avait pas le sentiment que le maximum de ce qui pouvait lui être consenti l'avait été. Les négociateurs le savent et les conciliateurs le constatent, aucun différend n'est plus difficile à dénouer que celui dans lequel l'une ou l'autre des parties a prématurément mis sur la table tout son mandat jusqu'à épuisement de celui-ci. Ces situations mènent souvent à des conflits que celles où l'une et l'autre des parties ont pris le temps de s'apprivoiser, de

s'expliquer et de cheminer avec le passage du temps. Le schéma décrit ci-haut n'est pas inéluctable, mais il me semble généralement vrai qu'un certain écoulement du temps est propice à l'avènement d'une convention collective satisfaisante pour l'une et l'autre des parties.

Cependant, en certains cas, le passage du temps, l'allongement de la négociation peuvent aiguïser le mécontentement des salariés et rendre demain plus difficile l'acceptation d'une même proposition qui serait aujourd'hui acceptable. Dans le cas des entreprises où les relations entre le syndicat et l'employeur sont fréquentes et substantielles, dans le cas où les parties et leurs représentants se connaissent pour avoir déjà négocié et conclu des arrangements satisfaisants, dans le cas où durant la vie de la convention collective à renouveler les parties se sont rencontrées pour s'exposer leurs problèmes et tenter de les solutionner, dans tous ces cas, il y a de bonnes chances que les parties puissent en arriver plus aisément et plus rapidement à un accord satisfaisant.

La durée des négociations et la législation :

Le Code du Travail donne à l'employeur ou au Syndicat le droit d'initier les négociations par un avis écrit d'au moins huit jours à l'autre partie. Dans le cas de renouvellement d'une Convention Collective, cet avis peut être donné dans les soixante jours précédant l'expiration de la Convention ou dans tout autre délai fixé dans la Convention à renouveler.

Dès cet avis, les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi. Si une partie estime que les négociations ne pourraient être complétées dans un délai raisonnable, si trente jours de négociations se sont écoulés sans succès, la conciliation peut être demandée et généralement un conciliateur est désigné pour tenter de rapprocher les parties.

Le droit de grève et celui de « lock-out » sont alors acquis soixante ou quatre-vingt-dix jours après la réception de l'avis par le ministre, avis demandant la conciliation.

Ce sont là les seules dispositions législatives qui interviennent pour régir la durée des négociations. Le législateur présume qu'une première négociation peut raisonnablement prendre jusqu'à cent vingt jours pour être menée à terme et qu'un renouvellement de convention devrait pouvoir se faire dans un délai de quatre-vingt-dix jours.

Dans les faits, beaucoup de conventions réussissent à se conclure à peu près à l'intérieur de ces délais, surtout dans l'entreprise privée. Dans le secteur public, ces délais semblent insuffisants, nous reviendrons plus loin sur cette situation particulière.

En fait, le Code du Travail laisse beaucoup de latitude aux parties dans la détermination de la durée des négociations. Actuellement, la loi n'agit pas de façon significative sur la durée des négociations. Ce sont les parties qui sont responsables du déroulement des négociations, de la durée, de la fréquence et de la qualité de chacune des rencontres. Il m'apparaît difficile et peu souhaitable qu'il en soit autrement.

La durée des négociations et la difficulté de s'entendre :

S'il était facile de s'entendre pour deux parties face à des problèmes nombreux, variés, complexes, si les deux parties se préparaient sérieusement à la négociation et entamaient toujours celles-ci avec ouverture d'esprit et respect pour l'autre partie, si les négociations se déroulaient sans qu'il y ait concurremment de moyens de pression d'exercés de part et d'autre, si les débats se faisaient sans coloration idéologique, s'il n'y avait pas de rivalité inter-syndicale, s'il n'y avait pas de conflit à l'intérieur du syndicat, s'il n'y avait aucun conflit d'intérêt à l'intérieur du syndicat, s'il n'y avait aucun conflit d'intérêt mais communauté d'intérêt entre l'employeur et le syndicat, alors les négociations pourraient se dérouler et se conclure rapidement.

Aujourd'hui, négocier une convention collective ça ne peut presque pas ne pas être une opération qui ne soit pas longue, car ce qu'on demande à la convention collective de faire, c'est non seulement de régler tous les problèmes sociaux posés par le travail ou à l'occasion du travail, mais aussi de le faire à l'intérieur d'un nouveau partage des droits et des responsabilités dans et sur l'entreprise. Tant et aussi longtemps que la négociation collective touchera à autant de problèmes qu'elle le fait aujourd'hui, tant et aussi longtemps que la négociation ne sera qu'une opération qui se fait à tous les deux ou trois ans sans qu'entre-temps les parties poursuivent de façon substantielle les discussions, il ne faudra pas se surprendre que les négociations soient longues. Dans ce contexte, il arrive souvent que les négociations soient longues, mais il est relativement rare qu'elles traînent en longueur. La longueur des négociations ne m'apparaît pas, dans la plupart des cas, être un problème réel ni un problème important. D'ailleurs, de plus en plus de spécialistes en relations de travail parlent de l'idée de la négociation permanente comme étant un régime de négociation plus conforme aux besoins et aux réalités de notre monde moderne.

ATELIER :
LE GOUVERNEMENT CONTRÔLE NOS SALAIRES

Animateur :

M. Robert de Coster

Président de la Régie des mesures anti-inflationnistes

Je dois d'abord faire acte d'humilité. Je ne professe ni expertise ni compétence dans le domaine complexe des relations de travail. Je suis donc forcé de conclure que je suis ici simplement en raison des fonctions que j'exerce présentement et de la nature des contrôles que la Régie des mesures anti-inflationnistes, que je dirige, a pour mandat d'appliquer.

Heureuse coïncidence tout de même, car les conflits en milieu de travail et la hausse déréglée des prix constituent incontestablement, à l'heure actuelle au Canada et particulièrement au Québec, les deux sources les plus importantes de malaise, de tension et de difficultés tant sur le plan social que sur le plan économique.

Ces deux phénomènes ne sont évidemment pas étrangers l'un à l'autre, on décèle facilement des relations de cause à effet et d'influence réciproque, l'un contribuant à accentuer les problèmes de l'autre ou tout au moins à les mettre en évidence.

Tous les agents économiques, patrons, ouvriers, gouvernements doivent donc s'acharner à trouver rapidement une thérapie efficace à ces deux maux, thérapie à effets immédiats et permanents sur les personnes aussi bien que sur les structures. L'École de relations industrielles fait donc œuvre utile en rassemblant pendant quelques heures des personnes susceptibles d'apporter à ces questions l'éclairage d'une expertise et d'une compétence particulières.

Quant à moi, je vous parlerai surtout, vous vous en doutez, d'un aspect particulier du « contrôle » des salaires, celui qui découle de la loi concernant les mesures anti-inflationnistes.

Mais auparavant, j'aimerais faire quelques commentaires sur l'état présent de l'économie canadienne, commentaires d'un économiste amateur partageant depuis plus de six ans les préoccupations du gouvernement québécois en ce domaine et participant à l'énoncé de ses politiques.

Il est bien clair que l'économie canadienne rencontre présentement des difficultés sérieuses que mettent en évidence un certain nombre de symptômes inquiétants.

Le Canada vient de passer par sa pire récession depuis les années 1930. La relance économique est lente et laborieuse. On prévoit un taux de croissance cette année de moins de 5% diminuant en 1977.

Le taux de chômage dépassera 7% en 1976 et aura tendance à augmenter en 1977. Monsieur St-Pierre, le ministre de l'Industrie et du Commerce, prévoit en 1976 une chute de 4.7% des investissements dans le secteur manufacturier. Le Conference Board signale une stagnation des investissements des entreprises en 1976 et espère un léger accroissement en 1977.

Les prix et les coûts de fabrication sont encore trop élevés et affectent sérieusement la compétitivité de nos entreprises sur les marchés internationaux et même sur le marché domestique. Un taux de productivité très bas qui se maintient inférieur à celui de nos principaux concurrents constitue une autre source d'inquiétude et d'**appréhension**. Ajoutez à ceci un déficit courant international, une croissance plus lente du revenu personnel, etc... et vous avez tracé le profil d'un portrait troublant.

Cette situation nuit à l'évolution normale de l'économie et à son rendement, c'est bien manifeste. De plus, les pertes de travail portent préjudice à toute une population, comme nous l'avons vu. Prenons à témoin les grèves qui ont affligé le secteur public et ont retiré les services essentiels à des personnes qui n'étaient pas partie aux conflits, dans le domaine hospitalier, dans l'éducation, etc...

La réduction d'un taux déjà bas d'augmentation de la productivité est inquiétante en soi mais lorsqu'elle coïncide avec des règlements salariaux toujours plus élevés, elle affecte le degré de compétitivité de nos entreprises sur les marchés mondiaux et domestiques et menace sérieusement leur viabilité. De fait, rien n'est plus néfaste pour l'économie d'un pays que la conjonction de coûts élevés et de basse productivité.

L'apparition simultanée d'une spirale inflationniste déréglée et d'un taux élevé de chômage est aussi un indicateur certain de difficultés structurelles inquiétantes. En 1974 et 1975, cet indicateur a atteint le niveau dit de désastre.

Certes, on ne saurait attribuer à la détérioration des relations industrielles tous les maux économiques qui nous affligent présentement. Certaines difficultés que rencontre présentement notre économie relèvent beaucoup plus de défauts et de faiblesses structurelles et ont été accentuées par les politiques gouvernementales de lutte à l'inflation.

Il n'en demeure pas moins que le Québec affiche des championnats et des records peu enviables dans les arrêts de travail. La durée totale de ces arrêts, le pourcentage de la durée de ces arrêts par rapport à

l'ensemble du Canada, le taux élevé de ces arrêts dans le domaine de la fabrication, les pertes de travail au Québec dans le secteur des services et de l'administration publique constituent une source sérieuse de préoccupations et d'appréhension.

Ce qui est plus grave encore, c'est que le Canada lui-même affiche une des pires performances sur ce plan parmi les pays industrialisés. Il est fort peu surprenant en conséquence qu'une telle situation, accentuée encore une fois par le phénomène de l'inflation, se traduise par une détérioration du climat social, par une accentuation des tensions raciales et linguistiques et par une radicalisation des politiques et des moyens.

Comme conséquence, on perçoit maintenant une radicalisation des attitudes du public, des patrons et des ouvriers et des gouvernements qui engendrera des gestes plus radicaux et ne présage pas nécessairement bien d'un soulagement à court terme des tensions et des malaises.

Mais après ce long diagnostic, venons-en au cœur de la question, soit, « le contrôle des salaires par les gouvernements ».

Nous sommes privilégiés au Québec. Les contrôles des salaires sont peu nombreux. Nous en comptons d'ailleurs plus qui ont pour effet de hausser les traitements que d'en limiter la croissance. Nous retrouvons ainsi un mécanisme fixant un salaire minimum, l'extension par décret de conventions collectives, l'impôt gradué sur le revenu et les contrôles découlant de la loi concernant les mesures anti-inflationnistes.

CONTRÔLE DES REVENUS DÉCOULANT DE LA LOI 64

Qu'il me soit tout d'abord permis de vous assurer que toutes les personnes avec qui j'ai déjà discuté de cette question, tant au fédéral qu'au provincial, ont reconnu et continuent à reconnaître que la méthode la plus juste et la plus équitable, que le processus le plus généralement acceptable de fixer les salaires et les conditions de travail demeure les régimes de négociations collectives, et ceci tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

Il est évident, par ailleurs, que l'application de la partie 4 des mesures anti-inflationnistes fausse temporairement le jeu de la libre négociation entre employés et employeurs. Ceci, personne ne le conteste. Bien plus, est aussi affecté

- 1 – le mécanisme du tribunal d'arbitrage dont les sentences sont normalement exécutoires ;
- 2 – l'efficacité du droit de grève ;
- 3 – la valeur de parties importantes d'une convention collective et l'existence même de cette convention.

En réduisant aux limites admises par les règlements des augmentations de rémunération acquises par négociations ou par sentences arbitrales, la Régie introduit dans le processus des relations de travail une contrainte inhabituelle, une cinquième roue embarrassante.

Il est bien important, cependant, de se rappeler

- 1 – qu'il s'agit d'une mesure temporaire, le programme de lutte à l'inflation annoncé par monsieur Trudeau le 13 octobre 1975 répond à une urgence nationale. Il a de toute nécessité un caractère temporaire. Ceci est confirmé par le jugement de la Cour suprême du Canada, par les dispositions de la loi elle-même et par les intentions manifestées par le Premier ministre encore récemment.
- 2 – que le contrôle anti-inflationniste des revenus n'est ni une fin ni un objectif en soi mais simplement un des nombreux éléments d'un programme global qui vise un objectif plus vaste et prioritaire de lutte à l'inflation, soit une diminution de la hausse des prix à la consommation dont le coût de la main-d'œuvre est un des éléments.
- 3 – que les mesures n'affectent que la rémunération dont elle vise uniquement à limiter la croissance jugée excessive. Il ne s'agit donc pas d'un gel des salaires et cette mesure ne s'apparente en rien à un contrôle permanent des revenus destiné à assurer à l'État un pouvoir réel sur les conditions de travail et ses mécanismes de fixation. Ainsi,
 - 1 – la Régie n'intervient jamais dans le processus de négociations et ne donne ses avis que lorsque les régimes sont finalement conclus ou établis. C'est là une règle de pratique rigide.
 - 2 – La Régie n'est aucunement habilitée à intervenir dans les questions autres que celle de la rémunération ou même à fixer les niveaux de cette rémunération.

Son rôle est de constater, par l'application de formules mathématiques, si l'augmentation accordée à un groupe donné pour une année donnée dépasse les normes établies par les directives gouvernementales, normes reliées à des objectifs identifiés bien précis. Après cet examen, la Régie doit, s'il y a lieu, examiner les motifs de dépassement invoqués, donner ensuite des avis, faire des recommandations, et en dernier ressort référer au besoin les cas de dépassement au commissaire qui a le pouvoir d'ordonnances. En ce qui a trait aux motifs de dépassement, je vous souligne qu'ils sont limités en nombre et restreints dans leur portée.

À titre d'illustration, permettez-moi de vous citer le cas des policiers municipaux. Cet exemple fait bien ressortir la confusion qui existe généralement en ce qui a trait au rôle de la Régie et à ses pouvoirs.

Conformément au Code du travail, et en raison du caractère essentiel de leurs fonctions, les policiers ont été privés d'un outil important de négociation, soit le droit de grève. Comme vous le savez, on y a substitué le recours aux tribunaux d'arbitrage. Les policiers ont allégué qu'ils ont été ainsi privés d'un juste revenu et qu'il s'est créé des disparités considérables entre les différents corps de la province. Ils prétendent aussi que l'introduction des mesures anti-inflationnistes les pénalise en mettant un cran d'arrêt au processus de rattrapage et d'uniformisation déjà amorcé par les tribunaux d'arbitrage.

La Fédération des policiers municipaux réclame donc de meilleures conditions de travail, une amélioration du mécanisme de négociations, l'uniformisation de la rémunération des policiers à travers la province, la parité avec la Sûreté du Québec, un meilleur régime de pension, etc.

Certes, les avis de la Régie ont pour conséquence de limiter aux normes prescrites les augmentations des différents corps policiers à quelques exceptions près, en dépit des sentences arbitrales rendues. C'est là un des effets de l'application des directives.

Vous comprendrez facilement, par ailleurs, que s'il était reconnu à la Régie un pouvoir lui permettant de satisfaire les demandes de la Fédération, la Régie serait ainsi érigée en autorité suprême ou en juge de dernier ressort sur toutes les questions de conditions de travail. Par voie de conséquence, les termes parité, uniformisation, rattrapage, etc... n'existent pas dans le langage des mesures anti-inflationnistes.

L'application des directives anti-inflationnistes peut avoir aussi d'autres incidences ou effets secondaires sur les relations de travail.

Ainsi, depuis le jugement d'ailleurs contesté du Conseil canadien des relations de travail dans le cas « ~~Cyprus Anvil Mining Corporation~~ », on peut se demander

- A – Quels sont les effets juridiques de la loi et des directives anti-inflationnistes sur une convention collective ou un contrat de travail ou plus généralement sur un régime de rémunération ?
- B – Quels sont les effets juridiques d'une recommandation de la Régie et d'une ordonnance du commissaire sur un régime de rémunération ?

Un tel régime, convenu entre un employeur et ses employés, accordant des hausses de rémunération que les mécanismes établis jugent illégales en vertu de la Loi 64 et ses directives gouvernementales, peut-il être rendu invalide en raison de dispositions d'ordre public ?

La nullité serait-elle absolue ou relative, complète ou partielle ?

Il ne m'appartient pas de porter jugement, les tribunaux s'en chargeront. Vous pouvez facilement, cependant, juger vous-même des conséquences de tels jugements.

Dans le cas précité, le Conseil canadien des relations de travail a jugé que la grève n'était pas illégale, la convention collective n'étant plus valable puisqu'elle allait à l'encontre des dispositions d'ordre public que sont la loi anti-inflation et ses directives.

Parmi les autres effets, signalons rapidement

- 1 – un changement dans l'attitude des négociateurs, des arbitres, des conciliateurs et des unions généralement. On perçoit facilement une conscience des contraintes qu'imposent les mesures anti-inflationnistes, de la présence invisible de l'organisme de contrôle à la table de négociation et de la perte de valeur de la grève comme outil de négociation ;
- 2 – une modification dans les demandes salariales et dans les modalités de conventions
 - pourcentage d'augmentation
 - durée de l'entente
 - répartition entre salaires et bénéfices
- 3 – un accroissement de l'intérêt du public pour les questions de relations industrielles et pour leurs effets particulièrement en ce qui concerne les grèves et l'impact des règlements, particulièrement dans le secteur public ;
- 4 – une certaine préoccupation des entreprises relativement à l'attitude et la mobilité de leurs travailleurs et au recrutement du personnel requis ;
- 5 – une réaction des travailleurs qui, tout en s'opposant aux effets des mesures sur leur situation personnelle réalisent de plus en plus que la possibilité d'emplois permanents est directement reliée à la viabilité et à la rentabilité des entreprises.

Force nous est de conclure que l'effet psychologique tant recherché du programme fait son chemin graduellement et généralement.

AUTRES CONTRÔLES

Quant aux autres contrôles, ils ont un caractère permanent mais ils visent surtout à corriger certaines inéquités ; à prévenir abus et exploitation ou à mieux redistribuer la richesse globale. Il m'est difficile de les commenter ou de les apprécier mais ils n'ont, je crois, qu'une influence marginale sur le comportement du milieu des relations industrielles.

Le diagnostic posé, il faudra cet après-midi explorer des solutions. Espérons que nos travaux auront contribué à faciliter l'identification de ces solutions.

ATELIER :

LE TRAVAIL NOUS EMPOISONNE

Animateur :

Madame Hélène DavidResponsable du secteur organisation du travail
Institut de Recherches Appliquées sur le Travail● **Les maux de tête des directeurs du personnel**

Si vous vous tenez au courant de ce qui se passe dans le monde du travail par la lecture de revues scientifiques ou journalistiques, comme vous le faites sûrement, il y a de fortes chances que vous connaissiez maintenant par cœur le diagnostic que posait il y a quelques années la revue **Fortune**¹ et qui a été repris à toutes les sauces depuis. On y faisait état de symptômes devenus classiques et qui sont le cauchemar de tout dirigeant d'entreprise ou directeur du personnel : absentéisme, roulement de la main-d'œuvre, sabotage, insubordination, mouvements de grève, débrayages spontanés.

Inutile d'insister là-dessus. Non pas que ces symptômes apparents ne soient pas révélateurs d'un malaise beaucoup plus profond. Mais ce premier diagnostic, tout le monde le connaît parce qu'on ne cesse de le répéter depuis au moins cinq ans. Et surtout, c'est qu'il est habituellement interprété uniquement comme un signal d'alarme pour les dirigeants d'entreprise : si l'on ne s'occupe pas de ces symptômes chez les travailleurs, souligne-t-on souvent, il arrivera un moment où on n'arrivera plus à faire travailler personne².

Essayons donc, aujourd'hui, de poser le problème dans une perspective moins utilitariste et de situer ce « syndrome des cols-bleus » par rapport à des préoccupations qui sont autres que celle de la recherche de l'efficacité maximale au service du profit.

● **Est-ce bien nouveau que les travailleurs se révoltent contre leurs conditions de travail ?**

Les commentaires récents sur cette question laissent trop souvent entendre que ce n'est que très récemment que les travailleurs ont commencé à manifester leur insatisfaction au travail. Il n'y a qu'un pas, ensuite, pour attribuer ces **nouveaux** comportements aux **nouveaux** arrivants : ils seraient le fait de jeunes travailleurs qui non seulement ont une autre mentalité, propre à leur génération, mais qui sont aussi plus scolarisés. Les autres seraient, par voie de conséquence, plutôt contents et satisfaits, ce qui n'exclut pas quelques sursauts de révolte à l'occasion.

Il est temps de changer la lunette de bout, de prendre un peu de recul et de se demander si c'est bien cela qui se passe.

Lorsque j'enseignais la sociologie du travail à l'université, il y avait un court texte que je faisais toujours lire aux étudiants avant de passer aux recherches sociologiques plus « classiques » sur les attitudes et les comportements des travailleurs, études auxquelles il manquait, à mon avis, une dimension très concrète concernant ce qu'est le travail en usine.

Ce texte, écrit en 1957, choquait alors. Pourtant il ne faisait que dire ce qu'on ne peut plus dissimuler aujourd'hui à cause des symptômes de révolte des travailleurs dont j'ai déjà parlé. Swados³ ne faisait qu'y affirmer, en réaction contre l'idée courante que la classe ouvrière, aux États-Unis, vivait de plus en plus comme la classe moyenne, ce que cela signifie d'être travailleur.

C'est, après 20 ans de travail, recevoir un salaire équivalent à celui d'un jeune diplômé de CEGEP qui commence à travailler ; c'est faire une semaine de travail de 50 à 60 heures à cause du temps supplémentaire obligatoire ou des à-côtés nécessaires pour rejoindre les deux bouts ; c'est, surtout, recommencer quotidiennement un travail haï, parce qu'il est épuisant, abêtissant, bruyant, sale, dangereux, sans fin et sans but.

Et lorsque Swados cite un de ses camarades de travail qui lui dit à la pause-café : « T'es-tu déjà arrêté à penser que nous nous précipitons ici pare-choc à pare-choc, que nous retournons ensuite à la maison pare-choc à pare-choc pour produire ici de plus en plus d'autos, à une cadence de plus en plus rapide alors que les autoroutes sont déjà surchargées d'autos ? ». Ne croirait-on pas plutôt entendre un de ces jeunes contestataires des années 60-70 ?

Ce qu'il y a de nouveau, ce n'est donc ni un ensemble de conditions de travail tel qu'il use prématurément⁴ les travailleurs à la corde, plutôt que leur permettre d'utiliser leur potentiel. Ce n'est pas, non plus, le fait qu'il y ait des revendications portant sur les conditions de travail. Ce serait oublier un peu rapidement les grandes luttes du mouvement ouvrier pour l'obtention de la journée de 10 heures, et ensuite la journée de 8 heures au XIXe siècle, par exemple.

Depuis les débuts du capitalisme, les travailleurs ont dû lutter contre toutes sortes de tentatives patronales visant à leur extorquer d'une manière ou d'une autre plus de plus-value, c'est-à-dire les faire travailler davantage pour le même prix. C'est d'ailleurs là l'origine du mouvement ouvrier.

Ce qu'il y a peut-être de nouveau depuis quelques années, c'est une insistance plus grande qui commence à se faire sentir dans les revendications concernant les conditions de travail ainsi que la détermination de ne plus monnayer les effets nocifs de l'organisation du travail capitaliste, mais bien de revendiquer leur élimination.

● L'organisation du travail dans l'entreprise capitaliste

Ces revendications rencontrent et rencontreront beaucoup de résistance de la part des patrons parce qu'elles touchent nécessairement les droits de gérance, c'est-à-dire les droits rattachés à la propriété privée des moyens de production. En effet les revendications concernant les conditions de travail ramènent inexorablement à l'organisation du travail et celle-ci est un pilier indispensable au fonctionnement du système capitaliste. C'est pourquoi à peu près tout ce qui a trait à l'organisation du travail a toujours été considéré par les patrons comme relevant des prérogatives de la direction et comme étant non négociable.

Certains chercheurs, ces dernières années, sont précisément revenus à cette question en associant le « syndrome des cols-bleus » non plus à des caractéristiques individuelles (jeunes/vieux ; cols-bleus/cols-blancs) ou à celles des tâches qu'ils exécutent (chaîne de montage ou entretien) mais aux caractéristiques de l'organisation du travail en usine telle que modelée par les exigences du système capitaliste.

André Gorz résume assez bien la première thèse commune à ces auteurs⁵, qui fonde le reste de leur analyse. À leur avis, au moment de la naissance du capitalisme, les premières manufactures (dans le textile, par exemple), où étaient concentrées des machines semblables aux métiers à tisser (non mécanisés) que les artisans avaient à la maison ont été créées :

« non pour des raisons techniques, mais pour permettre aux patrons de s'appropriier et de contrôler la totalité de la production et la totalité de la force de travail, puis de faire travailler sur ces machines à un rythme et pendant un nombre d'heures qu'aucun tisserand libre ne se serait imposés par lui-même. »

Cela signifie qu'alors comme maintenant, la division du travail poussée à son extrême limite est indispensable non pas pour des raisons d'efficacité technique, mais avant tout à cause de la nécessité d'assujettir ceux qui exécutent le travail aux buts poursuivis par les propriétaires des moyens de production, buts qui leur sont étrangers et qu'ils pourraient refuser de réaliser s'ils avaient le contrôle.

C'est pourquoi, dans beaucoup d'entreprises, la journée de travail se déroule dans un atmosphère de guérilla constante entre les travailleurs et les représentants de la direction (contremaîtres ou autres) et que le souci d'échapper un tant soit peu à la discipline militariste de l'entreprise devient une obsession⁶.

Les revendications explicites du mouvement syndical commencent à exprimer plus fréquemment l'opposition permanente des travailleurs aux contraintes quotidiennes que leur impose l'organisation du travail

dans les entreprises où ils travaillent. Ces revendications expriment encore de manière parcellaire le refus beaucoup plus global des travailleurs de se plier aux exigences de la production capitaliste. Mais que ce soit les luttes pour la santé et la sécurité des travailleurs, contre le salaire au rendement ou le temps supplémentaire obligatoire, contre les horaires comprimés, le travail continu ou les cadences, pour le contrôle des effets du changement technologique, ou encore contre l'arbitraire des mesures disciplinaires, il s'agit d'un mouvement de revendications qui ne fait que commencer et qui convergera nécessairement, à un moment donné, vers une remise en question des fondements même de l'organisation du travail en système capitaliste.

NOTES

- (1) « Blue-collar Blues on the Assembly Line », **Fortune**, juin 1970.
- (2) Comme le dit le même article de **Fortune**, en introduction : « This failure to understand the men who do the work has meant, increasingly, failure to get the work done with the maximum efficiency ».
- (3) Swados, Harvey, « The Myth of the Happy Worker », dans **The Triple Revolution : Social Problems in Depth**, Perruci, R. & Pilisuk, M., éd. (Boston, Little, Brown & Co., 1968).
- (4) Au sujet de l'usure prématurée des travailleurs de certains secteurs industriels, voir Blassel, H., Laville, A. & Teiger, G., « Conditions de travail et analyses économiques », dans **Critiques de l'économie politique**, no 23, janvier-mars 1976.
- (5) Gorz, André, « Le despotisme d'usine et ses lendemains », in **Critique de la division du travail**, Gorz éd., (Paris, Le Seuil, 1973), p. 95 ; voir aussi Marglin, Stephen A., « Origines et fonctions de la percellisation des tâches » (dans le même ouvrage) et Braverman, Harry, **Labor and Monopoly Capital : the Degradation of Work in the 20th Century** (Monthly Review Press, 1974).
- (6) Comme en témoignent éloquentement plusieurs articles de **Working in Canada**, Walter Johnson ed. (Montréal, Black Rose Books, 1976).

ATELIER :
LE SYNDIQUÉ S'INTERROGE

Animateur :
M. Louis-Gilles Francœur
 Chroniqueur des affaires syndicales
 Journal Le Devoir

En préparant, au cours de ces dernières semaines, cet exposé sur certains aspects de la démocratie syndicale, je ne m'attendais pas certes à subtiliser un des thèmes favoris du Premier ministre à l'occasion de sa campagne électorale. Mais rassurez-vous tout de suite : mon propos n'a rien du discours électoral ou de ces diagnostics de politiciens, qui justifient l'ablation des poumons au premier symptôme de grippe.

Si je devais résumer ma pensée en poursuivant cette métaphore, je dirais qu'il est désormais important d'analyser non seulement la maladie mais la relation patient-médecins, si l'on veut comprendre la difficile évolution de la démocratie syndicale dans certains secteurs. Je m'attarderai plus particulièrement à l'examen du cas de la construction, où l'on voit mieux qu'ailleurs comment les effets secondaires de certains médicaments sont parfois pires que les microbes.

Il y a toutefois d'autres secteurs où la démocratie syndicale se porte mal. Les unions du vêtement pour hommes et pour dames ainsi que le secteur de l'hôtellerie font l'objet de trois enquêtes distinctes de la part de la FTQ. La CSN et la CEQ ne sont pas exemptes de ces problèmes mais d'une façon fort différente : mécontents des « orientations » radicales, des syndiqués affirment ne plus pouvoir y œuvrer à l'aise sans devoir se conformer aveuglément au magistère syndical des factions dites d'avant-garde.

Le défi des lois d'exception par un nombre croissant de syndicats ainsi que l'accroissement spectaculaire des grèves au cours des dernières années, ont amené progressivement le patronat, puis le gouvernement, à l'idée d'un contrôle des votes de grève. Comme si cela devait réduire leur nombre. Ainsi est né le défunt projet de loi 89, qui proposait de soumettre les votes de grève à un contrôle gouvernemental en plus d'obliger les syndicats à informer leurs membres de la version patronale du projet de convention collective. Ce projet de loi n'a pas vu le jour à cause de la riposte rapide des centrales et aussi, faut-il le préciser, du patronat. Ce dernier n'a pas apprécié les contreparties envisagées aux

contraintes syndicales, notamment la consultation des actionnaires et l'arrêt de la production en cas de grève ou de lock-out.

Ce projet n'aurait pas, de toute évidence, amélioré la participation des syndiqués à la vie de leur organisation, un problème beaucoup plus fondamental, lui-même à l'origine des taux d'abstention élevés à l'occasion de certains votes de grève. Il faut préciser ici que la participation aux votes de grève est en général excellente dans le mouvement syndical, en dépit de l'impression contraire créée par le faux débat du projet de loi 89.

Par la suite, ce fut au tour de la construction. Tous se rappelleront les révélations fracassantes établissant dans cette industrie l'existence d'un tissu de complicités syndicales, patronales et même gouvernementales servant à camoufler une exploitation éhontée des travailleurs. La commission Cliche devait accoucher d'un appareil considérable de recommandations destinées à civiliser un peu cette jungle. Les recommandations formaient un tout organique, devaient préciser les commissaires en définissant eux-mêmes leur approche.

Puisant dans les recommandations à caractère d'urgence, le gouvernement a exclu des fonctions syndicales les détenteurs de dossiers judiciaires, forçant ainsi la « gaffe », cette petite mafia de la construction, à émigrer en partie sous d'autres cieus... ou à raffiner ses méthodes. Quatre unions de la FTQ-Construction, soit celles des électriciens, des opérateurs de machinerie lourde, des mécaniciens d'ascenseurs et de plombiers, ont été mises en tutelle. Une présomption de culpabilité a été instaurée contre les dirigeants syndicaux en cas de débrayage illégal. Et, enfin, un an et demi après leur adoption, deux articles de la Loi 30 rendant obligatoire l'élection des délégués de chantiers, étaient promulgués en pleine négociation, en dépit des difficultés d'application de cette partie de la loi, de l'aveu même de hauts fonctionnaires du ministère du Travail.

Ces mesures dites de « transition » — toujours en vigueur d'ailleurs — auraient amélioré profondément cette industrie si les recommandations plus fondamentales de la commission d'enquête avaient été concrétisées par le gouvernement. Or, il n'en fut rien.

L'incrustation du crime organisé dans certains milieux syndicaux a traditionnellement coïncidé avec certains phénomènes économiques et sociaux. Qu'il s'agisse des empires de l'ombre bâtis sous le couvert de l'étiquette syndicale dans les ports canadiens ou américains, dans le vaste secteur du camionnage d'un bout à l'autre de l'Amérique ou dans la construction en Ontario ou au Québec, une constante se dégage nettement.

L'insécurité d'emploi des syndiqués atteint dans ces secteurs troublés des seuils inégalés ailleurs. D'abord, les travaux n'y durent jamais

longtemps de sorte que les travailleurs sont perpétuellement en quête d'un emploi. Les travailleurs sont en outre généralement supérieurs en nombre à la demande. Enfin, les variations d'emplois saisonnières ou cycliques aggravent cet état de chose, qui permet à des êtres innombrables, investis de l'autorité syndicale, de trafiquer les emplois moyennant des pots-de-vin ou un engagement de fidélité aveugle. Un employeur qui s'arroge tous les droits sur un employé parce qu'il lui fournit un travail, participe au même mépris.

La lutte opiniâtre des entrepreneurs entre eux crée un climat social qui influence la main-d'œuvre. Un employeur, qui décroche illégalement ses contrats, ne saurait faire la leçon à ses vis-à-vis syndicaux qui ont transposé dans leur milieu la même loi de la jungle. En réalité, ces deux-là sont faits pour s'entendre comme larrons en foire aussi longtemps qu'ils sont d'égale force.

Aux prises avec un pareil environnement, on peut comprendre, si on ne l'admet pas, que des syndiqués préfèrent parfois des représentants syndicaux plus familiers du bâton que du code de procédure, lorsqu'il s'agit pour eux de défendre leur peau sur un chantier dangereux, dans des installations portuaires ou des camions insécuritaires. Le problème vient alors du fait que les caïds du milieu retirent rarement le pied de la porte qui s'est ouverte.

L'autorité unique demandée par la commission Cliche dans le domaine de la sécurité physique et le programme de sécurité du revenu qu'elle a recommandé, visaient à transformer les attitudes par des modifications appropriées à l'environnement physique et économique. Aucune de ces mesures fondamentales ne s'est retrouvée au menu législatif. Pourtant, de l'aveu même des commissaires, il s'agissait là de la « pierre angulaire » de toutes les réformes envisagées.

L'Office de la construction, arbitre de l'industrie créé par le gouvernement, a mis au point un projet sur les bureaux de placement qui crée notamment un système destiné à améliorer sensiblement la sécurité d'emploi dans une industrie dont c'est le principal défaut. Le projet attend sur les tablettes gouvernementales depuis le mois de juillet. Affaiblis par leurs premiers pas en démocratie après dix ans de dictature syndicale, les syndiqués de la FTQ-Construction ont dû se contenter à l'occasion de leur négociation d'une promesse verbale de promulgation éventuelle de ce projet souhaité par tous, sauf par le patronat et par le gouvernement qui demeure le principal donneur d'ouvrage de cette industrie.

En apparence, nous sommes loin de notre examen de la démocratie syndicale et de ses difficultés d'évolution. Mais je vous avais promis autre chose qu'un discours électoral et en mauvais politicien, je tiendrai ma promesse. Analysons maintenant les effets de la maladie et des

remèdes administrés au groupe le plus contaminé, les plombiers, que les média d'information — ces fameux « chiens de garde de la démocratie » — ont eu tendance à oublier depuis la commission Cliche.

Tout le monde sait désormais que les anciennes vedettes du local 144, des plombiers de la FTQ-Construction, y font toujours la pluie et le beau temps. André Desjardins, l'ex-roi de la construction, a tenté l'an dernier de couper en deux la FTQ-Construction en regroupant dans son giron les métiers mécaniques. Au printemps, un comité de « stratégie » fantôme a été créé à l'occasion de la négociation. Pour en financer les activités douteuses, une cotisation interdite par la tutelle gouvernementale a été perçue directement sur les chantiers par l'armée de fiers-à-bras en poste dans ce local. Ces derniers avaient même trouvé le moyen de rémunérer leurs efforts à même le trésor public, n'eût-été la vigilance d'un « commando » de syndiqués déterminés à nettoyer le fameux local 144. •

Faute de n'être pas passée à une attaque qui lui répugne, la tutelle gouvernementale a été impuissante jusqu'ici à déloger les indésirables au local 144. Dans ce contexte, comment imaginer que la base, toujours sous le joug des anciens dictateurs, les attaquera de front alors que le gouvernement lui-même hésite à les poursuivre dans leurs derniers retranchements, la fameuse association sportive du local 144. Les demandes officieuses du commando aux tuteurs pour une aide matérielle et financière sont restées lettre morte. Drapée dans un système de valeur officiel, la tutelle pose la question : vous représentez qui ? Voilà une façon fort subtile d'éviter d'avoir à répondre à la question : la clique en place représente-t-elle les syndiqués ou ne s'agit-il pas plutôt d'une domination ? De toute façon, ses accrocs aux règles et ses défis à la tutelle sont là et les tuteurs ne bougent pas.

La détermination des syndiqués serait normalement stimulée par celle des corps publics ou syndicaux, comme ce fut le cas dans le secteur du vêtement. Dans le cas du 144, ce fut le contraire : la FTQ-Construction et la centrale FTQ elle-même n'ont pas entrouvert les lèvres. Pas plus que le gouvernement, qui bloque toujours le rapport des tuteurs. Tout ce beau monde se renvoie la balle, et comme elle n'est pas très propre, on s'en lave les mains...

La conclusion de tout cela est dure : à part les syndiqués, personne n'a véritablement intérêt à voir évoluer la situation au 144.

Le gouvernement a profité du rapport Cliche pour affaiblir le syndicalisme, six mois avant la bataille du front commun du secteur public. Comment penser le contraire lorsqu'on voit sommeiller sur les tablettes les réformes en profondeur de la commission Cliche et de l'Office de la construction. Et en plus, quand on voit les anciens travailleurs d'élection

de Dédé Desjardins menacer ouvertement de retourner leur machine contre le tuteur gouvernemental, dans sa propre municipalité.

L'opportunisme a caractérisé toutes les omissions de la FTQ et de la FTQ-Construction dans ce dossier. Personne n'y a levé le petit doigt, l'automne dernier, de peur de donner des armes à la CSN en pleine période de maraudage. Six mois plus tard, on évoquait la même raison à cause des négociations. Même ce calcul à court terme s'est avéré désastreux : les plombiers de Dédé Desjardins ont officiellement travaillé pendant la grève, réduisant ainsi la force de ceux qui avaient compté les gagner en faisant patte douce aux anciens caïds.

Le même calcul à court terme a prévalu dans le cas du vêtement et de l'hôtellerie. Dans deux de ses trois enquêtes à ce niveau, la FTQ a attendu près d'un an avant que ces enquêteurs aient accès à un minimum d'informations. Après un an de défi ouvert, la FTQ décide même de reporter sa décision d'expulser le syndicat des travailleurs d'hôtels et de restaurants. La raison : une simple promesse du président international à propos des informations désirées. « On n'est pas là pour perdre des membres », devait déclarer à ce sujet le président de la FTQ, M. Louis Laberge.

Là aussi, les syndiqués des hôtels ne sont pas candidats au suicide et ils cherchent des appuis pour renouveler leur vie syndicale chancelante. Là aussi, l'inaction gouvernementale empêche l'évolution du dossier. La CECO a soulevé le voile sur les relations entre les dirigeants de cette union et la pègre. Pourquoi seulement un coin du voile ? Comment imaginer que les waitresses et les garçons de table honnêtes réussiront sans aide à changer une union dont la protection emprunte davantage aux règles du jeu patronal de l'industrie qu'aux règles courantes de la démocratie syndicale ?

Les syndiqués du vêtement, qui comptent parmi les plus démunis du mouvement syndical, ont bénéficié de l'aide ouverte de la FTQ qui n'a pas craint de faire — lorsque ça devenait inévitable — la guerre aux unions internationales. Le relèvement de cette industrie, où la collusion patronale-syndicale a retardé pendant 30 ans la convocation d'une première assemblée générale, passe par une action concertée des autorités gouvernementales sur le milieu économique.

Les immigrants qui forment l'essentiel de la main-d'œuvre sont cantonnés dans de petites boutiques insalubres. Ces unités de négociation naturelles n'ont aucun pouvoir réel, l'unité formelle créée par le décret du vêtement englobant les quelque 20,000 syndiqués dans un syndicat somme toute artificiel. Les conditions de travail ne pourront s'améliorer véritablement qu'avec la modernisation des équipements et le regroupement des entreprises : ainsi le veut la loi économique du système. Cela ne sera possible que si l'on protège ce marché contre le « dumping » des pays étrangers.

Dans cette autre industrie régie par des décrets, le relèvement de la démocratie syndicale passe par une amélioration de la condition économique, comme ce fut le cas dans les ports, il y a quelques années.

Si l'intensité de la vie syndicale peut faciliter les gains dans le domaine des relations de travail, il semble que de bonnes conditions de travail améliorent aussi le désir de participer à la vie syndicale : « T'as pas le temps de penser au syndicat quand tu fais des gants à trois cents de boni la douzaine en plus de ton petit salaire. Essaie donc d'aller aux assemblées avec une deuxième job ou après une journée de 10 heures », m'expliquait un syndiqué typique de ce secteur.

La démocratie syndicale avec sa prolifération d'instances décisionnelles ou de participation est-elle un luxe de syndiqués petits bourgeois ? Là où la démocratie formelle est poussée à fond, on entend beaucoup de discours mais peu de ces cris sauvages de colère décrits par Zola à propos de ces hommes du siècle dernier qui ont bâti les droits syndicaux d'aujourd'hui.

La CSN et la CEQ n'ont pas les mêmes problèmes de démocratie syndicale que la FTQ. Ces deux centrales sont implantées dans le secteur public, contrairement à la FTQ. Sans vouloir faire offense à leurs revendications du printemps, les syndiqués du secteur public savent au moins que les hôpitaux et les écoles ne fermeront pas leurs portes comme on le voit souvent par contre dans le secteur privé, qui est loin d'offrir par sa structure économique la même sécurité d'emploi.

Le souci formel de démocratie constaté historiquement à la CSN et à la CEQ semble non seulement en rapport direct avec le contexte économique différent mais aussi avec le niveau d'éducation. Il convient toutefois d'éviter ici les simplifications car s'il est vrai que la CEQ est la plus instruite des centrales québécoises, ses orientations ressemblent à celles de la CSN qui compte au moins 40 % de ses effectifs dans le secteur privé. Le rôle des permanents syndicaux, par contre, est peut-être déterminant dans certains secteurs comme la santé où une même unité de négociation regroupe en outre des individus fort différents de par leur formation intellectuelle.

Les différences de mentalités, engendrées par le regroupement de groupes sociaux aussi différents, a créé des tensions à la CSN et même provoqué des scissions, comme celle de la CSD. Le débat ne se fait pas toutefois sur les mentalités et les aspects objectifs de ces luttes internes mais sur les priorités syndicales mise de l'avant par chaque groupe. C'est, à ne pas s'y méprendre, une façon « sérieuse » de se coller des étiquettes au lieu de résoudre des problèmes en cherchant des dénominateurs communs.

L'accent formel mis sur la démocratie dans ces deux centrales — en plus de coûter très cher au cotisant — rend les organisations particu-

lièrement vulnérables au noyautage des factions politiques de gauche, qui utilisent les règles du jeu comme des tremplins plutôt que de les considérer comme des garde-fous des droits collectifs. Les syndiqués dans ces secteurs sont toutefois moins démunis à cause de la tradition de démocratie syndicale. Il est ainsi relativement facile aux majorités de mettre en échec des factions qui ont oublié leur base derrière eux en pleine bataille.

Par contre, là où le milieu social et la pression économique ont engendré une jungle syndicale, les syndiqués eux-mêmes n'ont pas même le recours d'une bonne tradition syndicale pour se débarrasser de leurs potentats. Ils sont écrasés par la pression économique de leur milieu et par osmose, ils en viennent à participer à la morale du milieu.

On voit mieux dans un tel contexte à quel point l'imposition par un gouvernement de normes de démocratie taillées sur les traditions du système politique sont non seulement artificielles mais en plus, elles constituent une injure supplémentaire pour les victimes des situations en question puisqu'on ne leur laisse aucune chance de définir elles-mêmes leur façon de s'en sortir, la seule qui puisse être efficace dans les circonstances.

Un gouvernement, par contre, peut et doit agir sur la cause première des problèmes de démocratie au sein des collectivités, qu'elles soient syndicales ou non. Son action doit de toute évidence améliorer la structure économique et purger, par le biais des lois criminelles et non d'exception, les indésirables qui ont dévié à leur profit certaines structures syndicales. Une lutte efficace contre la pègre aurait-elle permis à cette dernière de s'installer dans la construction ? Où étaient alors les policiers et les ministres alors que la « gaffe » connaissait ses heures de gloire grâce à la connivence du patronat et des gouvernements ?

De leur côté, les centrales devraient au moins devancer les journalistes dans l'identification des secteurs-problèmes. De plus, elles ne devraient pas hésiter à donner les coups de barre qui s'imposent dans les syndicats non démocratiques car les interventions d'une centrale sont les seules qui n'aient pas totalement l'allure d'un corps étranger au milieu syndical. Obnubilés jusqu'ici par une vision à court terme des solutions, certains dirigeants syndicaux sont à l'origine de la perte de crédibilité du mouvement syndical par leurs demi-mesures, leur complicité et leur manque de perspectives générales sinon de courage tout court. Les valeurs véhiculées dans le mouvement syndical et qui sont partagées par la majorité des syndiqués méritent une vitrine sociale moins embuée.

ATELIER :
**LES USAGERS, LES PATIENTS, LES PARENTS...
FACE AUX GRÈVES**

« Les recours en justice des tiers affectés par une grève »

Animateur : **M. Claude D'Aoust**

Professeur, École de relations industrielles, Université de Montréal

INTRODUCTION

Mon propos n'est pas de verser ici des larmes sur les malheurs de la vertu, c'est-à-dire sur l'effet négatif des grèves de Sainte-Justine. D'autres s'en sont déjà chargés ailleurs et le thème de la population innocente prise en otage par les syndicats « corporatisants » du secteur public n'a pas fini de défrayer la chronique. Je voudrais plutôt attirer l'attention sur des développements récents dans le domaine judiciaire, développements qui me semblent dessiner une tendance croissante à recourir aux tribunaux afin de trouver remède aux inconvénients subis par des tiers en raison de grèves auxquels en principe ils sont parfaitement étrangers.

Afin d'éclairer le lecteur non juriste, il est utile de décrire sommairement les sources d'obligations civiles et les types de relations qui y donnent naissance.

SOURCE DES OBLIGATIONS CIVILES

Dans la vie courante, les deux principales sources d'obligations civiles sont les contrats et les délits (et quasi-délits) civils.

Le délit civil (qui se distingue du délit pénal ou criminel) est un manquement à une obligation générale de diligence à laquelle chaque citoyen est astreint par la loi (art. 1053 du code civil) dans ses relations avec autrui. Les relations visées ici sont celles inhérentes à la vie en société, celles qui naissent au hasard de contacts entre citoyens et qui n'ont pas été voulues à seule fin d'engendrer des obligations civiles. On voit par là que la responsabilité civile délictuelle est extra-contractuelle.

Par exemple, A et B se rencontrent dans un bar. La réunion n'est pas purement fortuite, les deux amis s'étant donné rendez-vous. Quelques heures et plusieurs verres plus tard, A, prenant prétexte d'une discus-

Ce texte développe l'exposé prononcé par M. D'Aoust dans cet atelier.

sion sur l'issue de la série mondiale de baseball, assène à son compagnon un coup de poing qui lui fracture la mâchoire. Prenant pour acquis qu'il n'y a pas eu provocation, l'article 1053 impose à A l'obligation de réparer le préjudice causé à son (ex-) ami.

Autre exemple, C et D qui ne se connaissent ni d'Ève, ni d'Adam circulent sur une route publique. Il y a accident et la preuve révèle que les dommages sont imputables entièrement à l'imprudence et à la négligence de C. Sa responsabilité civile délictuelle est engagée.

Dans un cas comme dans l'autre, la relation ne s'est pas établie dans le but de créer une obligation civile, même si dans le premier cas **la rencontre était intentionnelle**. Or, précisément les contrats sont des accords de volonté en vue de créer des obligations. C'est le cas du contrat de vente, du bail d'immeuble et des autres contrats usuels de la vie courante.

Pour la suite de l'exposé, je propose que l'on considère, par analogie, que la convention collective établit un lien de nature contractuelle entre le syndicat et l'employeur, bien que je sois d'avis qu'en termes stricts la convention collective ne puisse être conçue comme un contrat civil. D'autre part, les relations entre le syndicat et les tiers seraient de nature délictuelle¹.

Relativement à un contrat entre deux personnes ou deux groupes de personnes, les « tiers » sont composés virtuellement du reste de l'humanité. Or les contrats n'ont pas d'effet à l'égard des tiers en ce sens qu'ils ne leur créent pas d'obligation nouvelle ni ne leur confèrent de droit nouveau². En conséquence, les tiers ne sauraient réclamer de dommages en s'appuyant **exclusivement** sur la violation par le syndicat d'une convention collective, comme on le verra plus loin.

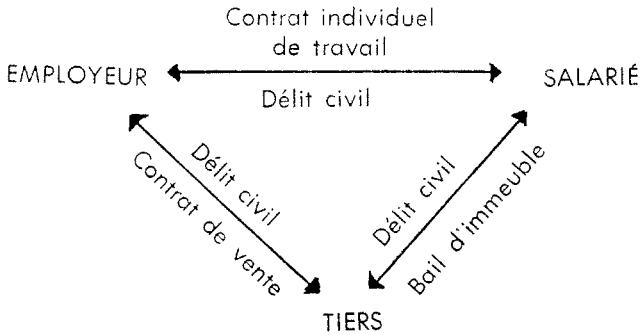
ILLUSTRATION DES RELATIONS ENTRE L'EMPLOYEUR, LE SYNDICAT ET LES TIERS

Les diagrammes I et II illustrent visuellement les principes énoncés plus haut. La direction des flèches indique envers qui la responsabilité civile est ou pourrait être engagée. Ainsi (diagramme I), le contrat individuel de travail engendrant des obligations réciproques, la flèche va dans les deux directions.

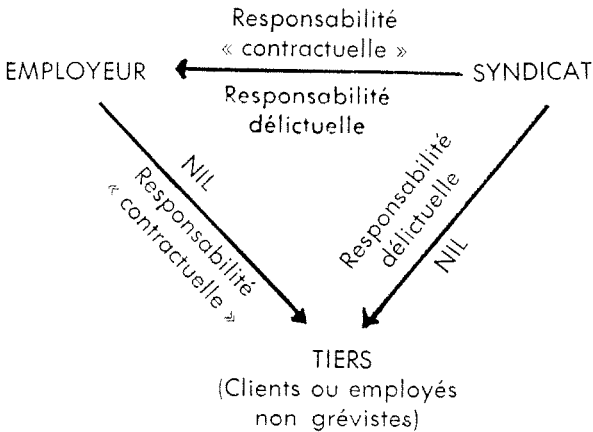
On remarquera que la responsabilité contractuelle se situe à l'extérieur du triangle formé par les flèches, et la responsabilité délictuelle à l'intérieur. Notons que les exemples du bail d'immeuble et du contrat de vente ont été choisis parmi d'autres qui auraient été aussi bons. Enfin, j'ajoute que l'employeur et le salarié sont des tiers l'un à l'autre, dans leurs relations éventuelles se situant en dehors du cadre du contrat individuel de travail. Ainsi en est-il du patron au volant de sa limousine

qui renverse son employé à bicyclette (l'exemple inverse serait peu plausible). Dans cette situation juridique, ils sont considérés par le droit civil comme des étrangers.

I — Cas simple : responsabilité individuelle



II — Cas particulier : grève illégale et responsabilité collective



Le diagramme II correspond au premier sauf qu'il est construit de manière à illustrer une seule hypothèse, celle de la responsabilité civile qui incombe au syndicat à la suite d'une grève illégale. La suite de mes commentaires y sera consacrée.

D'ores et déjà, on peut toutefois dresser la liste des possibilités à étudier.

D'abord, il y a la responsabilité du syndicat en faute à l'égard de l'employeur. Nous en dirons deux mots immédiatement. Cette responsabilité peut avoir deux sources.

En premier lieu, le syndicat peut encourir une responsabilité « contractuelle » en vertu de la convention collective, que je préférerais quant à moi appeler responsabilité « conventionnelle ». Si la convention collective comprend une clause de renonciation à la grève, une grève illégale donnera lieu à un arbitrage et éventuellement l'employeur recevra des dommages-intérêts à la suite du grief³. En l'absence d'une telle clause — ou facultativement si telle clause existe — l'employeur aurait un recours contre le syndicat en vertu des articles 1053 et 1054 du Code civil⁴.

Si la grève est légale, le syndicat ne pourrait être tenu responsable du préjudice subi par l'employeur, et quant à cela par les tiers⁵. Ce n'est pas parce que l'exercice du droit de grève cause du tort au patron qu'elle deviendrait par ce fait seul illégale. Précisément la grève a pour but d'infliger des dommages à l'employeur, de manière à l'amener à composition.

Par ailleurs, l'entreprise ne subit la plupart des effets de la grève qu'à travers son effet sur les tiers. Ainsi, la disparition soudaine du produit sur le marché prive les tiers-consommateurs qui peuvent se tourner vers des tiers-concurrents pour la satisfaction de leurs besoins. Même dans l'hypothèse d'un monopole, le manque à gagner peut être irrécupérable, ce qui entre en conflit avec la maximisation du profit. Sur le plan du droit positif, par opposition au droit normatif ou à la politique législative, on ne peut juger de la légitimité d'une grève à partir de ses effets.

Plus particulièrement, on invoquerait en vain la théorie de l'abus des droits. La raison première en est que nos tribunaux, à l'encontre des tribunaux français, ont été des plus réfractaires à cette théorie⁶. Cela est particulièrement vrai de la conception de Jösserand axée sur l'exercice anti-social d'un droit. À proprement parler, dans la matière qui nous occupe, on ne pourra invoquer l'abus des droits que dans le cas où l'on recourrait à la grève **exclusivement** dans le but de nuire à autrui. Cette hypothèse, on en conviendra, est fort peu susceptible de se rencontrer dans une situation réelle.

D'autre part, la théorie de l'abus des droits ne s'applique pas valablement au cas où le droit est mal exercé. C'est le cas de la grève légale accompagnée d'intimidation et de violence sur la ligne de piquetage. Mais la grève n'en devient pas illégale pour autant, à preuve la teneur des injonctions qui découlent de tels comportements⁷.

LA GRÈVE ET LES TIERS

Relativement à une grève sévissant dans une entreprise donnée, les tiers peuvent être divisés en deux catégories, pour les fins qui nous occupent. Le premier groupe est formé des personnes qui sont privées du bien ou des services par l'arrêt de la production ; ce sont les clients, les consommateurs ou les usagers. Le second groupe se compose des salariés non grévistes, soit parce qu'ils font partie d'une unité d'accréditation distincte, soit parce qu'ils refusent de se solidariser avec leurs compagnons de travail (en incluant dans ce dernier cas à la fois les salariés engagés avant la grève et ceux qui sont venus pallier à l'absence des salariés réguliers en grève).

Il y a aussi un troisième groupe, que je mentionne ici pour mémoire, formé des entreprises concurrentes et de leurs salariés. Si la clientèle de l'entreprise en grève achète les produits des concurrents, ceux-ci en profitent d'autant, de même que leurs employés, la demande de travail étant une demande dérivée. J'écarte ici l'hypothèse dans laquelle ces derniers feraient une grève de sympathie, ce qui déclencherait une nouvelle chaîne de responsabilité civile.

Nous examinerons ici la situation juridique des deux premiers groupes.

1. 1 — La responsabilité du syndicat vis-à-vis les tiers étrangers à l'entreprise en grève

En 1908, une grève de protestation priva la ville de Paris d'électricité, perturbant la vie économique et sociale. La grève ayant été déclarée à huit heures du soir, un certain nombre d'artistes ne purent présenter leur spectacle et perdirent leur cachet. L'un d'entre eux, un dénommé Mansuelle, poursuivit en dommages-intérêts le secrétaire du syndicat des ouvriers électriciens de la Seine, M. Pataud. Un juge de paix suppléant entendit l'affaire et condamna Pataud à verser au requérant la somme de 8 francs⁸.

Cette décision sans appel fut âprement discutée par les auteurs⁹. Les uns (Wahl) mirent en doute l'application de la théorie de l'abus des droits en l'espèce, les autres (Capitant et Cuhe) insistèrent davantage sur l'absence de causalité directe entre la faute et le préjudice¹⁰.

Cette discussion est rapportée ici pour sa valeur historique plutôt qu'intrinsèque. Elle illustre que la question que nous discutons n'est pas

nouvelle, bien que connaissant un renouveau d'intérêt présentement. De plus, on doit se rappeler le lien étroit entre notre régime de responsabilité civile et celui établi par le code civil français. Or, bien que la décision Pataud soit éminemment discutable, il ressort que ses critiques les plus féroces n'excluent pas la possibilité d'un recours au profit de tiers affectés par une grève illégale.

Plus près de nous, une affaire récente a été décidée dans le même sens¹¹. Le demandeur, Santana Inc., est un fabricant de chaussures vendant directement aux détaillants à travers le Canada. La sollicitation et les commandes se font par la poste. Or, au printemps de 1974, le courrier est paralysé par une grève générale illégale, à cause des changements technologiques, notamment l'adoption du système de code postal.

Comme une convention collective liait le syndicat des Postiers à ce moment-là, la grève était illégale¹². Ce délit pénal pouvait donc se transformer en délit civil, aux termes de l'article 1053 C.C., si Santana pouvait prouver qu'il en avait subi un préjudice, ce qu'il fit à la satisfaction de la Cour. Le syndicat fut condamné à verser des dommages de \$1,000., somme dont on avait convenu entre les parties.

La Cour d'appel étant saisie de l'affaire, il ne m'appartient pas d'en juger le mérite. Il me semble toutefois acquis que la grève ayant été illégale, le syndicat ne pourra échapper à la condamnation que si le tribunal en venait à la conclusion que le lien de causalité n'était qu'indirect entre la faute et le préjudice.

C'est de cette manière que la Fraternité des Policiers de Montréal avait pu se soustraire à une réclamation en dommages-intérêts de la part de la veuve du Caporal Dumas de la Sûreté du Québec, tué d'une balle perdue lors de l'échauffourée de la Murray Hill, le 7 octobre 1969¹³. Certes le tribunal a trouvé qu'il n'y avait pas de lien immédiat, direct et nécessaire entre la grève illégale et le décès du Caporal Dumas. Mais l'absence de **causa causans** entre les deux événements en l'espèce n'autorise pas à conclure qu'une relation directe de cause à effet soit à écarter **a priori** dans toute hypothèse de grève illégale.

Ainsi dans l'affaire Deschênes¹⁴, on a décidé que quand un automobiliste subit des dommages à cause du défaut d'entretien de la chaussée, en pleine période de dégel, au cours d'une grève des employés de la Voirie, « c'est bien indirectement que le syndicat pourrait être relié à cet accident »¹⁵. Mais la portée de cette remarque est grandement atténuée, et quant à moi anéantie, parce que le tribunal avait par ailleurs conclu à la légalité de la grève¹⁶.

Je signale enfin deux décisions relatives à un même événement. Suite à une grève des employés d'entretien de l'Hydro-Québec, des abonnés subissent un préjudice¹⁷. Mais le syndicat est exonéré parce

que la grève était légale. De plus, il n'y avait aucun lien direct entre la grève — eût-elle été illégale — et le préjudice, l'interruption du courant étant survenue par le fait d'un tiers-automobiliste qui, au cours d'un accident de la route, avait sectionné des fils électriques¹⁸.

I. 2 — La responsabilité de l'employeur à l'égard des tiers étrangers à l'entreprise

Une question préliminaire doit être posée : la grève constitue-t-elle en principe un cas de force majeure relevant l'employeur de ses obligations ? Qu'en est-il d'un débiteur qui n'est pas partie à la grève, celui par exemple qui en est empêché par la grève frappant un fournisseur ?

Rappelons tout d'abord les conditions de la force majeure. L'événement qui fait obstacle à l'exécution des obligations doit être imprévisible, irrésistible et indépendant de la volonté de la partie en défaut. De plus, l'exécution de l'obligation doit être devenue impossible pour le débiteur ou toute autre personne qu'on pourrait en charger¹⁹.

Ces quatre éléments doivent absolument être prouvés par le débiteur cherchant à se dégager d'une obligation de résultat. Une telle preuve exonérera évidemment le débiteur d'une obligation de moyens, bien qu'il ne soit tenu, pour se décharger, que d'établir qu'il a pris tous les moyens qu'aurait pris le bon père de famille placé dans les mêmes circonstances²⁰. Cette distinction s'applique à tous les cas d'inexécution, que la cause en soit un arrêt de travail ou autre chose. On doit dire cependant que notre jurisprudence ne témoigne pas, de la part des tribunaux, d'un souci poussé d'exactitude en cette matière²¹.

Quoi qu'il en soit, poursuivons notre étude de la jurisprudence sur la responsabilité de l'employeur à l'égard des tiers étrangers à l'entreprise. Cette question a été débattue depuis longtemps devant nos tribunaux. Ainsi la Cour Supérieure a déjà décidé qu'un producteur d'amiante ne pouvait être condamné à réparer le préjudice subi par suite du retard à livrer de l'amiante brute à un client en raison d'une grève²². Il est vrai que, dans l'espèce, les termes du contrat suffisaient certes à faire de l'obligation du vendeur une simple obligation de moyens ou de diligence²³. Le tribunal conclut que pendant la grève l'obligation de livrer du producteur était suspendue.

Dans une autre affaire, la ville de Montréal fut poursuivie par une dame ayant fait une chute sur le trottoir, celui-ci n'ayant pas été sablé à cause de la grève des employés manuels à l'hiver de 1967²⁴. Tout en reconnaissant que l'obligation d'entretenir la voie publique en est une de moyen et non pas de résultat, la Cour n'en affirme pas moins que la grève constitue un cas de force majeure. Or, une preuve de cette intensité n'est pas requise pour s'exonérer d'une obligation de diligence.

Il est difficile de voir comment pour un employeur une grève peut être considérée comme imprévisible et irrésistible, sauf dans des cas particuliers. Mais ici, la ville a cru sage de se conformer à l'article 25 de la convention collective expirée qui garantissait à ses employés l'exclusivité du « sablage » des trottoirs. Mais cette décision, pour socialement désirable qu'elle ait pu paraître, ne faisait pas pour autant de la grève une force majeure.

D'autre part le juge Turgeon remarque avec justesse que l'obligation de négocier n'obligeait pas l'employeur à accéder à toutes les demandes syndicales surtout, précise-t-il, dans le contexte de l'exposition universelle à venir et des autres négociations qui y étaient reliées. Fort bien, mais la liberté de négociation du patron, y compris le droit éventuel au lock-out, permet-elle de passer outre à l'élément d'extériorité de la force majeure? Je ne le crois pas, et si cette décision n'est pas critiquable dans son dispositif elle l'est certainement dans ses motifs.

Dans l'affaire Deschênes²⁵ que nous avons déjà vue le Procureur général était également poursuivi, c'est-à-dire l'État du Québec dont le Ministère de la Voirie fait partie, dans sa fonction exécutive. La cour l'exonère parce que l'article 35 de la **Loi de la Voirie** exempte le Ministère de réparer les routes durant le dégel²⁶. Or l'accident était survenu dans cette période. De plus, s'appuyant sur l'arrêt **Ville de Montréal v. Dame Lamarche**, la cour décide que la grève est un cas de force majeure. Mais la critique que je faisais tantôt conserve sa valeur si l'on considère qu'en l'occurrence la partie recherchée en dommages était également l'employeur des fonctionnaires en grève.

Ceci me ramène à la grève des Postes du printemps 1974. Les annales judiciaires rapportent une affaire différente de celle de Santana où l'on s'est attaqué à la Couronne plutôt qu'au syndicat des postiers²⁷. Le demandeur cumula un recours délictuel et un recours contractuel.

Sur le premier front le demandeur alléguait que les négociations entreprises à l'occasion de la grève illégale et la tolérance du Ministère des Postes face au non-respect d'une injonction constituaient un complot préjudiciable aux usagers. La cour fédérale, sans faire quel qu'allusion que ce soit à la force majeure, décida que le préjudice n'était que la conséquence et non le but visé par les activités reprochées au Ministère. Par ailleurs, le juge Mahoney décida que la loi des Postes n'établissait aucun lien contractuel entre le Ministère et les usagers. Mais l'on voit bien par là que cette affaire est un cas particulier.

Je voudrais enfin signaler que dans les deux causes précitées soumises à la Division d'accès à la justice de la Cour Provinciale (dite

« cour des petites créances »), l'Hydro-Québec a été tenue responsable des dépenses encourues par deux abonnés pour pallier l'interruption du courant survenue à la suite d'un accident de la route²⁸. Notons que l'ensemble de la preuve avait convaincu le tribunal que les cadres de l'Hydro-Québec n'avaient pas agi assez diligemment pour rétablir le courant. On devra donc lire ces décisions avec prudence²⁹.

II. 1 — Responsabilité civile du syndicat vis-à-vis des tiers liés à l'entreprise

Dans cette seconde partie, nous examinerons les réclamations en justice que peuvent présenter des personnes lésées par un arrêt de travail, alors même qu'elles font partie de l'entreprise d'une manière ou d'une autre. Je pense ici à des salariés regroupés dans une unité d'accréditation autre que celle qui est en conflit. Ou encore, ce sont les usagers qui subissent un préjudice, tels les étudiants de l'UQUAM dont on parlera tantôt. Ou encore ce sont des salariés dissidents ou réfractaires à la grève.

Cette dernière hypothèse est la seule qui ait donné lieu à des poursuites contre un syndicat, à ma connaissance. Cela s'explique facilement, vu les sympathies naturelles que l'on retrouve généralement autour des questions que nous discutons présentement.

Le cas de la Beaver Asphalt est actuellement en délibéré ; aussi nous contenterons-nous d'un exposé des faits³⁰. Trente-huit camionneurs font partie d'une unité d'accréditation distincte. Leur syndicat est affilié à la CSN-Construction. Le 16 juin 1976 ils demandent la conciliation. Puis, le 21 juillet ils se mettent en grève ; donc, selon toute apparence la grève est illégale³¹. Le 23 juillet, l'entreprise obtient une injonction provisoire. Cette injonction n'aurait pas été respectée de sorte que d'autres salariés de la Beaver — certains régis par le décret de la construction, d'autres par une convention collective différente — ont présumément été privés de leur gagne-pain par la grève du groupe CSN.

Pour réussir, les demandeurs devront faire la triple preuve habituelle c'est-à-dire établir les dommages (salaires perdus), la faute (grève illégale, intimidation, etc.) et un lien direct de causalité entre les deux.

(Il est à noter par ailleurs que l'employeur a logé un grief sous l'empire du décret, réclamant des dommages consécutifs au manque à gagner durant l'arrêt de travail.)

II. 2 — Responsabilité civile de l'employeur vis-à-vis des tiers liés à l'entreprise

Il arrive que la grève sévissant dans une entreprise affecte des personnes reliées d'une façon ou d'une autre à l'employeur. Notre juris-

prudence comprend quelques cas de réclamations en dommages dans de semblables circonstances.

Par exemple, il arrive qu'un arrêt de travail soit organisé pour contester l'autorité d'un représentant de la direction. Cela n'autorise pas l'employeur à se départir de ses services, comme la cour du Banc de la Reine, dans un jugement unanime, l'a fait observer³². Dans l'espèce, un entrepreneur avait engagé un Italo-canadien, ne parlant couramment ni l'anglais, ni le français pour diriger des travailleurs anglophones employés à la construction d'un aéroport, au Labrador. Les ouvriers refusèrent de travailler sous ses ordres et firent la grève sur le tas. En conséquence, le malheureux contremaître fut renvoyé, après une seule journée de travail, alors qu'il avait été engagé pour une période de six mois.

Poursuivi en dommages, l'employeur plaida force majeure. Cette défense fut rejetée parce que la grève dans les circonstances n'était nullement irrésistible; en tout cas, l'employeur n'avait fait aucun effort raisonnable pour ramener les ouvriers à de meilleurs sentiments. De plus, les ouvriers ne peuvent être considérés comme des tiers face à l'employeur puisqu'il a autorité sur eux. Enfin, dans les circonstances, l'événement n'était nullement imprévisible. Le troisième élément de la force majeure étant aussi absent, la demande fut accueillie³³.

Notre regretté collègue, Jean-Réal Cardin, a disposé dans le même sens d'un grief portant sur une réclamation de salaire³⁴. Il a décidé que le piquetage exercé par les travailleurs manuels de l'Hydro-Québec qui faisait obstacle au travail des ingénieurs n'était pas un événement imprévisible et irrésistible.

On trouve dans la jurisprudence arbitrale un cas très semblable mettant aux prises la CTCUM et ses chauffeurs d'autobus³⁵. Suite à la grève des employés de garage, des employés de bureau et des caissiers, la Commission décidait de cesser ses opérations, jugeant que, d'après son expérience passée, elle ne pourrait offrir un service efficace et conforme à des normes raisonnables de sécurité. En conséquence, les chauffeurs furent privés de salaire entre le 19 et le 28 septembre 1975. L'arbitre décide que la CTCUM ne faisait pas face à une situation de force majeure et qu'en conséquence elle doit verser leur salaire aux chauffeurs³⁶.

Je voudrais en terminant présenter un dernier cas. Il s'agit de la poursuite d'un demi-million de dollars intentée par des étudiants d'économie contre l'Université du Québec à Montréal³⁷. Le motif de la réclamation est que l'UQUAM a annulé huit cours d'économie de la session d'hiver 1975, suite à la grève des employés de soutien. Ce cas est intéressant parce que les tiers-clients concernés (les étudiants) font « partie de la

maison » frappée par une grève et ont subi — avec les tiers-professeurs — les effets d'une grève organisée par d'autres catégories de salariés.

CONCLUSION

Cette étude n'est pas exhaustive et plusieurs principes ont été évoqués ou invoqués trop rapidement. Cependant, je crois avoir fait un tour assez complet de la jurisprudence existante et connue (de moi, en tout cas). Je voudrais terminer par quelques remarques destinées simplement à alimenter la réflexion.

1. Si la grève, même légale, peut donner lieu à des poursuites civiles contre l'employeur, ceci augmente les coûts de l'arrêt de travail pour la partie patronale et en conséquence, une augmentation sensible de ces poursuites tendrait — dans une mesure indéterminée — à diminuer le nombre de grèves et leur durée et à favoriser la partie syndicale.

2. Les poursuites contre les syndicats peuvent de la même façon avoir un effet de dissuasion sur les syndicats qui seraient tentés de faire des grèves illégales.

3. Dans une entreprise, les tiers peuvent, en certaines circonstances, exercer un certain arbitrage en dirigeant leurs poursuites contre l'une ou l'autre partie, lorsqu'ils ont le choix.

4. Pour invoquer éventuellement la force majeure, l'employeur devra en cours de conflits recourir à la police, aux injonctions et au personnel de remplacement.

5. Si le syndicat est à l'abri de toute poursuite basée uniquement sur les effets négatifs de la grève lorsqu'elle est légale, on peut observer que l'employeur ne jouit pas de cette totale immunité en cas de lock-out légal, e.g. vis-à-vis ses clients.

6. Le problème de l'effet des grèves sur les tiers est tout à fait propre à alimenter la réflexion lorsqu'on s'interroge sur les difficultés d'application du droit civil (droit des relations individuelles) à des phénomènes collectifs.

NOTES

- (1) Point n'est besoin de souligner le caractère extrêmement schématique de ce qui précède. Par respect pour le lecteur, je renvoie les Intéressés à Jean-Louis BAUDOIN, *Traité élémentaire de droit civil. Les obligations*, Les Presses de l'Université de Montréal, 1970, 431 pages.
- (2) Voir ; art. 1023 du code civil. Pour un cas concret, voir *Bélanger v. Montreal Water & Power Co.*, (1915) 50 R.C.S. 356.

- (3) Sur ce point, voir une intéressante sentence arbitrale de Jean-Roch Bolvin : *Les pétroles Tolhurst Limitée v. Le Syndicat des travailleurs des industries pétrolières, chimiques et atomiques*. Local 9-7000, (1976) S.A.G. 671.
- (4) Voir : *United Steelworkers of America v. Gaspé Copper Mines Limited*, (1970) R.C.S. 362.
- (5) La légalité de la grève présuppose que le syndicat n'est lié par aucune convention collective, sauf dans l'hypothèse où celle-ci contiendrait une « clause de réouverture ». À cet effet, voir les articles 94 et 95 C.T.
- (6) Voir sur ce point : Jean-Louis BAUDOIN, *Traité élémentaire de droit civil. La responsabilité civile délictuelle*, Les Presses de l'Université de Montréal, 1973, p. 55 et seq.
- (7) À cet égard on lira avec la plus grande circonspection la décision de la Cour d'Appel dans l'affaire *Society Brand Clothes Limited v. Amalgamated Clothing Workers of America and Others*, (1930) 48 B.R. 14, particulièrement les notes du juge Adjuditor Rivard.
- (8) *Mansuelle c. Pataud*, Gaz. Pal. 1908, II. 218.
- (9) Voir la critique dévastatrice du Professeur Albert WAHL, « De la responsabilité civile en matière de grève. À propos de la grève des électriciens », *Revue trimestrielle de droit civil*, Tome septième, 1908, p. 613-57.
- (10) Henri CAPITANT et Paul CUCHE, *Cours de législation industrielle*, deuxième édition, Paris, Librairie Dalloz, 1921, p. 64. Quant à Durand et Vitu, ils sont d'avis que la grève n'était pas fautive. Voir : Paul DURAND et André VITU, *Traité de droit du travail*, Tome III, Paris, Librairie Dalloz, 1956, p. 874, note 1.
- (11) *Santana inc. v. The Canadian Union of Postal Workers*, Cour Provinciale, District de St-François, dossier no 450-02-00701-74, le 15 septembre 1975, honorable juge Jean-Louis Péloquin, maintenant de la Cour Supérieure du Québec.
Cette décision a été portée en appel par permission spéciale en vertu de l'article 26, parag. 4 du Code de procédure civile, dossier no 09-001083-75.
- (12) *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, 1966-67, c. 72, art. 101 et 102.
- (13) *Dame Claudette Vaillancourt-Dumas v. Fraternité des Pollciers de Montréal Inc.*, Cour Supérieure, district de Montréal, dossier no 779-869, no d'enregistrement du jugement no 45-009133-73, le 29 mai 1973, honorable juge André Nadeau.
- (14) *Benoît Deschênes v. Le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec et le Procureur Général de la Province de Québec*, (1974) C.S. 244.
- (15) *Ibid.*, p. 245.
- (16) L'honorable juge Anthime Bergeron affirme aussi qu'il n'y a pas de lien de droit entre le Syndicat des Fonctionnaires et le public et cette affirmation semble tenir, indépendamment de la légalité ou de l'illégalité de la grève. Mais justement, sous le régime de l'article 1053 C.C., un délit pénal se transforme en délit civil s'il cause un préjudice direct à un étranger, créant par le fait même un lien de droit entre l'auteur et celui qui en subit les effets.
- (17) *Urgel Grégoire v. Hydro-Québec et le Syndicat des employés de métier de l'Hydro-Québec, Section locale 1500*, Cour Provinciale, Division d'accès à la

justice, district de Mégantic, 29 juillet 1976, dossier no 235-32-000264-76-7, juge Alexandre Bastien. La seconde décision oppose Roger Marchand aux mêmes parties, dossier no 235-000265-76-7.

- (18) Le juge Bastien cite une décision non rapportée du juge Demers, *J. Pratte v. Miron Co. Ltd. et Le syndicat des employés de métier de la Commission hydro-électrique de Québec*, Cour Supérieure du Québec, district de Montréal, le 20 octobre 1975, dossier no 816-73.
- (19) Voir BAUDOIN, *op. cit.* (Les obligations), p. 304 et seq.
- (20) *Ibid.* P. 303.
Pour une étude exhaustive de cette question consulter Paul-André CRÉPEAU, « Le contenu obligationnel d'un contrat », *La Revue du Barreau Canadien*, Vol. XLIII, no 1, mars 1965, p. 1-49.
Naturellement, le créancier-demandeur aura toujours en un premier temps à établir l'existence de l'obligation et son inexécution.
- (21) Le lecteur pourra consulter les arrêts suivants, dans l'hypothèse où une grève empêchait un tiers de remplir ses obligations.
Dame Galardo v. Depatle, (1921) 59 C.S. 377. Un entrepreneur livre une maison d'habitation après la date prévue. Mais le retard est dû en partie au fait qu'un sous-traitant n'a pas exécuté ses travaux à temps, ayant été frappé par une grève. Dans les circonstances, cette dernière constitue une force majeure pour l'entrepreneur principal.
Madden & Son Ltd. v. Gingras, (1932) 38 R. de J. 366. Un grossiste ne peut valablement invoquer une grève générale et prolongée dans les mines de charbon des États-Unis pour s'exonérer du défaut de livrer à un client les quantités convenues. Il est à noter qu'on a invoqué le fait que le vendeur s'était procuré ailleurs du charbon de marque différente mais de qualité équivalente à celui spécifié au contrat et qui par conséquent aurait pu satisfaire l'acheteur.
Lajeunesse v. Finestone, (1952) B.R. 79. Une grève dans l'industrie de l'acier ne justifie pas la non-livraison d'équipement électrique. Le vendeur doit prouver l'impossibilité d'exécution.
L.-C. Barbeau Inc. v. Star Truck Taxi Association Ltd., (1965) C.S. 496. Le défendeur admet sa responsabilité dans un accident de la route. Cependant, suite à une grève chez General Motors, les réparations sont complétées 33 jours après le délai normal, vu l'impossibilité de se procurer les pièces requises. Dans les circonstances, la grève constitue une force majeure.
Irving Realities Inc. and Another v. Nadeau and Laurendeau, (1968) B.R. 21. Les actes de vandalisme posés à l'occasion d'une grève ne sont pas normalement prévisibles et n'entraînent pas l'obligation de prendre des mesures de sécurité exceptionnelles. En conséquence, l'employeur n'est pas tenu d'indemniser les tiers subissant un préjudice de tels agissements. (À noter qu'il s'agit ici d'effets *Indirects ou accessoires* d'une grève).
- (22) *Chouillon v. Johnson Company*, (1922) 60 C.S. 256.
- (23) La première partie du matériel était promise « for prompt shipment ». Quant au reste, il devait être livré au cours de l'automne 1976, « le tout sujet aux incendies, aux grèves et autres contingences imprévues ». *Ibid.*, p. 257.
- (24) *Ville de Montréal v. Dame Lamarche*, (1973) C.A. 537.
- (25) Précitée, *Supra* note 14.
- (26) S.R.Q. 1964, chap. 133.

(27) *Canadian Federation of Independent Business v. The Queen and the Honorable André Ouellet*, (1974) 2 F.C. 443.

(28) *Supra*, note 17.

(29) Par exemple, le paragraphe suivant ne peut absolument pas se lire hors contexte :

« ... CONSIDÉRANT que dans les circonstances l'intimée l'Hydro-Québec n'a pu repousser la présomption de faute contre elle et qu'il ne peut évidemment s'agir d'un cas de force majeure, l'Hydro-Québec ou ses dirigeants sachant très bien que la convention collective était expirée depuis le 31 décembre 1975, que ses employés avaient pris un vote de grève rotative et qu'il lui incombait alors de parer à toute éventualité... » (dossier no 235-32-000264-76-7).

Tout d'abord, la « présomption de faute » est celle qui incombe à l'Hydro-Québec, défenderesse, une fois faite la preuve du demandeur. Deuxièmement, ce n'est que dans l'espèce « qu'il ne peut évidemment s'agir de force majeure » ; en effet une grève politique spontanée pourrait certes remplir les conditions rigoureuses du cas fortuit. Ce n'est qu'en l'espèce, la grève étant prévisible, que l'employeur devait « parer à toute éventualité » ; encore cela ne tient-il que si on signifie par là que l'Hydro-Québec devait prendre toutes les précautions du bon père de famille placé dans les mêmes circonstances.

(30) *D'Annibale v. Le Syndicat National de la Cie de pavage d'asphalte Beaver (CSN)*, Cour Provinciale, Division d'accès à la justice, district de Montréal, dossier no 510-32-002443-76-8. Cette affaire n'est que l'une des 122 réclamations présentées en cour des petites créances par des salariés de la Beaver.

Les faits sont rapportés tels qu'ils sont apparus à l'enquête du 29 septembre 1976.

(31) Voir les articles 46 et 94 du code du travail.

(32) *Terminal Construction Co. Ltd. v. Piscitelli*, (1960) B.R. 593.

(33) Notons cette remarque du juge en chef Galipeault :

« ... Il est bien certain que la grève, dans toute sa rigueur, ne constitue pas en principe un cas de force majeure, il faudrait en tout cas que la grève présentât les caractères de la force majeure... »

Ibid., p. 597.

(34) *Commission hydroélectrique du Québec et le Syndicat professionnel des ingénieurs de l'Hydro-Québec*, (1972) S.A.G. 699.

(35) *Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal et Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la CTCUM*, le 13 août 1976, René Lippé, arbitre.

(36) Notons cependant que l'article 40.02 de la convention collective semble contenir une garantie de versement de salaire. Je dis « semble » parce que l'arbitre ne tranche pas cette question. Mais il remarque que s'il y a obligation de garantie, même la force majeure n'exonérerait pas l'employeur.

(37) *Monique Audet et al. v. l'Université du Québec à Montréal et Mauro Mal-servisi*, Cour Supérieure, Montréal, no 500-05-017237-767. Cette affaire est présentement devant le tribunal.

COMMENT VIVRE AVEC LES CONFLITS ?

Animateur :

M. Gérard Dion

Professeur au Département de relations industrielles
Université Laval

C'est avec beaucoup d'appréhension que je viens vous parler ce midi d'un sujet qui m'a été confié, à savoir : « Comment vivre avec les conflits ? », et cela pour plusieurs raisons. D'abord, ce n'est pas facile d'adresser la parole immédiatement après un repas où les gens ont bien mangé : ils sont fatigués, ils ont peut-être, normalement, une tendance à la somnolence, ils se disent : « Est-ce qu'il va parler longtemps ? » Écoutez, c'est ce que je me dis à moi-même.

En deuxième lieu, c'est le sujet qu'on m'a confié. Je me dis : après la magistrale conférence que nous avons entendu hier soir de Guy Rocher, l'exposé de mon ami Léo Roback ce matin, tout le travail qui s'est fait dans les diverses commissions où on s'est posé des questions, et, en prévoyant toutes les réponses que vous allez y apporter cet après-midi, si je me fie au programme, je suis un peu comme la viande dans un sandwich. Alors je suis embarrassé : « Comment vivre avec les conflits ? » Mais je vois vous dire immédiatement, en toute humilité, que je ne vous apporterai pas de réponse. N'ayez aucune crainte, je ne perturberai pas les travaux que vous allez faire cet après-midi.

Tout d'abord, « Comment vivre avec les conflits ? ». Il y a une réponse qui est simple : c'est qu'on en arrive toujours à s'en tirer, c'est qu'on en arrive toujours à survivre.

On s'habitue aux conflits comme on s'habitue à n'importe quoi. Mes ancêtres sont arrivés ici, au Canada, en 1635. Ils travaillaient aux champs, avec fusil sur l'épaule pour se défendre contre les indiens. Ils vivaient avec des conflits, et puis ils ont passé à travers. Mais, comment, à quel prix se règlent les problèmes ? Je crois que si l'on veut envisager cette question de vivre avec les conflits, il y a d'abord certaines vérités qu'il est nécessaire de rappeler non seulement aux personnes qui sont engagées dans le domaine des relations du travail, mais aussi au grand public, et, peut-être, d'une façon particulière, aux réformateurs sociaux, et je me place parmi ces gens-là.

D'ailleurs, cette vérité que je veux vous rappeler, peut-être en allant un peu plus loin, mon ami Léo Roback l'a mentionnée ce matin, c'est qu'il faudrait que tout le monde comprenne enfin que les conflits sont inhérents au monde des relations du travail, et qu'on ne doit pas se

faire d'illusions. Ces conflits, on les rencontre, on les a toujours rencontrés et on les rencontrera toujours.

On les rencontre partout, quelle que soit la forme d'entreprise, et quel que soit le régime économique ou politique dans lequel on vit. Que vous ayez une entreprise capitaliste, une entreprise coopérative, ou une entreprise cogérée, que l'on soit au Canada dans un régime d'économie mixte, ou que l'on soit dans un régime socialiste, les conflits existent.

Par conséquent, c'est une illusion de viser un idyllisme où tous les gens vont dire : « Ça va bien », « On est content », « Il n'y a pas de conflits d'intérêt » et « Tout le monde est d'accord ». Au ciel peut-être, ce sera comme ça mais vouloir mettre le ciel sur la terre, c'est le moyen le plus simple d'en faire un enfer. Il faut avoir les pieds à terre, ce que l'on peut viser, c'est une harmonie conflictuelle comme certains l'ont dit, ou un antagonisme coopératif, selon d'autres.

C'est que l'on ne distingue pas entre le conflit et la manifestation du conflit. Dans des pays de l'Est, Russie, Pologne, etc., le conflit existe mais il n'y a pas la possibilité de s'exprimer. Une chose qui m'a amusé s'est produite début septembre, à Genève, au Congrès International des relations professionnelles. J'assiste à ces congrès-là depuis la fondation du groupement. Il y a toujours des gens des pays de l'Est qui assistent au Congrès. Un ami, le Recteur de l'Université de Varsovie, était là au premier congrès, il a participé à tous les congrès, cette fois-ci il n'est pas venu. Pendant les congrès antérieurs, il avait des discussions avec ses collègues de Yougoslavie, les personnes qui s'occupent de Relations de Travail dans ce pays, surtout il y a quelques années, où le régime tout en étant socialiste, était assez ouvert, assez libéral, soutenaient qu'il y a possibilité de grève, même dans les pays comme la Yougoslavie. Il répondait non, dans un régime socialiste, pas de grève, par exemple en Pologne, la grève, le droit de grève, ne sont pas nécessaires parce que le gouvernement c'est le gouvernement des travailleurs. Cette année il n'est pas venu, parce que vous savez ce qui s'est passé en Pologne au printemps.

Alors, quel que soit le régime économique dans lequel on se trouve, ou politique, quel que soit le genre d'entreprise, que ce soit une coopérative ou une entreprise autogérée, il faut distinguer entre le conflit et la manifestation du conflit. Il y a un phénomène assez curieux quand on regarde une manifestation du conflit, comme la grève. Léo ce matin parlait de conflits qui peuvent se manifester de différentes façons : la grève, un ralentissement à la production, l'absentéisme, etc... Mais la grève est à la fois un conflit, la manifestation d'un conflit, et un moyen de régler un conflit. On fait une grève pourquoi ? Pour régler un conflit qui existait avant, avant la grève. Alors, quand on regarde

la grève elle-même, on dit que c'est un conflit qui est la manifestation d'un conflit, et que c'est un moyen de régler ce conflit. Il faut avoir les pieds à terre et si cette vérité qui m'apparaît évidente était comprise par tout le monde, on se rendrait compte que premièrement, s'il y a des conflits, ce n'est pas parce qu'il y a des syndicats, je ne dis pas que les syndicats ne génèrent pas de conflits, mais ce n'est pas en faisant disparaître le syndicalisme qu'on va faire disparaître les conflits. Ce n'est pas non plus en modifiant la direction de l'entreprise. Je ne suis pas contre le fait qu'on modifie la direction de l'entreprise, mais même dans un régime autogestionnaire la direction va toujours être la direction. La direction va être obligée de prendre des décisions, et de sacrifier certains intérêts. La logique même de l'entreprise, quelle qu'elle soit, qu'elle soit de forme capitaliste, coopérative ou socialiste, respecte le fait qu'il faut mettre sur le marché un produit. L'entreprise doit aussi être rentable, sinon, c'est d'autres qui vont payer pour elle. Par conséquent, ça amène un problème d'organisation du travail, de distribution des tâches, de répartition des fruits de l'entreprise, toutes choses qui peuvent être cause de conflits.

Si l'on veut vivre avec les conflits de façon intelligente, il est important d'identifier la nature des conflits. Vous avez des conflits d'intérêt, vous avez des conflits de droit, et dans le domaine des relations du travail, vous avez aussi des conflits d'ordre idéologiques.

Il est bon aussi de savoir à quel endroit se posent les conflits. Où ils se trouvent ? Vous avez des conflits dans l'entreprise, vous avez des conflits au niveau de l'industrie, vous avez des conflits dans le domaine de l'économie générale (les mesures anti-inflation), et vous avez des conflits à l'intérieur du syndicat, vous avez des conflits entre syndicats, et tous ces conflits sont des conflits dans le monde du travail, des conflits qui ont une influence sur l'ensemble du monde du travail.

Il est aussi indispensable de s'arrêter pour connaître l'origine du conflit, les causes du conflit et aussi, qui en est responsable. Vous découvrirez parfois qu'il peut y avoir un conflit sans que personne n'en soit vraiment responsable.

Enfin, il faut connaître aussi leur portée, leurs conséquences, tant pour ceux qui sont concernés, que pour le reste de la société.

Quelles attitudes prendre à l'égard des conflits ? La première attitude c'est de démystifier les conflits, ni les magnifier, ni les minimiser c'est-à-dire face aux conflits être capable de jauger leurs proportions.

De plus il faut bannir le dogmatisme et l'absolutisme dans le domaine des relations du travail alors que nous savons que, dans ce domaine là d'une façon particulière, tout est relatif, tout est transitoire et le compromis est nécessaire. Combien de fois des conflits ne se règlent pas parce que l'on se bat pour des symboles ?

Ne pas transposer dans le monde du travail toutes les frustrations ou les conflits provenant de l'ensemble de la société.

Enfin, ne pas rechercher le conflit pour le conflit. Le conflit, dans le domaine des relations du travail, c'est un moindre mal : il peut avoir des effets positifs et aussi bien des effets négatifs.

Quelles attitudes demander aux entreprises, aux syndicats, à l'État d'adopter face aux conflits ? On attend de la direction des entreprises une attitude ouverte, pas repliée sur elle-même, une attitude progressive, dynamique, capable d'imagination, acceptant le syndicalisme et disposé à faire évoluer les structures de l'entreprise en trouvant des formes de gestion qui tiennent compte du monde dans lequel on vit, par conséquent, qui tendent vers plus de participation et d'information.

On demande aux syndicats d'être plus réalistes, d'avoir les pieds à terre, d'avoir le sens des responsabilités dans les moyens utilisés, de ne pas prendre de bulldozers pour régler des problèmes de rien. Ne pas être dupés par des réclamations impossibles. Ne pas, non plus, créer et entretenir la confusion, et mettre en pratique, au sein de leurs propres organisations, ce qu'ils demandent aux autres, savoir : de la participation, de la démocratie, de l'information et, je crois en ce moment chez nous c'est un problème, ce l'est ailleurs aussi, faire disparaître le fossé qui existe entre les technocrates de la tête et la base. Comme le syndicalisme est indispensable dans une société démocratique, on a besoin du syndicalisme, d'un syndicalisme fort, d'un syndicalisme responsable.

L'État a à agir à la fois comme législateur et comme administrateur public et ensuite comme employeur.

Comme législateur, l'État doit s'évertuer à déterminer des règles de rapports qui soient applicables, et ensuite grâce à une bonne administration il doit favoriser l'application des règles du jeu dans le domaine des relations du travail. Il doit encore garantir par une politique d'encouragement et de restriction que les activités des partenaires sociaux n'imposent pas une trop lourde charge aux autres éléments de la société. L'État peut encore, et doit encore réduire l'aire des conflits en imposant par la loi une protection minimale ou en garantissant par la loi ce qui a été gagné par les syndicats. Enfin, comme employeur l'État doit donner l'exemple.

Il y en a qui sont assez naïfs pour croire que la loi peut régler tous les problèmes. Dans le domaine des relations du travail, la loi ne peut pas régler tous les problèmes : la bonne foi, la bonne volonté ne viennent pas de la législation. La loi est nécessaire, la loi est indispensable, mais il faut autre chose.

Vivre avec les conflits n'est pas se résigner dans un pessimisme passif qui s'accommoderait, tant des situations injustes que des capri-

ces des nouveaux despotes assoiffés de pouvoir et cherchant à étendre leur empire. Vivre avec les conflits c'est d'abord s'attaquer à extirper les causes des conflits. C'est encore mettre en place des structures de collaboration et des mécanismes de participation respectant l'existence et l'autonomie de chacun, permettant un équilibre entre les divers pouvoirs que l'on rencontre dans le domaine des relations de travail. C'est accepter les antagonismes inévitables à l'intérieur d'un minimum d'objectifs communs devant être réalisés à court terme. Vivre avec les conflits c'est développer des attitudes de réalisme incompatibles avec le simplisme, l'absolutisme, l'utopisme, l'intolérance et le fanatisme. C'est comprendre que, dans la recherche et la dépense d'intérêts légitimes, l'utilisation du conflit atteint un seuil critique qu'il ne faut pas dépasser sans peine d'aboutir à la dislocation totale de l'entreprise et de l'économie et que si l'on ne s'astreint pas à une autodiscipline ou que l'on ne se conforme pas à certaines règles de droit, on invite fatalement une intervention de l'État qui viendra restreindre des libertés chèrement acquises. La manifestation des conflits est le prix qu'il faut payer pour conserver le pluralisme démocratique. Si les coûts économiques et sociaux qui en sont les conséquences devenaient trop élevés aux yeux de la collectivité, il n'y a aucun doute qu'il se produirait une réévaluation de leur légitimité et il est à craindre qu'il se forme un consensus visant à l'instauration d'un régime autoritaire (de gauche ou de droite) dans lequel malheureusement bien d'autres libertés disparaîtront.

ATELIER :

LES LOIS NE SONT PAS RESPECTÉES. QUE FAIRE ?

Animateur :

M. Fernand Morin

Professeur, Faculté de Droit, Université de Montréal
Président du Conseil Consultatif du Travail et de la Main-d'œuvre

À cette question « **QUE FAIRE ?** » puisque les lois ne sont pas respectées, on reçoit souvent cette réponse étonnante, spontanée et automatique : « ... il faut faire d'autres lois... » ou « ... il faut modifier le Code du travail... », « ... il faut rendre les lois plus sévères », « ... il faut de toute manière légiférer ». Cette réaction première, impulsive presque, indiquerait-elle que l'on a encore confiance en ce pouvoir quasi mystérieux de la règle de droit ? On semble croire ou laisser croire que ces questions les plus épineuses et les plus complexes en cette époque, pour notre société hétérogène et tiraillée, peuvent encore être réglées par des mots, par de simples diktats de l'Assemblée nationale. Pourtant, nos expériences respectives nous enseignent comment cet effet magique des lois peut vite s'estomper face à des événements précis. Il suffit de rappeler l'expérience des policiers de Montréal, alors qu'ils avaient cru profondément à la prohibition de faire grève (art. 93 ct.) et qu'ils l'avaient respectée durant de nombreuses années et ce, jusqu'à ce qu'ils fassent grève en 1969. À partir de ce moment, à compter de ce mois d'octobre 1969, l'écran psychologique fut percé, la règle, dans sa dimension magique et mystérieuse, touchant d'abord l'esprit, cessa d'avoir quelques effets sur la conduite des policiers. Le Code fut en quelque sorte amendé. On pourrait croire que l'article 93 ait disparu tellement il y eut par la suite de nombreuses grèves ou menaces de grève au cours des quatre ou cinq ans qui suivirent ce fameux mois d'octobre 1969. On pourrait aussi rappeler l'expérience de la construction pour y retracer le même phénomène qui s'est produit vers les années 1959-60. Alors que durant trente ans ou presque, on avait cru qu'une grève dans la construction était impossible, on décida d'en faire. On en fit une ou deux (électriciens et plombiers à Montréal puis Sorel) pour, ensuite, en connaître de plus importantes et à un rythme tellement plus rapide.

Dans le domaine du travail, plus qu'ailleurs peut-être, les règles de conduite applicables à des collectivités du travail doivent être profondément acceptées pour être respectées. Il faut surtout et d'abord que l'on croit et que l'on puisse croire que la règle est juste, équitable si on veut que, dans le tumulte de la négociation, elle guide la conduite de tous. En somme, il en est des lois du travail comme de la

justice : on sait qu'il ne faut pas seulement qu'elle soit bien rendue mais aussi, et d'abord que l'on puisse croire qu'elle l'a été ou qu'elle le sera. En matière de droit du travail, il faut appliquer ce que Gide disait pour la vie en général c'est-à-dire « ... que toute connaissance que n'a pas précédé une sensation m'est inutile » (Nourriture terrestre, page 32).

Pour cette raison fondamentale, il m'apparaît que l'on ne peut discuter utilement de réforme des lois du travail sans aussi étudier les voies et moyens à retenir pour l'élaborer. Aussi, je propose que nous réservions un certain temps de nos réflexions individuelles et collectives sur la façon, sur la procédure appropriée pour l'élaboration de cette réforme des lois du travail. Si on néglige ce point, si on ne fait pas en sorte que les groupes directement visés participent réellement à l'élaboration, à l'étude, à la critique des projets de règles nouvelles, cela sera peine perdue car quoique l'on souhaite, le droit n'est pas cet absolu dont souvent on semble rêver.

La procédure d'élaboration des lois du travail constitue dorénavant une qualité intrinsèque de ces mêmes lois. Il s'agit plus que d'une simple modalité de forme. À ce sujet, la première difficulté à surmonter ou à contourner pour entamer véritablement une réforme des lois du travail susceptible de guider la conduite respective des parties, consisterait à **pouvoir se dégager de légiférer selon les sondages**, à refuser de donner plus d'importance aux souhaits de ceux qui crient le plus fort sans égard à la qualité de ce qu'ils demandent.

Dans un deuxième temps, les questions que soulève la réforme, s'il doit en être ainsi, ne se posent pas de la même façon pour le secteur privé que pour le secteur public. Il nous faudrait d'abord préciser les points respectifs des deux secteurs sur lesquels il y aurait avantage d'apporter quelques réformes. Mais, avant de toucher à l'objet précis de cette réforme, ne faudrait-il pas s'interroger sur sa finalité même ? S'agit-il de permettre une meilleure participation des salariés à l'élaboration de leurs conditions de vie au travail ? Voulons-nous restreindre les syndicats à la seule négociation des conditions de travail qui sont directement et exclusivement liées à l'activité professionnelle immédiate des salariés ? Faut-il concevoir un schéma plus large, plus souple et plus global permettant au mouvement syndical et au patronat de traiter ensemble des questions qui dépassent le cadre étroit de l'entreprise ? Il peut s'agir, à titre d'exemple, de la sécurité au travail et de la prévention, du statut des accidentés, de la sécurité d'emploi et de revenu, de la formation professionnelle, des lendemains immédiats de lois anti-inflation, etc. Est-ce là des questions qui doivent encore demeurer du domaine exclusif des hommes politiques au cours de leur carrière active ou à leur retraite ? Jusqu'où veut-on aller dans l'application obligatoire de la mécanique démocratique et pour-

quoi ? Comment se fait-il que les défenseurs de la démocratie syndicale au niveau du « verbe » soient surtout certains avocats d'entreprises ? En d'autres mots, s'agit-il de corriger le tir, de constater que les négociations collectives du travail ne peuvent plus être aménagées sur les seules bases retenues en 1935 aux États-Unis et reprises en 1944 au Québec ou s'agit-il plutôt de sauter sur l'occasion, de profiter de la conjoncture pour imposer des lois du travail strictement admonitrices ou à effets comminatoires ?

En troisième lieu, et cela vaut et pour le mode d'élaboration et pour le fond même de cette réforme, il faudrait éviter que ces projets soient strictement l'enjeu des partis politiques. À mon avis, tout projet de loi d'un parti, quelle que soit sa qualité intrinsèque, devient suspect pour les autres partis et ce qui est plus important, pour les tenants de leur thèse et ce, particulièrement en campagne électorale. En ces cas, on lit très peu les projets, on ne fait pas de distinction : il est nécessairement bon pour certains et absolument mauvais pour les tenants des partis adverses. C'est ainsi qu'il s'agit parfois de dire un numéro d'un projet de loi, par exemple le no 24, pour que l'on jette l'anathème sur l'interlocuteur ou que l'on en proclame sa valeur inconditionnelle.

ATELIER :

LES NÉGOCIATIONS TRAÎNENT EN LONGUEUR. QUE FAIRE ?

Animateur :

M. Yvan Blain

Directeur du service de conciliation

Ministère du travail et de la main-d'œuvre, Gouvernement du Québec

Je ne crois pas qu'on ait encore trouvé de formule miracle aux fins d'assainir le climat de relations de travail et d'abrèger la durée des négociations dans le secteur tant public que privé.

Il faut cependant admettre que les négociations sont beaucoup plus expéditives dans le secteur privé et les enjeux précis et la politisation beaucoup moins évidente.

Dans un premier temps c'est de ce côté qu'il faut expérimenter des nouvelles formules où les partenaires ont avec les années établi une habitude du dialogue qui les invite à l'innovation et la mise sur pied de mécanismes qui sont de nature à améliorer leurs relations.

Regardons succinctement quelques moyens qui devraient aider à implanter un climat de confiance et du même coup accélérer le processus de la négociation.

1° Favoriser une véritable communication

Il est impératif qu'une entreprise doive instaurer un système de communication adéquat qui puisse rejoindre chaque membre de l'organisation. Également la Direction doit être en mesure d'être rejointe par chaque membre de l'organisation.

Avec un réseau à double sens l'information voyage et atteint le terminus auquel elle est destinée.

C'est une façon pour l'employeur de faire connaître les raisons qui le motivent à prendre telle ou telle décision. Cependant si le message remonte il se peut alors qu'il modifie sa décision pour la rendre acceptable aux ouvriers sans altérer fondamentalement les principes moteurs de la décision.

Si par contre la direction réalise que sa décision crée un mécontentement il ne s'agit pas de l'imposer mais tenter par tous les moyens de trouver un terrain d'entente qui serait équitable pour les deux parties.

Imposer une directive nouvelle sans l'approbation des travailleurs c'est les inciter à agir illégalement ou encore la partie est remise à plus tard c'est-à-dire à la prochaine ronde de négociation.

2° Participation

Il faut envisager une plus grande forme de participation des employés à l'entreprise.

Dans plusieurs conventions collectives il existe ce genre de comité appelé « comité patronal-syndical » ou « comité de relations industrielles ». En général ces comités ne doivent pas discuter de griefs ou de négociations mais voir à ce que divers problèmes qui ne trouvent pas leur solution dans la convention collective puissent faire le sujet d'une étude particulière et que conjointement on y trouve une réponse heureuse.

Malheureusement ces comités sont trop souvent d'ordre consultatif et s'il n'y a pas de consensus, la Direction prend unilatéralement la décision et c'en est fait du comité, alors les problèmes qui ont été soumis à cette table et qui n'ont pas trouvé leur solution remonteront à la surface lors des prochaines négociations.

L'époque des comités consultatifs est résolue, les syndicats rayent de leur convention de tels comités, ils ont raison, ils ne veulent plus de pouvoirs apparents mais désirent vraiment participer de concert avec le patronat à la marche quotidienne de l'entreprise.

Il s'agit donc de rendre les syndicats plus conscients de leurs responsabilités en jouant véritablement leur rôle. Le pouvoir décisionnel n'a pas que des avantages, les syndicats doivent avoir la maturité pour en accepter les conséquences.

Il est évident que ce mécanisme devrait recréer un climat de confiance capable d'assurer un dialogue de qualité qui amènerait une prise de conscience véritable des problèmes qui opposent les partenaires en période de négociations.

3° Médiation préventive

Depuis le temps qu'il en est question, cette disposition prévue dans les amendements au Code du Travail devrait être adoptée pour le meilleur intérêt du monde du travail.

D'ailleurs quelques expériences ont déjà été tentées dans le domaine de la prévention et elles ont obtenu un succès véritable.

Je dois dire que cette disposition n'étant pas inscrite dans notre législation, elle a été menée avec le consentement des deux parties et à cause de cela le médiateur sentait une volonté de régler les problèmes et que les parties étaient prêtes à tout tenter pour éviter l'affrontement.

L'application d'une telle mesure ne doit pas cependant empêcher les autres dispositions du Code qui amèneraient le droit à la grève ou au lock-out advenant l'échec de cette médiation.

4° Conciliation volontaire

Sous sa forme actuelle la conciliation est une étape obligatoire qu'il faut traverser pour acquérir le droit de grève ou de lock-out. C'est alors que chacun des partenaires joue sa meilleure stratégie pour placer l'adversaire dans une position de faiblesse. On fait traîner les négociations et au moment le plus opportun on demande la conciliation sachant que 60 jours plus tard le droit à la grève ou de lock-out est acquis.

Cette procédure pratiquée de cette façon amène en conciliation quantité de dossiers qui ne devraient pas s'y trouver. De plus, nous constatons que les négociations « en direct » n'ont vraiment pas débuté, mais plutôt on réalise que les camps sont beaucoup plus préoccupés à s'organiser pour tenir le plus longtemps possible si on est assiégé.

La conciliation serait donc volontaire et impliquerait la dissociation du droit de grève ou de lock-out lequel serait acquis à l'expiration de la convention collective.

Nous croyons que cette façon de procéder forcerait les parties à s'engager à fond dans le processus de la négociation sans se servir de la conciliation comme instrument de stratégie, mais au contraire si volontairement on doit y recourir nous osons croire que ce sera dans un esprit différent que les intéressés acceptent l'intervention d'un tiers qui les orientera sur la voie d'un règlement. Les mécanismes de conciliation volontaire et de médiation préventive joueront alors véritablement le rôle pour lesquels ils auront été constitués.

5° Secteur public et parapublic

L'État qui joue un rôle important dans ce secteur se doit de mettre sur pied une commission d'étude qui serait chargée d'entendre les parties intéressées et d'arriver à des conclusions qui seraient de nature à améliorer les rapports collectifs dans ce secteur.

Par ailleurs, il faut s'assurer que tout nouveau mécanisme avant leur mise en application reçoive l'approbation des intéressés lesquels seraient prêts à respecter les nouvelles règles du jeu.

Il serait présomptueux de ma part de prédire les conclusions d'une telle commission, cependant on ne peut imaginer quelque réforme que ce soit sans modifier le Code du Travail de façon à ce que les relations de travail soient axées beaucoup plus sur la prévention que sur des règles qui par leur vieillissement ne rencontrent plus les besoins ni du syndicat ni du patronat.

Une idée qui ne serait pas à rejeter serait de créer une régie de conciliation et de médiation avec les pouvoirs très précis et une auto-

nomie qui lui permettrait d'agir plus librement vis-à-vis des problèmes qui ont tendance actuellement à trouver des dénouements auprès de l'appareil politique.

On doit donc tout mettre en œuvre pour réaménager nos mécanismes de contrôle en matière de relations de travail afin d'assurer une stabilité à notre système de négociation.

ATELIER :

LE GOUVERNEMENT CONTRÔLE NOS SALAIRES. QUE FAIRE ?

Animateur :

M. Jacques Parizeau

Professeur à l'École des Hautes Études Commerciales

Le sujet, tel qu'on me l'a présenté, me semblait dès l'abord et me semble encore maintenant un petit peu plus large que l'analyse des décisions qui peuvent découler du contrôle des prix et des salaires : bien avant que de telles lois apparaissent, je pense qu'on a toujours tiré les conclusions d'une situation de fait qui tenait à l'intervention indirecte des gouvernements, au Canada, sur les structures de salaires et l'organisation des conditions de travail d'une partie importante de la main-d'œuvre. Un État moderne, à notre époque, selon l'importance de son armée, détermine les salaires, de 18 % à 22-23 % de la main-d'œuvre totale. Donc, le fait que cet État moderne ait ou n'ait pas une politique salariale a une importance saisissante sur une partie considérable de la main-d'œuvre, de la population active. D'autre part, dans un pays, je m'excuse, dans un territoire comme celui du Québec, la législation du salaire minimum a l'influence la plus déterminante qui soit sur une proportion plus difficile à définir, peut-être de l'ordre de 15 % de la main-d'œuvre active totale. Non pas que 15 % de la population active totale soit payé au salaire minimum, mais assujetti, si vous voulez, à des coutumes : le salaire minimum plus 5 cents ou le salaire minimum plus 10 cents. Si on tient compte de ce qui est déterminé par le salaire minimum et des quelques cents qui se trouvent au-dessus, à l'heure actuelle à peu près 400,000 travailleurs au Québec sont directement influencés par la législation du salaire minimum.

20% plus 15%, on est déjà rendu à 35% bien avant d'envisager les politiques de prix et de salaire que les gouvernements ont pu mettre au point depuis 3 ou 4 ans. Ajoutez à ça cette particularité que nous avons au Québec, des décrets : l'extension juridique des Conventions Collectives, vous allez ajouter à peu près 10% de la main-d'œuvre, qui est assujetti aux décrets. On est donc rendu à 45%, c'est-à-dire que si l'on a tendance à opposer une situation de libre négociation de salaires à l'existence des Commissions de Prix et de Revenus et à l'absence de liberté de transaction depuis cette époque, à mon sens on exagère beaucoup et on déforme la réalité. Les gouvernements ont toujours eu, et depuis fort longtemps, une influence déterminante directe sur les structures de salaires d'une bonne partie de la population active.

Il s'en faut de beaucoup, remarquez bien, que cette influence ait été perçue par les gouvernements depuis très longtemps. Il est clair, par exemple, qu'au Québec, jusqu'en 1965 à peu près, c'est-à-dire jusqu'à il y a 11 ans, les négociations dans le secteur public étaient une transposition à peu près directe, là où ces négociations existaient, des négociations qu'on trouvait dans le secteur privé. Il fut un temps, il n'y a pas si longtemps, où chaque hôpital négociait sa Convention Collective, et encore il y a 11 ans, on négociait par région et même à l'intérieur des régions. Il n'y a pas si longtemps, en 1966, après l'arbitrage célèbre du Juge Fournier, il y avait encore 942 conventions collectives d'enseignants au Québec. Le gouvernement du Québec, bien qu'ayant les 12,012 employés de l'Hydro-Québec sous sa juridiction, les laissait, en pratique, négocier avec la Ville de Montréal, et n'imaginait pas le moins du monde qu'ils puissent influencer le niveau des salaires à l'Hydro-Québec. De la même façon, sur le plan municipal, on a toujours négocié sans aucune espèce de politique générale de salaire.

On se trouve encore dans le domaine municipal, remarquez bien, dans une situation où la Commission de Police peut émettre les ordonnances à l'égard des municipalités quant aux personnels qu'ils doivent avoir et où on laisse chaque municipalité négocier ses propres échelles de salaires à l'égard des pompiers, des policiers, etc.

Il y a eu depuis 10 ans des changements majeurs. Le gouvernement du Québec, le deuxième en Amérique du Nord, après celui de la Saskatchewan, a commencé à élaborer une politique salariale à l'intérieur des secteurs publics qu'il contrôlait directement. Cette politique salariale impliquait des choix par rapport au secteur privé. Cela représentait une rupture très nette par rapport au mode de fonctionnement du secteur privé, c'est ainsi par exemple que le gouvernement du Québec, depuis 10 ans a dû se placer dans la situation suivante : est-ce que j'accepte la thèse de la rémunération du meilleur employeur ? celle que pratiquaient par exemple la Ville de Montréal et l'Hydro-Québec pendant très longtemps. Cela posait sur le plan de l'équité un problème sérieux. Est-ce qu'on peut accepter que 80% des travailleurs dans le secteur privé qui gagnent moins que ceux du secteur public soient imposés en conséquence et paient plus d'impôts pour payer le 20% du secteur public qui se trouve au-dessus d'eux ? On a connu, bien avant les dix dernières années l'attitude inverse, c'est l'attitude qu'on a connu à l'époque de M. Duplessis : pourquoi faire un heureux à \$5,000.00 quand on peut faire deux heureux à \$2,500.00 ? Ça c'est la thèse forte du gouvernement, ça c'est la thèse du plus mauvais employeur. Il y a aussi, bien sûr, le compromis à la Salomon, je me situe au milieu de la structure de salaire du secteur privé, pour un même emploi, ou bien encore, il y a une quatrième thèse qui consiste à dire : je me situe dans le deuxième quartile un peu en avant de la

moyenne, avec un certain effet d'entraînement sur le secteur privé mais pas trop important.

À partir du moment où un gouvernement établit une politique salariale dans le secteur public, un choix comme celui-là devient majeur. Je pense en dépit de bien des choses qu'on a pu dire au Québec depuis 10 ou 12 ans sur l'attitude de chacun des gouvernements qui se sont succédé, qu'un certain cadre de politique salariale a été établi, je pense qu'il est un peu atténué depuis quelques années par rapport à ce qu'il a été, mais en fait une certaine remise en ordre, une certaine structuration, à partir de quelques éléments comme ceux que je donnais comme exemple tout à l'heure concernant la situation par rapport au secteur privé, a été mis en place.

Il s'en est fallu de beaucoup qu'on arrive à une réponse claire quant au salaire minimum. Autant la politique salariale a donné lieu, quand même encore une fois, à certains aménagements un peu rationnels depuis 10 ou 12 ans, à l'intérieur du secteur public, autant du côté du salaire minimum ça n'a pas été fait. Ça n'a pas été fait pour des raisons qui, je pense, tiennent à une espèce de valse-hésitation. On se rend très bien compte qu'une partie importante du Québec travaille au niveau du salaire minimum ou pas très loin, on se rend compte aussi qu'en raison de l'augmentation des prestations de sécurité sociale, toute société qui paye à 400,000 de ses travailleurs moins qu'ils ne gagneraient sur le Bien-être social s'ils ont une femme et deux enfants, est une société qui court des risques terribles, mais néanmoins, on se heurte à l'obstacle suivant : si on augmente trop rapidement le salaire minimum, qu'est-ce qui va se produire ? Non pas tellement dans les industries de service, qui, elles ne sont pas en butte à la concurrence étrangère, mais dans certaines industries manufacturières qui, au Québec, ont une importance considérable, je pense aux vêtements, au textile, à la chaussure, aux meubles, à des choses comme ça.

Face d'une part à la pression du Ministère des Affaires Sociales qui monte ses prestations, d'autre part, à la concurrence, les gouvernements à Québec, comme je pense, la plupart des gouvernements au Canada sont placés dans une situation qui consiste à augmenter le salaire minimum de temps à autre, à le laisser stable pendant un temps, puis à le remonter, mais sans une logique particulière.

Dans la mesure même où, et assez singulièrement dans le secteur public, une certaine rationalité est apparue depuis 10 ans, les gouvernements ont pris, et c'est ça qui me paraît la chose la plus importante, l'habitude de réfléchir sur les structures de salaires, d'avoir une idée de ce que c'est qu'une structure de salaire qui apparaît comme à peu près cohérente. Il ne faut jamais oublier, quand on commence à interpréter ce qui s'est passé depuis trois ans au Canada, l'expérience importante prise par les gouvernants dans l'aménagement et dans l'orga-

nisation des structures de salaires. Pour ce qui a trait à l'aménagement de ce contrôle des prix et des salaires au Canada, et c'est la deuxième partie de ce que j'ai à dire cet après midi, il faut d'abord comprendre que l'expérience canadienne n'a rien de particulièrement original. En fait, beaucoup d'autres pays en avaient tenté ces formules de contrôle des prix et des salaires bien avant nous. Une chose qui est particulière, non pas au Canada mais à l'Amérique du Nord, c'est que dans ce contrôle des salaires une voie nous est totalement interdite, et au contraire, est très largement ouverte dans beaucoup de pays d'Europe et dont beaucoup de pays d'Europe ont profité, c'est la voie négociée. Je pense qu'on s'en est rendu compte pour la première fois au Canada lorsque en 1969 la Commission des Prix et des Revenus a fait ses premières expériences. On s'est rendu compte à ce moment que, bien sûr, à tous égards, il serait préférable de négocier un contrôle des salaires et des prix avec les intéressés directement.

L'expérience du gouvernement canadien, en 1968-69 était je pense au départ une expérience menée de bonne foi, mais qui s'est heurtée à des problèmes structurels dirimants. Le problème est le suivant : si vraiment vous voulez contrôler les salaires, vous avez quand même à tenir compte d'une foule d'ajustements qui ne peuvent être bien faits que dans la mesure où ils seront négociés. Fait par exemple aberrant, nous devons la même augmentation de salaire à quelqu'un qui a eu des augmentations statutaires ou à quelqu'un qui n'a pas eu d'augmentations statutaires. Est-ce qu'on doit donner les mêmes pourcentages aux gens qui sont relativement à l'aise, si vous voulez, dans la structure de salaire et au salaire minimum ? Est-ce que, en vertu de certaines raretés de main-d'œuvre dans un secteur, on doit ouvrir des portes ? est-ce qu'on doit, compte tenu de la situation des industries exportatrices, accepter que des augmentations temporaires de profits soient partagées avec la main-d'œuvre sous forme d'augmentation temporaire de salaire ou de bonus, etc. ? On peut négocier ça, on peut établir de tels ajustements dans la mesure où un mécanisme de négociation existe. Or, au Canada, les fédérations, vous le savez mieux que moi, ne négocient jamais. Peut-être pourrait-on envisager que, dans une grande négociation nationale, tous les syndicats de la C.S.N. ou de la F.T.Q. donnent à leur fédération le droit de négocier en leur nom. Mais qui négociera au nom des patrons ? Ça représente quoi une Chambre de Commerce dans notre milieu ? Rien du tout. Qu'une Chambre de Commerce, que la Canadian Manufacturers Association, la Canadian Exporters Association veuille signer au nom de ses membres quoi que ce soit, et le lendemain elle n'aura plus de membre. Au fond, ce sont des Clubs Sociaux, des groupes de pression mais ce ne sont pas des associations capables de négocier, et ça, ce fut la grande découverte de 1968-69 au fédéral. Il ne faut jamais oublier ça, M. Trudeau était là à ce moment, il a vu cette expérience ; il s'est rendu compte à quel point il était ridi-

cule de rassembler 200 hommes d'affaires au Château Laurier à Ottawa et de leur faire manger des sandwiches devant les photographes pour démontrer à quel point c'était austère.

Ce n'est pas une négociation ça ! Aucun d'entre eux ne pouvait s'engager au nom de qui que ce soit, c'est-à-dire qu'on a découvert à partir de 1968-69 que la seule possibilité était un système de coercition. Devant ce système coercitif Ottawa avait beaucoup moins d'expérience que les gouvernements des provinces dans le contrôle des salaires et dans l'établissement des structures de salaire. Ottawa, pour qui les salaires représentent 16 ou 17 % de son budget, alors que c'est 50 % à Québec, et 65 % à la Ville de Montréal, n'avait pas d'expérience dans le contrôle des structures de salaires, même à l'intérieur du secteur public. Devant cette incapacité de négocier, Ottawa a reculé, et ça nous a donné par exemple l'élection de 74 où M. Trudeau disait : « Jamais je n'établirai de contrôle des salaires », pour finalement s'y ranger. Je pense qu'après l'échec des négociations en 68-69, il fallait qu'on passe un certain temps à prendre du recul et que finalement on s'embarque, comme tellement d'autres pays où la négociation n'était pas possible, dans un système coercitif.

Ce que je regrette personnellement, c'est que ce système coercitif d'établissement des salaires soit venu tellement tard, et soit venu à un moment où une augmentation saisissante des profits s'était produite. Je pense que ça en a vicié l'application dès le départ et que ça explique dans une bonne mesure la réaction des Centrales Syndicales depuis quelque temps. Entre 1972 et 1974, durant une période de 18 mois, au moment où l'inflation démarre au Canada, les profits des compagnies ont presque doublé, ça ne s'était jamais vu en temps de paix. Vous me direz que dans cette augmentation des profits il y a des profits d'inventaire. C'est vrai. Il y a des profits d'inventaire pour une part, mais tout s'est produit devant l'opinion publique et devant les syndicats comme si le gouvernement fédéral acceptait d'abord une augmentation considérable des profits et au moment où les salaires se mettaient à démarquer (les conventions collectives signées au Canada commencent à représenter des augmentations annuelles de 13 % - 14 % - 17 %), au moment où les profits se stabilisent et où les salaires démarrent, là les contrôles sont mis en place. Ça a vicié l'opération dès le départ. Ça l'a rendu suspecte dès le départ. Même si sur un plan historique que j'ai essayé de tracer, c'était probablement évident qu'il fallait un long apprentissage des contrôles de structures des salaires avant qu'enfin le gouvernement fédéral se décide, le seul fait d'avoir établi ces contrôles de salaires alors que les prises de profits étaient déjà faites a rendu l'opération suspecte, la laisse suspecte et va laisser des traces qui, pendant un certain temps, vont rendre les négociations entre gouvernements et Centrales Syndicales, sur ce plan-là, extrêmement difficiles.

ATELIER :
LE TRAVAIL NOUS EMPOISONNE. QUE FAIRE ?

Animateur :

M. Jacques Dofny

Professeur au Département de sociologie
 Université de Montréal

En vous écoutant ce matin ¹ je me disais que tous les thèmes abordés ou soulevés ressemblaient beaucoup à ceux que j'entends depuis très longtemps. En un sens, je me disais que ça changeait et que plus ça changeait plus c'était la même chose, mais c'est peut-être une réflexion superficielle. Les problèmes de santé ne sont, à mon avis, pas plus sérieux mais différents de ce qu'ils étaient autrefois : la silicose des mineurs ou cette espèce de maladie que l'on attrape dans les mines est certainement aussi sérieuse et aussi grave qu'autrefois mais n'a pas le même caractère. Nous savons que la fatigue musculaire a cédé progressivement place à la fatigue nerveuse et que de plus en plus on a maintenant une fatigue de type plutôt intellectuelle. Peut-être que ce qui s'est augmenté considérablement ce sont les aspects de bureaucratisation et donc d'aliénation, mais peut-être aussi en sens inverse qu'il y a moins de distance sociale entre les différents membres d'une entreprise et moins de distance sociale ça veut peut-être dire : plus de frictions, plus de frottements, plus d'irritations. Je repensais à une expérience que j'avais vécue, et dans laquelle je me trouvais dans une entreprise où les conditions de travail étaient parmi les meilleures qu'on puisse imaginer. C'était une entreprise moderne, une entreprise de pointe, une entreprise dont les niveaux de salaire étaient parmi les meilleurs dans la région. Il y avait cependant eu un conflit extrêmement grave qui avait duré très longtemps et qui avait été d'une rare violence puisqu'on avait été à deux doigts de jeter le directeur par la fenêtre du troisième étage. C'est dire que c'était vraiment très sérieux, et que l'irritation était à son comble. On se demandait alors : « Mais qu'est-ce qui peut expliquer une telle situation ? ». L'explication qu'on trouvait au bout du chemin était que l'entreprise avait bâti une telle image d'elle-même, avait fait une telle publicité autour de cette situation, avait créé un tel climat que les attentes du personnel avaient grimpé, avaient suivi si vous voulez la politique de la direction à un point tel que tout ce que la direction présentait le personnel l'avait pris au sérieux et finalement son taux de revendication avait suivi. Ce que je veux dire par là, c'est que

(1) Il s'agit de l'atelier : « Le travail nous empoisonne », animatrice : Hélène David (note de l'éditeur).

ces phénomènes d'irritation, ces phénomènes de perception d'aliénation plus grande, ces phénomènes de frustration, etc., se produisent dans des ensembles dont il est trop simple de dire : « les salaires sont bas, donc on va revendiquer plus » parfois, les salaires sont hauts et on revendique plus. Donc, si on s'empoisonne, si les gens ont leur vie empoisonnée dans les entreprises, je pense que ça dépend d'énormément de variables et que c'est vrai que ça n'est pas très facile de répondre à de telles questions et, encore moins facile de dire comment on peut régler ce genre de problème.

Ceci dit, il n'en reste pas moins qu'on continue à licencier des gens, qu'on continue à faire manger de la poussière à beaucoup de travailleurs, qu'on rend le travail d'un nombre de plus en plus grand de cols blancs absolument aussi aliénant que celui des travailleurs à cols bleus sur une chaîne de montage. Tout cela me paraît vrai. Cependant, ceci doit se regarder à la lumière de ce qui se passe dans la société.

Je pense aux remarques qui ont été faites récemment par l'américain Daniel Bell dans un livre qui s'appelle : « The culture contradictions of capitalism » qui est une réflexion assez intéressante où il fait l'hypothèse qu'il y a une tension énorme, qu'il y a une polarisation au fond de deux thèmes tout à fait contradictoires. D'un côté, dit-il, et je simplifie, je caricature plus exactement, pendant la journée on croit à l'éthique protestante au travail, on croit à l'épargne, et le soir, on a hâte d'utiliser sa carte de crédit qui est vraiment l'antithèse de l'éthique protestante. Il dit que la société dans laquelle nous vivons, en tout cas celle des États-Unis, et il faut bien l'appeler par son nom, c'est une société capitaliste, arrive à un point extraordinaire de contradictions culturelles. Je pense que ça ne doit pas être négligé si on pense au thème général : « On s'ennuie, on est empoisonné ». Je pense qu'il y a effectivement une pression énorme qui est exercée sur l'idéologie de façon vraiment contradictoire. Les thèmes du travail bien fait, de l'épargne, de l'ascèse restent très évidents, il n'y a qu'à écouter les discours électoraux de Ford et de Carter pour voir combien ces thèmes sont des thèmes absolument importants, comment on invoque continuellement la morale, tout ça est extrêmement moralisateur. Il est non moins vrai que d'un autre côté tout est fait pour nous convaincre qu'il faut absolument dépenser, qu'il faut se payer une seconde maison, qu'il faut se payer une troisième voiture, des poudres à laver qui récurent mieux que les autres, etc. Tout est fait effectivement pour accroître les tensions idéologiques internes de toute la population, y compris celle des travailleurs et je pense que les travailleurs, eux, sont beaucoup plus exposés c'est-à-dire qu'ils ont en fait moins de moyens de se défendre contre ce système de pressions et les contradictions qu'on leur inflige, les attentes qu'on crée continuellement chez eux font qu'on porte à un point de tension maximum la capacité ou l'incapacité qu'ils ont de supporter

les frustrations, les types d'aliénations qu'une entreprise bureaucratique fait subir à ceux qui y vivent, que ce soit à cause de baisse de salaire, que ce soit à cause de licenciement, enfin, de tout ce que je décrivais tout à l'heure et qui ne me paraissait pas quelque chose de nouveau mais quelque chose qui a toujours existé, mais qui peut-être se reçoit infiniment moins bien, se supporte beaucoup moins que ça n'a pu se supporter. Je pense qu'il y a aussi un facteur extrêmement important. Entre la main-d'œuvre qui se trouvait dans les entreprises il y a 30-40 ans et celle d'aujourd'hui, il y a des facteurs de formation et d'éducation qui sont profondément transformés. En d'autres mots, je pense que cela a été dit et redit mais je peux encore le dire, il y a sur les chaînes de montage des gens qui ont suivi des cours jusqu'à l'âge de 18, 20 ans... Il y a une imprégnation de la population des entreprises par une main-d'œuvre qui est plus formée, beaucoup plus formée, et qui est donc beaucoup mieux à même de se défendre, qui a beaucoup plus d'appétit à contrôler, qui a beaucoup plus d'appétit à prendre et à régler elle-même des tas de choses. Je pense que cela joue un rôle très important dans les diverses contestations que nous voyons aujourd'hui et la façon dont s'expriment ces frustrations, ces aliénations, etc.

Cependant, je pense que si on parle de frustrations, si on parle des aspects empoisonnants du travail, il faudrait aussi regarder les aspects qui ne le sont pas, et pour moi, pour l'expérience que j'en ai en tous cas, le contrepoids le plus puissant à toute espèce de fatigue, aussi bien physique que psychologique dans le travail c'est finalement la solidarité. Par là, je veux dire que, vous avez pu vous en rendre compte aussi bien que moi, si vous travaillez dans un milieu où vous vous sentez à l'aise, où vous sentez que celui qui vous demande de faire quelque chose le fait dans les termes qui sont respectueux de votre personnalité, de votre dignité humaine, si vous sentez que les gens avec qui vous travaillez sont des gens qui vous aiment, qui vous estiment, qui sont prêts à vous donner un coup de main, qui ne vont pas vous faire des « coups de pied en vache », il y a dans la vie de travail à l'usine ou dans le fond de la mine une atmosphère, un climat de camaraderie qui se transforme en boutades, en ironie, etc., et qui exprime au fond très profondément une solidarité. Pour moi c'est la réponse la plus importante à tous ces phénomènes qu'on évoque. Je ne songe pas à des situations du genre : « Je fais rouler la chaîne de montage à une vitesse telle que j'use les hommes en 5 ou 6 ans » ou : « Le taux de poussière ou les émanations de gaz sont tels qu'immanquablement au bout de trois ans on a les poumons crevés » parce que je pense que ceci est généralement combattu et de plus en plus éliminé, je pense à la situation moyenne, celle ou effectivement il y a des accidents, celle où il y a de la poussière, etc. Je pense que tout ça se transforme, prend une ampleur énorme, se supporte moins, se corrige moins, et même j'imagine, se ressent physiologiquement beaucoup plus gravement, a des effets

beaucoup plus nocifs s'il n'y a pas des contrepoisons, des anticorps, et pour moi, l'anticorps le plus puissant est la solidarité des gens qui travaillent. Cette solidarité est conditionnée surtout par une certaine vision que la population a de son avenir, par le sentiment qu'elle marche vers quelque chose. Pour moi, si on me demandait quelle est la réponse, quelle serait ma réponse au problème « le travail nous empoisonne », je dirais, c'est la solidarité.

COLLECTION COLLOQUE

Numéros déjà parus

Premier colloque	1969-70	Les unités de négociation (épuisé)	84p.	\$3.00
Deuxième colloque	1970-71	Régime nouveau d'accréditation. Bilan de la première année	120p.	\$3.00
Troisième colloque	1971-72	Les disparités de salaires : concepts et applications (épuisé)	66p.	\$3.00
Quatrième colloque	1972-73	La grève (épuisé)	87p.	\$3.00
Cinquième colloque	1973-74	Formes nouvelles de syndicalisme	66p.	\$4.00
Sixième colloque	1975	L'État et la transformation des relations industrielles au Québec	64p.	\$4.00
Septième colloque	1976	Les conflits en milieux de travail	100p.	\$5.00

Ces publications peuvent être obtenues en s'adressant au
 Service des publications de l'École de relations industrielles :
 3150 Jean-Brillant
 Case Postale 6128
 Montréal H3C 3J7
 Tél. : (514) 343-6627

COLLECTION TIRÉ-À-PART

Numéros déjà parus

- | | | |
|----------------|------|---|
| Tiré-à-part 1 | 1975 | La philosophie du code du travail, par J.-R. Cardin. (épuisé) |
| Tiré-à-part 2 | 1975 | Perspectives nouvelles des relations industrielles, par E. Gosselin. (épuisé) |
| Tiré-à-part 3 | 1975 | Formes de politisation du syndicalisme au Québec, par L. Roback. (épuisé) |
| Tiré-à-part 4 | 1975 | Notes juridiques : accréditation et arbitrage, par C. D'Aoust et A. Rousseau. (épuisé) |
| Tiré-à-part 5 | 1975 | Satisfaction à l'égard de la tâche et de la carrière, par J.-M. Rainville. (épuisé) |
| Tiré-à-part 6 | 1975 | Satisfaction au travail : théorie et mesure, par V. Larouche, F. Delorme et A. Lévesque. (épuisé) |
| Tiré-à-part 7 | 1975 | Les relations du travail dans la fonction publique, par G. Hébert. (épuisé) |
| Tiré-à-part 8 | 1975 | Planification de main-d'œuvre dans l'entreprise, par G. Guérin. (épuisé) |
| Tiré-à-part 9 | 1975 | Les syndicats : devoir de représentation et personnalité juridique, par A. Rousseau. (épuisé) |
| Tiré-à-part 10 | 1975 | Panorama du syndicalisme québécois, par L.-M. Tremblay. (épuisé) |
| Tiré-à-part 11 | 1976 | Offre de travail et motivation des gens à faible revenu, par V. Larouche et B. Belzile. |
| Tiré-à-part 12 | 1976 | L'impact de l'inflation sur la négociation collective, par G. Hébert |
| Tiré-à-part 13 | 1976 | Choix des méthodes dans la recherche d'emploi, par C. Rondeau et G. Guérin. |
| Tiré-à-part 14 | 1976 | Le degré de preuve requis devant l'arbitre de griefs, par C. D'Aoust, F. Delorme et A. Rousseau. |
| Tiré-à-part 15 | 1976 | Accidents du travail : responsabilités des cadres, par G. Hébert. |

Ces publications au coût unitaire de \$1.00 peuvent être obtenues en s'adressant au Service des publications de l'École de relations industrielles :

3150 Jean-Brillant
Case Postale 6128
Montréal H3C 3J7
Tél. : (514) 343-6627

COLLECTION TIRÉ-À-PART**Numéros à paraître en 1977**

- Tiré-à-part 16 1977 Inventaire de satisfaction au travail : validation, par V. Larouche.
- Tiré-à-part 17 1977 Modèles de planification des effectifs étudiants dans le système universitaire, par G. Guérin.
- Tiré-à-part 18 1977 L'article 98 du code du Travail et le droit du gréviste à son emploi, par C. D'Aoust et A. Rousseau.
- Tiré-à-part 19 1977 La mesure des besoins des individus en situation de travail. Élaboration d'un inventaire, par V. Larouche.
- Tiré-à-part 20 1977 Les relations de travail chez les enseignants, par J.-M. Rainville.
- Tiré-à-part 21 1977 Les lois 290, 9 et 47 sur les relations de travail dans la construction, par G. Hébert.

Ces publications seront envoyées gratuitement aux abonnés de la collection. Pour être inscrit sur la liste d'abonnement, il faut s'adresser au Service des publications de l'École de relations industrielles :

3150 Jean-Brillant
Case Postale 6128
Montréal H3C 3J7
Tél. : (514) 343-6627

COLLECTION MONOGRAPHIE

Le Comité des publications de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal est heureux de vous annoncer le lancement prochain d'une nouvelle collection : la collection « Monographie » qui publiera des analyses exhaustives et originales dans le champ des relations industrielles. Les premiers numéros seront consacrés aux sujets suivants :

- la prévention des accidents du travail
- l'arbitrage de griefs
- les syndicats et le projet autogestionnaire
- la détermination des salaires
- la planification de la main-d'œuvre
- la formation du personnel, etc.

Pour plus d'informations sur cette collection, dont les premiers numéros seront publiés au cours de l'été 1977, s'adresser au Service des publications de l'École de relations industrielles :

3150 Jean-Brillant
Case Postale 6128
Montréal H3C 3J7
Tél. : (514) 343-6627

