

Ecole de Relations Industrielles
Université de Montréal

L'Etat et la Transformation
des Relations Industrielles au Québec

Publié sous la direction d'André Rousseau

1975

L'Etat et la transformation des relations industrielles au Québec est publié par l'Ecole de Relations Industrielles de l'Université de Montréal et édité par André Rousseau, Ecole de Relations Industrielles, Université de Montréal, C.P. 6128, Montréal 101.

Tous droits réservés, Canada, 1976.

ISSN 0318 - 5648

Dépôt légal - 2e trimestre 1976 - Bibliothèque nationale du Québec.

ECOLE DE RELATIONS INDUSTRIELLES

Le 16 juin 1976.

Au nom de l'Ecole de relations industrielles de l'Université de Montréal, j'ai l'honneur de présenter au public le rapport du Colloque, tenu en octobre 1975, sur le thème de "L'Etat et la transformation des relations industrielles au Québec".

A cette occasion, l'Ecole a voulu rendre hommage à la mémoire de Monsieur Jean-Réal Cardin, professeur titulaire de relations industrielles à l'Université de Montréal, décédé en 1974, en attribuant à son Colloque le titre de "Conférence Jean-Réal Cardin".

Une des contribution majeures du professeur Cardin à la société québécoise repose dans les réflexions de nature philosophique et téléologique qu'il a présentées de temps à autre sur le système québécois de relations industrielles. Il nous a donc semblé approprié de définir un thème de cet ordre pour la première Conférence Jean-Réal Cardin. Par ailleurs, un tel thème nous a aussi semblé répondre de manière opportune à un ensemble d'interrogations qui avaient alors cours, surtout au Québec, sur l'évolution du système de relations industrielles.

L'Ecole de relations industrielles tient à remercier tous ceux, conférenciers, animateurs d'ateliers et participants, qui ont contribué au succès de ce Colloque. A titre personnel, je tiens aussi à remercier très chaleureusement les professeurs et le personnel non-enseignant de l'Ecole; sans leur collaboration et leurs efforts acharnés, ce Colloque n'aurait pas pu être un succès.

*Claude Rondeau
Directeur
Ecole de Relations Industrielles
Université de Montréal*

TABLE DES MATIERES

	<i>Page</i>
Allocution d'ouverture <i>M. Paul Lacoste</i>	7
I L'Etat et les lois en relations industrielles <i>M. Marc Lapointe</i>	10
II L'Etat et les libertés syndicales <i>M. Jean Gérin-Lajoie</i>	13
Ateliers:	
— l'exercice du droit d'association et du droit de grève <i>M. Léo Roback</i>	19
— conséquences de la médiation politique dans les conflits de travail <i>M. le Juge Alan B. Gold</i>	22
— le droit de tutelle de l'Etat <i>M. Michel Décary</i>	24
— les frontières des libertés syndicales <i>M. Gilles Laflamme</i>	31

III	le travail est encore le test d'humanité de notre société	
	<i>M. Jacques Grand'Maison</i>	34

Ateliers:

—	la démocratie industrielle	
<i>M. Jean-Guy Frenette</i>		46
—	la sécurité d'emploi	
<i>M. Jean Sexton</i>		47
—	la sécurité au travail	
<i>M. Paul Imbeau</i>		53
—	programmes spéciaux d'aide aux travailleurs	
<i>M. Yves Poisson</i>		60

ALLOCUTION D'OUVERTURE

M. Paul Lacoste

Recteur de l'Université de Montréal

Je suis très heureux de l'occasion qui m'est offerte de vous souhaiter la bienvenue, au nom de l'Université de Montréal, au Sixième Colloque organisé par l'École des relations industrielles.

Cette réunion m'apparaît importante pour deux raisons. En premier lieu, l'on observe depuis quelques années des transformations rapides et majeures dans les relations industrielles au Québec. Cette évolution tend à modifier le rôle de l'État et, bien entendu, la législation qui régit ce secteur d'activités.

Ces changements affectent naturellement d'autres aspects de la société, tels les structures syndicales, les modes de négociation collective et leur efficacité, de même que certaines attitudes personnelles et collectives à l'égard du travail.

D'autre part l'instabilité économique, un taux élevé de chômage et l'inflation ne manquent pas de susciter beaucoup d'incertitude, cause de tensions et de conflits.

Le travail constituant l'activité à laquelle l'homme consacre la majeure partie de son temps, il est important que l'on recherche attentivement des solutions aux problèmes de relations industrielles.

L'Université de Montréal tient à occuper la place qui lui revient dans cette recherche, et c'est là mon deuxième motif de satisfaction à l'égard de la tenue de cette Conférence. L'Université accorde déjà une haute priorité à l'étude des problèmes du travail dans ses orientations générales. Elle possède des ressources humaines importantes et qualifiées et elle se doit de les mettre à la disposition de la société. Les programmes d'étude constituent, il va sans dire, une forme d'intervention privilégiée. Il me semble approprié d'insister aussi sur sa contribution à la recherche et à la diffusion des connaissances dans les milieux professionnels. Son apport à la recherche en relations industrielles est déjà abondant et largement reconnu et l'Université continuera d'intensifier ses efforts dans ce champ d'activités. Quant à la diffusion des connaissances, je crois qu'elle doit se faire par des échanges suivis et fructueux, fondés sur une contribution des milieux professionnels aussi bien que des milieux académiques et prendre des formes multiples comme, par exemple, le colloque qui débute maintenant.

Nous inaugurons, cette année, la Conférence Jean-Réal Cardin, tout en poursuivant la série des Colloques de l'École de relations industrielles. Nous voulons, en effet, rendre hommage à un homme qui a apporté, pendant près de vingt-cinq ans, une contribution remarquable au développement des relations industrielles au Québec. M. Cardin a oeuvré pendant la plus grande partie de sa carrière académique et professionnelle à l'Université de Montréal. Il a agi auprès des pouvoirs publics comme conseiller en matière de relations industrielles. Son enseignement a été hautement apprécié; il a laissé des textes qui font autorité, notamment en matière de droit du travail

et de syndicalisme. Enfin, il était respecté et admiré, non seulement pour son excellence comme universitaire et comme professionnel, mais aussi pour son humanisme profond.

Une de ses contributions majeures à la société québécoise consiste dans ses réflexions de nature philosophique et téléologique sur notre système de relations industrielles. Le thème de la première Conférence qui porte son nom, soit "L'état et la transformation des relations industrielles au Québec" semble tout à fait approprié. Il répond aussi à un ensemble de préoccupations sur l'évolution du système québécois de relations industrielles.

D'une part, l'Etat joue un rôle de plus en plus vaste dans la détermination des conditions d'emploi ainsi que dans la résolution des conflits de travail. D'autre part, nombreux sont les groupes privés qui recherchent l'appui de l'Etat pour obtenir satisfaction dans leurs négociations. Il faut donc poser la question: dans quelle mesure l'Etat possède-t-il la solution aux problèmes de travail? jusqu'à quel point, et à quelles conditions, une loi peut-elle contribuer à réduire les tensions, sinon à résoudre les problèmes? C'est ce dont vous aurez à discuter ce soir et demain.

Je déclare donc ouverts la première Conférence Jean-Réal Cardin et le sixième Colloque de l'Ecole de relations industrielles. Je tiens à féliciter le personnel de l'Ecole, qui a pris l'initiative d'organiser cette Conférence, et je vous souhaite un franc succès.

CONFERENCE JEAN-REAL CARDIN

La conférence inaugurale, prononcée par Me Marc Lapointe, 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 Ecole.

L'ETAT ET LES LOIS EN RELATIONS INDUSTRIELLES AU QUEBEC

Me Marc Lapointe, c.r.

Président du Conseil Canadien des Relations de travail

La transformation des relations industrielles et la "problématique" dans laquelle elle se situe, pour reprendre la savante expression des organisateurs de ce colloque, sont particulièrement intéressantes en contexte québécois.

On me pardonnera mon attachement particulier à ce qui se fait ici, au Québec, mais je ne peux m'empêcher de constater que, dans le reste du pays, on nous trouve turbulents, on est frappé par les images de manifestations, on nous trouve remuants et même révolutionnaires, en certains milieux. Cette turbulence a aussi pour effet de stimuler la recherche, à l'Université de Montréal, et ailleurs au Québec bien sûr.

Un des principes de base de notre régime de relations industrielles est que l'Etat fournit aux parties un cadre et des instruments, mais qu'il n'intervient pas directement dans la substance même des accords et des relations entre les partenaires sociaux. Ce principe est-il en voie d'être abandonné au Québec? Certains facteurs et indices bien identifiables le laissent croire: lois spéciales, mises en tutelle, omniprésence de l'Etat en tant qu'employeur, tout cela est bien loin du laisser-faire.

Une petite anecdote sur les tout débuts de ma carrière d'avocat - qui allait être un long mariage avec la partie syndicale, car un mariage avec les syndicats est indissoluble - me rappelle que cette préoccupation n'est pas nouvelle et que d'autres l'ont sentie et exprimée avant nous, aujourd'hui.

Alors que j'étais tout nouvellement reçu au Barreau et que je participais à une de mes premières assemblées syndicales, je me souviens d'un vieux chef ouvrier, d'un militant de longue date qui s'exprimait fort bien et qui avait dénoncé vertement l'intervention de l'Etat dans les relations de travail; il y avait là quelque chose de très étonnant pour moi qui étais en amour avec mes textes de droit, car je croyais, naïvement, que toutes les solutions venaient de la loi et du législateur.

C'était bien avant le Code du travail, c'était le temps du "Code en plaquette"; on travaillait avec un ramassis, moi j'appelais ça un jeu - c'est un euphémisme - un jeu de statuts hétéroclites, publiés en petits fascicules, un vert, un rouge, ... de toutes les couleurs, qu'on mettait dans un cahier à anneaux et c'est ce cahier multicolore que l'on présentait à nos étudiants: "C'est ça le Code du travail du Québec".

Ce n'est que vingt ans après qu'il fut sérieusement question d'un Code du travail du Québec. Au début de ma carrière, qui n'est pas si lointaine quand même, nombreux sont ceux qui n'ont pas cru que ce droit allait connaître le développement qu'on lui connaît maintenant.

Je me rappelle l'un de mes premiers procès comme procureur syndical, une affaire difficile que je conduisais de manière un peu laborieuse et dans laquelle je sentais bien que le juge me suivait avec bien des réticences; tout

à coup, je juge suspend l'audition et me convoque à son bureau; d'un ton cérémonieux et paternel à la fois, il me dit d'abord qu'il avait beaucoup d'estime pour mon père - je n'aimais guère la tournure de la conversation - qu'il ne doutait pas de mes aptitudes, mais qu'il trouvait bien dommage que je commence ma carrière dans une branche sans avenir, associé à des éléments douteux de la société ... J'ai peut-être perdu ce procès-là, mais ça m'a convaincu, si nécessaire, de continuer en droit du travail.

Les temps ont bien changé depuis cette époque, comme vous pouvez le constater. Mais qu'est-il advenu des grands projets des débuts de la décennie 1960? On parlait d'un véritable Code du travail qui aurait contenu, entre ses deux couvertures, toute la législation touchant ce domaine, harmonieusement ordonnée - article 1, 2, X - comme un véritable code qui se respecte, avec ses concepts juridiques bien définis, sans osmose avec des concepts empruntés à d'autres droits et qui m'apparaissent incompatibles avec la discipline propre aux relations industrielles.

Dès le lendemain de la publication des éléments du Code du travail, les statuts extraordinaires en marge, en retrait, en contradiction et en soustraction à ce Code, ont commencé à pleuvoir et ça n'a pas arrêté depuis. Nous nous retrouvons dans la même situation que lorsque je donnais mon cours avec des petits fascicules brochés et percés de trous pour les tenir dans un cahier à anneaux. Je prétends, ou plutôt je constate, que la majorité de la législation du travail, au Québec, n'est pas contenue dans ce qu'il est convenu d'appeler le Code du travail.

L'intervention de l'Etat et son rôle dans la transformation des relations industrielles varient du secteur privé au secteur public. Dans le secteur privé, il y a des interventions générales de l'Etat, qui ne viennent qu'après l'épuisement des moyens d'arriver au consensus; l'Etat attache à ce consensus des parties une grande importance et il est très lent à intervenir.

Au contraire, dans les services publics, surtout quand l'Etat est l'employeur, il intervient énergiquement, massivement et rapidement, sans rechercher à tout prix le consensus des parties.

L'on sent bien que les mécanismes du secteur privé sont inadéquats dans le secteur public. Comment s'étonner ensuite, après l'échec de cette transposition que les mécanismes utilisés soient tenus pour inefficaces, alors qu'ils n'étaient pas adaptés aux situations.

Devant le constat de ces échecs, les parties et les syndicats surtout devront repenser leurs options fondamentales. Il y a lieu, pour eux, de s'arrêter et repenser leur action: ou bien ils vont continuer à inviter l'Etat à intervenir, ou bien ils vont rebrousser chemin et s'opposer de façon énergique à toute intervention de l'Etat dans des conflits.

Je me rappelle trop bien la visite d'un chef syndical qui est venu "pleurer sur mon épaule", à l'issue d'une grève retentissante au Québec; ce dont il se plaignait le plus amèrement, c'était que le gouvernement ne soit pas intervenu pour régler le problème par législation spéciale.

Jusqu'à maintenant, le système de relations industrielles nord-américain - et c'était valable au Québec - voulait que l'échec dans l'entente entre les parties conduise à la guerre économique. C'est là le système qui a prévalu. S'il faut abandonner ce qu'on appelle, en anglais, "adversary system", ce sera au profit de quoi?

Je sais qu'il y en a plusieurs qui prêchent en faveur de la règle de droit en relations industrielles ou qui réclament l'arbitrage obligatoire; cela m'inquiète énormément. Au niveau de l'arbitrage, par exemple, où trouvera-t-on des arbitres qui voudront agir dans un système fondé sur des options fondamentalement différentes?

Il faudrait alors remplacer par des normes de droit industriel l'entente tacite qui se réalise actuellement et qui fait qu'à peu près tous les groupes de la société trouvent leur place relative dans l'échelle de la rémunération, par l'effet de ce que les anglais appellent le "pecking order".

Qui pourrait, et comment le pourrait-il, déterminer que tel groupe sera au 16e rang et tel autre au 200e rang? Ce serait encore l'Etat, bien sûr! Il lui faudrait dégager des critères pour aboutir à une incroyable et immense évaluation des tâches, pour toute la nation.

Non, vraiment, il n'y a pas lieu de faire une nouvelle évaluation de la place relative des groupes selon leur importance dans la communauté.

Les syndicats ne peuvent pas, à la fois, dire que l'Etat intervient trop et continuer à réclamer son intervention quand ça fait leur affaire: c'est un peu ce que j'ai constaté depuis quelques années.

Il me semble qu'il y a, pour les syndicats, un certain examen de conscience à faire, afin d'orienter leur action et leurs revendications vers des objectifs et des défis nouveaux qui leur sont proposés: démocratie industrielle, sécurité au travail, développement personnel du travailleur.

Il n'y a pas tellement longtemps encore, il était rare de trouver dans une convention collective des dispositions visant à contrôler les décisions ou à assurer la participation aux décisions relatives à la sécurité au travail. Au chapitre du développement personnel et de l'avancement du travailleur, ma question - et elle intéresse nos jeunes - est la suivante: est-ce que les syndicats actuels, tels qu'ils sont constitués, sont assez dynamiques et assez outillés pour insérer les nouvelles aspirations de leurs jeunes membres dans les cadres traditionnels du système qu'on a connu? Les syndicats actuels sauront-ils modifier, qualitativement, le cadre normatif des conventions collectives?

Dans le système nord-américain de relations industrielles, l'accréditation et le monopole de la représentation ont fait du syndicat un véritable agent de l'Etat dans la réglementation du travail. Si l'Etat les a choisis comme l'un des rouages essentiels du système, les syndicats doivent sûrement accepter de rendre des comptes.

Les syndicats doivent rendre ces comptes surtout en raison du fait qu'ils affectent les droits de travailleurs qui ne sont même pas leurs membres.

Je remarque qu'à travers la fumée des conflits actuels, au-delà des combats de notions, il y a là une vérité qui est ignorée. Les confins des droits des uns sont en réalité en conflit ou en négation, trop souvent, des droits des autres.

L'ETAT ET LES LIBERTES SYNDICALES

M. Jean Gérin-Lajole

Directeur québécois des Métallurgistes Unis d'Amérique

Un tel sujet est d'actualité non seulement depuis deux semaines à cause des contrôles anti-inflation du fédéral, mais au moins depuis deux ans, en rapport avec l'industrie de la construction; en effet, le mandat de la commission Cliche, les révélations qui y ont été faites, les recommandations de la commission et les effets qui en découlent mettent la question des libertés syndicales au premier plan.

Dans la même veine, les nombreuses lois spéciales qui ont marqué les derniers mois - bill 19, métro, grèves en Colombie-Britannique tout récemment - et les injonctions répétées et les amendements suggérés au bill 24 en certains milieux tout cela manifeste que le sujet est bien d'actualité.

Dans un tel contexte, le problème est souvent posé à peu près comme suit: comment concilier la protection du bien commun et le maintien des libertés syndicales.

J'aimerais poser et décrire ce problème autrement. Comme il est posé, trop souvent, le problème n'est qu'une caricature du vrai problème; et un problème mal posé débouche sur des impasses ou de fausses solutions.

Je décrirais la situation actuelle comme étant une situation de désordre, le mot désordre signifiant plus que des conflits - car les conflits m'apparaissent comme normaux et sains - mais j'utilise le mot désordre parce que j'y vois aussi une absence d'équilibre entre les forces en présence.

Ces désordres et ces déséquilibres résultent, selon moi, d'abord de l'inégalité, de l'incohérence et de la faiblesse avec laquelle l'Etat joue ou refuse de jouer son rôle de défenseur des libertés syndicales.

La première liberté syndicale, souvent oubliée sinon camouflée, dans les débats actuels, c'est la liberté de pouvoir se syndiquer, c'est-à-dire de se donner une existence collective, de négocier et, au besoin, de lutter contre le pouvoir patronal. Cette liberté exige des lois, comme toutes les autres libertés sauf celle de la jungle, soit forestière soit économique, car là règne l'absence de lois, c'est-à-dire la suprématie du plus fort.

Or nos lois actuelles sur la liberté d'association remontent à 1932 - National Recovery Act et Décrets québécois; puis ce fut le New Deal et le Wagner Act de 1935, suivis plus tard au Canada: arrêté en Conseil 1003 et loi des Relations Ouvrières (1944). C'est sous l'égide de ces législations partielles et imparfaites que s'est développée la syndicalisation, avec des résultats singuliers: environ trente pour cent (30%) des salariés, dont la totalité de la fonction publique et du secteur de la construction, où on a implanté le syndicalisme obligatoire et où la liberté est définie par la concurrence.

Nos lois ne permettent de se syndiquer que d'une manière bien imparfaite et on y sent des inégalités cruelles en termes de liberté d'association. Comme le rappelait Me Marc Lapointe, on continue de vivre, au Québec, un collage de morceaux législatifs extrêmement disparates.

La seconde liberté syndicale, c'est la liberté de faire la grève, qui est une lutte collective, économique d'abord, un rapport de forces économiques; la grève a existé pour exprimer une forme typique de rapport de forces dans le domaine économique. Quand on quitte le terrain économique et qu'on aborde l'usage de la grève dans un secteur non-économique comme le secteur public, je pense qu'on est en train de s'apercevoir que c'est finalement une autre sorte d'arme, ou qu'en tout cas on rencontre d'autres types d'effets.

Or au Québec, et ailleurs au Canada, le premier usage de la grève, rapport de force économique, est limité de façon assez dramatique au renouvellement de la convention collective. Le Canada est, à ma connaissance, le seul pays où en signant une convention collective on abandonne le droit à la grève. Je ne crois pas qu'il y ait d'autres pays au monde qui imposent ce carcan législatif.

Le droit à la grève est également limité par les injonctions, par les scabs, par l'absence de protection du droit des grévistes à leur emploi: c'est le rapport de forces à l'état pur. Les scabs et les grévistes qui veulent retourner au travail, les travailleurs de l'extérieur, voilà une jungle complète qui est maintenue à coup d'usage d'injonctions.

Et cette liberté de faire la grève est limitée ou absente d'abord dans les petites et moyennes entreprises et dans les services; elle est limitée ou absente à la fois par la situation légale du droit de se syndiquer, ce premier droit, et aussi par le rapport de forces. Qu'on pense seulement à cette nombreuses main-d'oeuvre féminine dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, dans l'industrie du vêtement, dans les buanderies du coin.

L'inégalité d'exercice, ou même d'accès, à ces deux libertés, droit de se syndiquer et droit de faire la grève, accentue les inégalités et les désordres de la société: déséquilibres de salaires, déséquilibres de droits, déséquilibres de pouvoirs.

Le premier effet de la faiblesse avec laquelle l'Etat assure la protection de ces libertés, c'est que souvent l'Etat remplace l'action syndicale; par exemple, la plus importante négociation, et qui affecte le plus grand nombre de travailleurs, n'est pas une négociation syndicale, ni dans le secteur privé, ni dans le secteur public, mais c'est la décision de l'Etat de hausser ou de ne pas hausser le salaire minimum. Cette décision étatique de la plus haute importance pour une masse de travailleurs ne fait peut-être pas les manchettes de journaux mais elle constitue une mesure qui intéresse une partie plus large de la société que les travailleurs visés par des négociations collectives.

L'Etat remplace les syndicats dans un autre domaine que l'on peut vérifier, ce sont les effets des décrets; ceux qui vivent sous le régime des décrets sentent constamment la menace de l'imposition d'une réglementation gouvernementale qui affaiblit et remplace l'action syndicale, après que le syndicat se soit battu pour préparer la voie à cette réglementation, en négociant la convention-source.

Et souvent le syndicalisme en est réduit à demander l'accentuation de la présence de l'Etat, soit sous forme de réglementations ou de normes, soit par des inspections au niveau de chaque usine et de chaque mine, parce que c'est finalement la seule façon dont l'Etat nous laisse entrevoir qu'il va agir: il se substitue à des rôles fondamentaux de l'action syndicale en agissant directement sur les conditions de travail.

Voilà qui explique l'absence de pouvoir réel chez ceux qui tentent de s'occuper de ces questions au nom de leurs compagnons de travail et c'est là la première source de l'échec de toute forme de comité de sécurité et le reste.

Et là-dessus, j'établirai un contraste très brutal, mais très rapide, avec la situation qui prévaut dans un pays comme la Suède, où le fondement de l'intervention gouvernementale n'est pas la multitude des inspecteurs ou l'intervention directe, encore qu'elle existe, mais c'est d'abord de donner aux travailleurs des pouvoirs pour régler eux-mêmes les conditions de sécurité dans les usines et dans les mines.

En Suède, les délégués des ouvriers sur le comité de sécurité, élus par leurs compagnons de travail, ont le droit de faire arrêter les travaux dangereux. C'est là un mécanisme d'intervention de l'Etat et une vision des pouvoirs des travailleurs beaucoup plus démocratiques que ce que nous connaissons au Québec.

Et si on regarde un peu la scène suédoise, où 90% des travailleurs sont syndiqués, on s'aperçoit qu'il y a une option de base en faveur de la démocratie, en faveur des pouvoirs des travailleurs et de leurs syndicats, en faveur des libertés syndicales. Il y a là une option politique de base pour confier le maximum de pouvoirs et de responsabilités aux travailleurs eux-mêmes et à leurs organisations. Cela change la place du syndicat dans la société, ça corrige les déséquilibres, ça élimine les désordres.

L'Etat intervient encore en se présentant comme le défenseur du citoyen payeur de taxe, déjà appauvri par la faible présence des syndicats. L'Etat cherche à adopter, et dans certains cas, réussit à adopter une position de défenseur des gagne-petit ou de ceux qui n'ont pas d'organisation contre des groupes minoritaires et restreints de syndiqués.

Les syndicats font alors office, dans la société, de petits groupes d'intérêt, plus nombreux que les médecins, mais finalement minoritaires dans l'ensemble de la société. Si on regarde les reproches du mouvement syndical à l'endroit des mesures anti-inflation du gouvernement Trudeau et qui sont exactement dans la même lignée que les autres interventions de l'Etat, c'est d'abord que la seule intervention concrète, précise et connue est celle sur les salaires.

Là, il n'y a pas d'équivoque, pas d'hésitation, il n'y a aucun chiffre, aucun mécanisme, aucun organisme administratif le moins comparable et le moins efficace et brutal en ce qui concerne les prix ou les profits.

Et là encore, le gouvernement justifie cette intervention exceptionnelle, extra, non-uniformément centrée sur les conventions collectives des syndiqués, en tentant d'isoler les syndiqués comme étant un des petits et quelques groupes de la société qui ont des outils pour se défendre et en camouflant bien soigneusement ses propres responsabilités capitales d'enlever aux autres travailleurs la possibilité de se donner les mêmes outils.

A mon sens, si nous voulons évoluer vers une société démocratique, l'Etat doit cesser de tolérer les luttes patronales et l'opposition patronale, qui empêchent l'accès aux libertés syndicales à tous les niveaux, et pas seulement dans l'usine. L'Etat doit favoriser l'accès à ces libertés et il doit, c'est sa première responsabilité, mettre fin aux déséquilibres dans les rapports de force.

Le syndicat des métallos, la FTQ, la CSN et la CEQ sont solidaires dans cette première et fondamentale revendication au Québec: il est urgent de permettre l'accès plus large à la syndicalisation et à l'exercice des droits syndicaux pour l'ensemble des travailleurs. Il faut dénoncer cette absence de leadership de l'Etat, tout comme on a été habitué à dénoncer les inégalités en matière d'éducation, de santé et de justice.

C'est une revendication d'égalité que de chercher à se donner un outil pour corriger les inégalités actuelles. Les centrales syndicales n'ont connu que peu d'échos et peu de succès jusqu'à maintenant dans cette revendication; cela tient à des obstacles sérieux.

Ce premier obstacle évidemment, c'est le patronat québécois, le patronat nord-américain, qui, depuis 1932, est sans aucun doute un des patronats au monde le plus farouchement et explicitement opposé à l'exercice de la liberté syndicale. A tel point que l'on considère comme à peu près normal et que ça fait partie des moeurs qu'un militant syndical ou qu'un travailleur qui tente de se syndiquer s'expose à être congédié pour cette seule raison; c'est la règle pour la quasi-totalité des travailleurs non syndiqués.

C'est la première difficulté qu'on rencontre dans le recrutement syndical et c'est un immense scandale; nous sommes un des seuls endroits au monde, ou du moins dans le monde démocratique, où cela existe et où on tolère un tel scandale avec les conséquences de cette tolérance: on retrace ces conséquences non pas uniquement dans l'absence de liberté qu'a un travailleur de se syndiquer, mais dans l'exercice de toutes les autres responsabilités syndicales, et finalement, dans le fonctionnement même de la société qui suppose, pour ne pas être complètement déséquilibrée, une force syndicale qui est à refaire.

Le syndicalisme aussi, je pense, a sa part de responsabilité dans l'insuccès de ces revendications pour un meilleur accès aux libertés syndicales. Par exemple, cette situation s'explique sans aucun doute d'abord par le fait que certains travailleurs réussissent à se négocier pour eux un salaire plus généreux que celui du voisin, des droits d'ancienneté, des conditions de travail, des caisses de retraite qui sont plus généreuses que celles de la moyenne.

La nature humaine étant ce qu'elle est, souvent des groupes qui ont des privilèges sont moins mobilisés pour hâter la généralisation de ces privilèges. Ce qui n'aide pas non plus, ce sont les nombreuses dissensions à l'intérieur du mouvement syndical québécois; alors que nous avons tant de besogne à abattre, nous offrons le spectacle du mouvement syndical le plus divisé en Amérique du Nord et dans la plupart des pays du monde occidental.

Du côté syndical, quand on parle des problèmes de recrutement et de non-syndicalisation, il y a une tendance à ne parler que des luttes de ceux qui ont réussi à s'organiser, à parler des succès d'un syndicat et des services qu'il rend à ses membres; j'admettrai volontiers que les militants ou dirigeants syndicaux ont tendance par ailleurs à minimiser le rôle des lois et la dette qu'ils ont envers l'encadrement légal qui leur a permis de se syndiquer et de fonctionner. Dans le monde syndical, on est beaucoup plus porté à dénoncer le caractère inadéquat des lois auxquelles on fait face qu'à reconnaître le rôle des lois dont on s'est servi.

Du côté des intellectuels et des universitaires, je citerai un autre obstacle qui explique le peu de succès du monde syndical dans cette lutte très serrée contre les intérêts patronaux; l'obstacle vient, chez les intellectuels et les universitaires, de l'irréalisme d'un dogmatisme marxiste qui imprègne beaucoup de discussions dans ces milieux et qui porte à refuser le rôle possible de l'Etat.

Chez ces gens, on suppose au syndicat un pouvoir qu'il n'a pas et on présente une définition du pouvoir et une vision de la transformation de la société qui cantonnent nécessairement l'Etat dans un rôle d'adversaire des travailleurs ou de serviteur du capital. Cela empêche, finalement, la discussion et la recherche sur les responsabilités de l'Etat et les possibilités de réforme.

Et ça donne lieu à des slogans ou à des actions sous un titre aussi général que celui de "Ne comptons que sur nos propres moyens"; qu'on ne s'apprête pas à demander à l'Etat de prendre en mains ses responsabilités, après avoir prétendu que l'intervention de l'Etat se fait nécessairement contre les intérêts des travailleurs.

Une telle approche, quant à moi, est restrictive et elle limite sérieusement l'apport et l'enrichissement qui devraient provenir des milieux intellectuels et universitaires en vue de l'action syndicale et de l'action politique. La définition du pouvoir, ou la vision qu'on a des libertés démocratiques, si elles ne cadrent pas avec des possibilités concrètes d'action, expliquent selon moi la faiblesse de l'appui qu'on peut connaître de la part des études d'universitaires; une telle vision aide peu à recréer des rapports de force qui soient plus favorables aux travailleurs.

La modification du rapport de forces m'apparaît une condition fondamentale de la justice et de la démocratie dans notre société. Et si on aborde une tentative de remède au déséquilibre actuel de la société sans corriger les inégalités fondamentales, on débouche soit sur des impasses, soit sur de fausses solutions. A mon sens, il y a peu de sociétés qui, devant l'ampleur et la gravité des problèmes humains, économiques et politiques actuels, ont des chances de survivre et de remporter l'adhésion libre et démocratique des travailleurs et des citoyens sans une option vraiment social-démocratique.

Cette social-démocratie est le contraire de l'image qui est évoquée par l'usage abusif du mot; une société social-démocratique est celle qui a des objectifs ou des réalisations égalitaires. Le caractère le plus important et le plus distinctif d'une société juste et démocratique, c'est son souci de donner des pouvoirs aux travailleurs, de leur donner des outils pour modifier un rapport de forces qui leur est défavorable.

Le pouvoir nécessaire aux travailleurs pour revendiquer la dignité et le respect dans leurs conditions de travail, conditions de vie et qualité de vie au travail, et ailleurs dans une société aussi diverse, industrialisée et sophistiquée que celle dans laquelle nous sommes, ce n'est pas par intervention autoritaire que ce pouvoir-là peut être acquis.

Cela doit se faire par bien des luttes différentes, à des niveaux divers, le principal niveau étant le plus bas possible. Ces luttes-là exigent des pouvoirs, car autrement l'évolution vers une société démocratique ne se réalisera pas. Devant le problème des déséquilibres actuels, aggravés par la plupart des interventions législatives, soit de l'Etat fédéral récemment, soit

de l'Etat provincial depuis une couple d'années, on doit tenter des remèdes qui corrigent la base même du pouvoir, qui redonnent du pouvoir aux travailleurs, prérequis à une société social-démocratique.

C'est la façon dont j'ai voulu redéfinir et poser le problème de l'Etat et des libertés syndicales pour le situer dans ce que je crois être sa véritable perspective.

ATELIER: L'EXERCICE DU DROIT D'ASSOCIATION ET DU DROIT DE GREVE

Animateur:
M. Léo Roback
*Ecole de Relations Industrielles
Université de Montréal*

1. LE DROIT D'ASSOCIATION

Poser une distinction entre l'existence d'un **droit** et son **exercice** n'est pas un jeu de sémantique, c'est une réalité constante, voire quotidienne, dans le domaine des relations du travail, que de constater cette différence.

En effet, si le droit d'association est considéré comme l'une des libertés fondamentales (voir la Déclaration universelle des Droits de l'Homme des Nations-Unies et les conventions de l'Organisation internationale du Travail) et est, à ce titre, consacré dans le Code du travail, il n'en reste pas moins que la majorité des salariés au Québec n'exercent pas ce droit. Nous estimons à environ 40 pour cent la proportion des salariés non-agricoles au Québec qui est syndiquée.

Il y a, de prime abord, une catégorie de salariés pour qui l'exercice du droit d'association par le truchement du système d'accréditation prévu par notre Code du travail est inaccessible. Il s'agit, des "cadres". Ce groupe, exclu de la définition de "salariés" au Code du Travail, constitue quelque dix pour cent du total des salariés, soit au-delà de 200,000 personnes. (B.S.Q. Enquête sur l'emploi et la rémunération, 1972. Tableau 4, p. 33).

Mais le problème de taille est surtout celui des salariés, reconnus comme tels par le Code, et ayant le droit d'association, mais qui ne l'exercent pas dans la pratique. Qui sont-ils? Ce sont surtout les travailleurs manuels des petites entreprises (de moins de 20 employés) dans le secteur de la fabrication et presque tous les employés de bureau dans ce même secteur. C'est aussi l'immense majorité des salariés dans l'industrie du commerce, de l'hôtellerie et de la restauration et des finances.

Aux fins de la discussion, formulons quelques hypothèses:

(a) tous les travailleurs doivent avoir la possibilité **pratique** de se donner un syndicat et une vie syndicale afin de pouvoir exprimer et défendre leurs intérêts, ce que leur assure, en **droit**, la législation sociale;

(b) les travailleurs voudraient se prévaloir de leur droit d'association et se syndiqueraient s'il n'y avait pas **d'obstacles sérieux** à l'exercice pratique de ce droit;

(c) parmi ces obstacles, le plus important est le régime actuel de l'accréditation. Ce régime repose sur le principe de l'accréditation **éta-**
blissement par **établissement** (ou plutôt **deux** unités par établissement, l'une pour les salariés "cols-bleus", l'autre pour les employés de bureau), d'où la

création de **dizaines de milliers** d'unités d'accréditation", et, partant, de campagnes de recrutement. Au Québec, cet obstacle structural est renforcé davantage par le critère d'accréditation de la **majorité absolue** (50% plus un) "signée et payée" d'accréditation.

Dans certaines autres provinces (la Colombie Britannique et l'Ontario, par exemple) l'accréditation est accordée très souvent à l'issue d'un **vote** parmi les salariés intéressés, le vote étant octroyé lorsque le syndicat requérant prouve qu'il compte **trente-cinq pour cent** des travailleurs. Aux Etats-Unis, le vote d'accréditation peut avoir lieu sur requête signée par un fort pourcentage des salariés.

En 1974, les enquêteur et commissaires-enquêteurs du Ministère du travail du Québec ont traité près de 1,600 requêtes en accréditation, et en ont accordé plus de 1,200., visant un peu plus de 41,000 salariés. A ce rythme, combien de **décennies** ou de **siècles** faudrait-il pour atteindre la majorité des unités et salariés?

2. LE DROIT DE GREVE

L'exercice du droit de grève au Québec et au Canada est assujéti à maintes restrictions de divers ordres. Il convient d'en rappeler les principales:

(a) La grève est prohibée pendant la durée de la convention collective (cette interdiction n'existe pas aux Etats-Unis).

(b) Au Québec, le droit de grève ne peut être exercé (légalement) que par un syndicat **accrédité**, après avoir passé par les étapes (négociation de bonne foi, conciliation) et dans les délais prévus par le Code du Travail (60 ou 90 jours de demande de conciliation).

Dans les "services publics", la loi exige en plus un préavis de huit jours. Dans plusieurs provinces la loi impose également, comme étape préalable, la tenue d'un vote de grève au scrutin secret. Enfin le Code du Travail du Québec et du Fédéral exigent comme étape préalable, une entente sur le maintien des "services essentiels".

(c) Pour certaines catégories de salariés le **droit de grève** n'existe pas. Au Québec, c'est le cas pour les pompiers et policiers municipaux, les agents de la paix et le personnel de la Sûreté du Québec. Dans l'Ontario, le droit de grève est exclu aussi pour les employés d'hôpitaux et les fonctionnaires provinciaux.

(d) Même là où le droit de grève est reconnu, l'Etat législateur se réserve toujours la possibilité de **suspendre** ou **d'abroger** l'exercice de ce droit. Ceci se fait, soit: (i) en invoquant un pouvoir déjà prévu par la loi (l'art. 99 du C.T. en vertu duquel le gouvernement peut obtenir une injonction qui interrompt pendant 80 jours l'exercice du droit de grève dans des services dits "essentiels", exemple: (l'Hydro-Québec en mars 1972), ou (ii) par le truchement d'une loi d'exception (l'Hydro-Québec en 1972, la CTCUM en 1975, tout le secteur public et para-public en 1972, le secteur de l'enseignement primaire et secondaire en 1967, l'industrie de la construction en 1970, etc. etc.).

(e) Depuis le 13 octobre 1975 la nouvelle loi fédérale "anti-inflation" crée des restrictions inédites et des plus ambiguës pour l'exercice du droit de grève, du moins en ce qui concerne les conflits sur les revendications salariales. **En droit**, un syndicat peut toujours faire, voire même "gagner" une grève contre un employeur, mais la Commission fédérale pourra opposer son veto au règlement de la grève, ou faire modifier les termes convenus entre les parties en présence.

(f) Hormis les restrictions déjà énumérées, il faut en mentionner quelques autres:

(i) **l'efficacité** d'une grève peut être entamée par une injonction accordée (à la demande de l'employeur) pour restreindre le piquetage;

(ii) l'employeur a le droit d'embaucher des personnes pour remplacer les salariés en grève, ces derniers n'ayant aucun **droit** reconnu par la loi (sauf au Manitoba) à réintégrer leurs anciens emplois à la fin de la grève (United Aircraft-Pratt et Whitney);

(iii) Dans certains secteurs hautement automatisés, **l'efficacité** de la grève "classique" comme moyen de pression est problématique (raffineries de pétrole, téléphone), tandis que d'autres moyens de pression se heurteraient aux restrictions légales.

A la lumière de ces considérations, que devient le modèle des rapports de forces, de l'"équilibre de la terreur" qui est censé être à la base de notre économie des relations de travail?

ATELIER: CONSEQUENCES DE LA MEDIATION POLITIQUE DANS LES CONFLITS DE TRAVAIL

Animateur:

M. Le Juge Alan B. Gold

Juge en chef à la Cour provinciale du Québec

Le directeur de l'école a situé le problème comme suit:

“Par médiation politique, nous entendons l'intervention directe du pouvoir politique en dehors des mécanismes normaux de conciliation existant au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre. Il peut s'agir d'une médiation par le ministre, le premier ministre ou une commission parlementaire. L'arbitrage des différends par le Conseil des ministres et par l'Assemblée Nationale constitue un phénomène connexe.

Pourquoi des syndicats soit-ils parfois amenés à solliciter une médiation politique? Y a-t-il des caractéristiques communes aux situations diverses qui ont pu être observées au Québec? Quelles peuvent être les conséquences d'une médiation politique sur les relations entre les deux parties? Quelles peuvent être les conséquences d'une succession de médiations politiques sur les libertés syndicales et le statut du syndicalisme dans la société québécoise?”

Bien sûr, c'est l'énoncé classique du problème et la réponse classique c'est que la médiation politique sonne le glas du système de négociation collective tel que nous le connaissons. Car qui niera que de plus en plus aujourd'hui les parties ne négocient pas ou font tout simplement semblant de négocier en attendant qu'on leur impose une solution à laquelle ils ne peuvent consentir mais qu'ils souhaitent.

Mais, il y a sûrement des nuances à apporter:

- 1) Tout d'abord, quand le pouvoir politique se trouve lui-même l'employeur, **directement ou indirectement**, la médiation politique n'est autre chose que la négociation au sommet (top-level bargaining). Le fantôme à la table de négociation dans ces cas est donc une réalité et non une illusion.
- 2) Et quand l'Etat, dans l'intérêt public, doit intervenir, ne devient-il pas une partie au litige et la médiation politique dans ce cas aussi devient de la négociation au sommet.
- 3) Et même dans le secteur privé où, en principe, les parties ont le droit de se battre à mort, est-ce que l'Etat doit demeurer étranger au litige et rester muet quand les questions en jeu ont des implications politiques?

D'ailleurs si, comme on le sait, tout le monde est de plus en plus politisé aujourd'hui, je dirais même polarisé, pourquoi être scandalisé de voir le système des relations industrielles se politiser?

4) N'est-il pas possible de voir la médiation politique comme une étape subséquente, nécessaire ou utile, dans le système d'aujourd'hui qui évolue avec la société?

En refusant d'accorder à la médiation politique un rôle dans la société moderne est-ce que nous ne nous enfonçons pas dans les concepts des années passées?

Un historien anglais, parlant de la mentalité militaire, s'est exprimé ainsi:

"The trouble with Generals is that they tend to fight today's war with the weapons and strategy of the last war."

Je me demande parfois si cette observation ne s'applique pas également aux relations industrielles d'aujourd'hui.

Alors, la discussion est ouverte ...

ATELIER: LE DROIT DE TUTELLE DE L'ETAT

Animateur:
Me Michel Décary
Décary, Jasmin, Rivest, Laurin (Montréal)

PREAMBULE

La loi 29:

La loi sur la mise en tutelle de certains syndicats ouvriers (ci-après appelée "loi 29") a été sanctionnée le 22 mai 1975, vingt jours seulement après que les commissaires Cliche, Mulroney et Chevrette eurent déposé le rapport de la Commission d'enquête sur l'exercice de la liberté syndicale dans l'industrie de la construction au premier ministre Robert Bourassa.

Cette Loi avait pour objet de mettre en tutelle trois unions locales affiliées à la Fédération des Travailleurs du Québec et de prolonger de trois ans la tutelle de deux autres locaux d'une même union non affiliée à la F.T.Q.. Cette Loi 29 de même que l'ensemble des recommandations du rapport Cliche, d'où elle origine, étaient supportées par une vague de fond populaire qui n'a cessé de prendre de l'ampleur au long de l'enquête et des révélations qu'elle mettait à jour.

Historiquement

AUX ETATS-UNIS

Les constitutions des associations internationales reconnaissent depuis longtemps aux autorités internationales le pouvoir de suspendre le gouvernement normal d'une union locale et de conduire ses affaires au lieu et place de l'assemblée locale et des officiers locaux.

Comme le soulignait le professeur Cox: ¹

*"It needs no argument to demonstrate that placing a local union in trusteeship involves serious impairment of both liberty and self-government. Thereafter all decisions affecting the local are made by officials appointed by the international. The local officers are suspended. There are no new local elections. The members can hold no meetings unless the trustee approves. Often the members lose even the power to choose delegates to international conventions, thus becoming unable to influence the policies of the international or the conduct of its affairs. **It seems probable, moreover, that the threat of imposing a trusteeship a local union to conform to instructions of the international officers which are contrary to the desires of the members.**"*

(1) *The Role of Law in Preserving Union Democracy* (1959), 72 Harv. L. Rev. 609, 635-639.

Toutefois, il poursuit en disant:

*"Nevertheless, any thoughtful discussion of union trusteeships must recognize their indispensability. Trusteeships are one device, perhaps the primary device, by which international officers can keep the labor movement strong and effective, **untainted by corruption, and free from subversion**. In his testimony before a Senate subcommittee, AFL-CIO President Meany accurately described some of the problems which justify the appointment of trustees.*

*He noted **first** that a trusteeship may be necessary to bring about the honest administration of local-union funds...*

*He **stated further** that a trusteeship may be an **essential step to the restoration of freedom and democracy** within a local union. "Occasionally a local-union officer or business agent secures complete control over the local, **and becomes a virtual dictator**. He may fail to call membership meetings, hold no elections, and simply run the union to suit himself". **Third**, Mr. Meany said that a trusteeship may be a means to free a subordinate body from racketeers of Communist control.*

***He might have added at least two other situations to his list.** One is that occasionally local officers **act irresponsibly in collective bargaining or lose control over** the members. The calling of unauthorized strikes in violation of the international's constitution or the inability or unwillingness to honor collective-bargaining commitments is a proper cause for international intervention. **Second**, if a union becomes **so torn by dissent that its business is paralyzed**, or if its local officers and members become too lazy to service existing contracts or organize nonunion firms, the suspension of local autonomy may be the only way to rebuild an effective local organization.*

Là encore, et comme il a été découvert par un comité sénatorial enquêtant sur les abus des unions internationales dans l'utilisation de ce pouvoir:

*"There appear to be four chief motivations for the imposition of **improper trusteeships**.*

- (1) The opportunity to **loot** rich local treasuries has been a significant temptation.*
- (2) The desire **to control the policies** of a local union may stem from honorable motives but in a good many cases there has been evidence of a desire to use union position for personal advantage.*
- (3) Other trusteeships have been imposed in order **to keep in office men friendly to the international union**. The McClellan Committee reported that when a Teamsters' Local in Pontiac, Michigan, revolved against four officials who had been accused of extortion, the international put the local under the trus-*

teeship of James Hoffa, who then appointed two of the four officials as business agents to run the affairs of the local.

- (4) *The imposition of a trusteeship may be a **method of controlling an International convention.** Frequently the trustee appoints the delegates of the local union under his control. Since the General President will name a trustee friendly to himself, the trustee may be expected to follow the president's suggestions in choosing delegates, and the delegates themselves will not be blind to their dependence upon the president's good will. With ten or twenty per cent of the membership in trusteeships the international officers would have a strong block of votes."*

La loi Landrum-Griffin de 1959, aux sections 301 à 306, établit, et ce de façon limitative, (1) les raisons pour lesquelles une association internationale peut mettre en tutelle une union locale, (2) le mécanisme de mise en tutelle, (3) certaines garanties procédurales et (4) des recours en révision de la décision d'imposer la tutelle, accordés aux membres qui se croiraient lésés et aux officiers qui se verraient déplacés illégalement, (5) de même qu'un terme maximum pour lequel la tutelle peut être imposée. C'est en vertu de ces principes que les affiliés canadiens des associations internationales sont mis en tutelle.

AU CANADA:

Il y eut une seule tutelle législative imposée à un syndicat au Canada et c'est celle du Syndicat International des Marins par la "Maritime Transportation Unions Trustee Act" du 18 octobre 1963. Cette tutelle faisait suite au dépôt du rapport d'une commission d'enquête industrielle sur la désorganisation de la navigation, mieux connue sous le nom de l'enquête Norris.

Le Juge Norris, dans les conclusions de son rapport, souligne que:

*"Entre les mains de Banks, le Syndicat international des gens de mer du Canada **perd de plus en plus son caractère de syndicat ouvrier pour se transformer en un simple bureau d'embauche que Banks exploite au moyen des cotisations qu'il arrache aux équipages recrutés par l'entremise de ce bureau.**"*

Plus loin, le Juge Norris poursuit:

*"Il est incontestable qu'aucune paix ne sera possible pour la classe ouvrière sur les Grands Lacs aussi longtemps que Banks, - qui s'est hissé au sommet à coups d'assomoirs et qui cherche à s'y maintenir par la violence et le désordre, - **et ses principaux lieutenants occuperont des postes de commande au sein d'un syndicat maritime.** Tout rapport, fondé sur la justice, entre le S.I.U. et les marins, ou entre le S.I.U. et les sociétés de navigation, est désormais impossible. On ne pourra s'attendre ni à une attitude vrai-*

ment honnête de la part d'un syndicat où ils occupent ces postes, ni à la liberté d'action pour les marins, non seulement pour les membres du syndicat, qui ne sont plus que de simples marionnettes qui obéissent à son autorité, à ses dictées et à ses pressions, mais aussi pour les autres qu'il empêchera de gagner leur vie sur les lacs et en mer. Les armateurs continueront de le redouter à cause de son monopole autocratique. Puisque les armateurs le craignent et obéissent à ses ordres, comment s'étonner que les marins des Grands Lacs, sans pouvoir ni influence, et le plus souvent incapables de se faire entendre, soient forcés de plier sous son joug."

C'est ce qui l'amènera à recommander "l'adoption immédiate d'une loi fédérale qui placerait les syndicats du transport maritime sous la tutelle du Gouvernement".

AU QUEBEC

La loi 43:

La première loi sur la mise en tutelle d'un syndicat fut celle de l'International Union of Elevator Constructors, locaux 89 et 101, sanctionnée le 17 juillet 1974, laquelle attribuait à un conseil d'administration la gestion et la direction d'un syndicat, et ce à la suite de la promulgation d'un état d'urgence dans cette industrie résultant du refus par l'Union de respecter le décret relatif à l'industrie de la construction.

La loi 29:

1) La situation de fait qui prévalait dans les locaux mis en tutelle

Les Commissaires, à la page 52 de leur rapport, sous la rubrique "Le système et ses appuis", décrivent la situation qui prévalait au Québec de la façon suivante:

"L'examen de la preuve impose une évidence: la corruption et le banditisme se sont graduellement installés, depuis au moins cinq ans, au plus haut niveau de la F.T.Q. - Construction et de certains de ses locaux, soit, essentiellement, ceux des plombiers, des électriciens et des opérateurs de machinerie lourde. Il en est de même de l'Union Internationale des mécaniciens d'ascenseurs, un local récemment détaché de la F.T.Q.-Construction. Nous n'estimons pas nécessairement de faire ici une énumération détaillée des agissements inacceptables révélés par notre enquête. Il suffira d'en résumer l'essentiel pour montrer le système crapuleux et le climat d'immoralité dans lesquels plusieurs dirigeants syndicaux ont prétendu promouvoir les intérêts des travailleurs."

D'ailleurs, précédemment dans leur rapport, les commissaires **attribuent clairement à l'infiltration de bandits notoires au sein de certains locaux de la F.T.Q.-Construction la principale cause de la carence de la démocratie syndicale.**

2) L'impuissance des organismes syndicaux.

Les commissaires poursuivent leur étude de la situation en soulignant l'échec qu'a essuyé la tutelle des locaux de l'Union des Constructeurs d'ascenseurs; de même constatent-ils l'absence de pouvoir réel de la super-tutelle instituée par la F.T.Q., laquelle n'avait pas réussi à expulser le boxeur-prêteur usuraire, Claude Labonté, comme permanent syndical de la Fraternité Inter-Provinciale des Ouvriers en Electricité.

3) Les recommandations 25, 26, 27, 28 et 29.

C'est pourquoi les commissaires ont recommandé la mise sous tutelle, par loi spéciale, pour une période de trois ans, des locaux des électriciens (1677), des plombiers (144), des opérateurs de machinerie lourde (791) et des mécaniciens d'ascenseurs (89) et la suspension, pour la durée de la tutelle, des pouvoirs des exécutifs des locaux et l'attribution aux tuteurs de la gestion et de la direction des syndicats.

De tout ceci, nous retenons que, bien que les situations de fait qui ont donné lieu à des abus dans l'administration de syndicats sont pourtant les mêmes, les solutions adoptées par les législateurs, bien qu'à première vue similaires, se distinguent quand même assez bien l'une de l'autre.

CRITIQUE DE LA LOI

Le point de vue syndical

Le statut des associations

En vue de mieux comprendre la portée de cette Loi, il serait peut-être utile de rappeler que ces unions locales constituent des **associations de salariés** formées pour assurer la réalisation en groupe de certains objectifs communs, à savoir l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de leurs membres. Ces unions locales ou associations de salariés **tirent leur existence** non pas de la volonté du législateur, mais du groupement ou de l'association même de personnes réunies pour la poursuite de buts communs. Leur personnalité civile n'est pas une création de la Loi, ni une fiction juridique, mais elle appartient à tout groupement pourvu d'une possibilité d'expression collective pour la défense de ses intérêts légitimes.

Des syndicats de salariés

Par la loi 29, la gestion et l'administration des associations de salariés sont confiées non pas à des salariés ou à des personnes mandatées, nommées ou élues par des salariés, mais par des personnes nommées par le lieutenant-gouverneur en conseil, lesquelles doivent faire rapport de leurs

activités au lieutenant-gouverneur en conseil. Ce n'est pas à une instance suprême syndicale qu'on a confié la gestion et l'administration des syndicats, comme ce fut le cas aux Etats-Unis par le Landrum Griffin Act, mais à des personnes qui doivent faire rapport de leurs activités au parti politique au pouvoir et non à l'assemblée des membres des unions.

Une solution à court terme

Fondamentalement, cette Loi, selon le point de vue syndical, vise à supprimer ou à restreindre l'exercice de la liberté de réunion et d'association dans la province. Selon nous, elle n'apporte **pas de solution à long terme aux problèmes** occasionnés par la corruption dans les syndicats ou par les abus de pouvoir. A l'avenir, il faudra attendre qu'une nouvelle situation d'urgence se développe pour passer une nouvelle loi pour corriger les abus plutôt que de prévoir un mécanisme de tutelle contrôlé par le tribunal du travail en faveur d'une instance syndicale suprême sur l'union locale en péril.

Subsidiairement

Lorsqu'il est dit à la loi 29 que les administrateurs ou tuteurs peuvent modifier les statuts de l'association, cela va à l'encontre, selon nous, de la liberté de se former en association, puisque cette liberté implique celle de faire les règles que l'on veut pour régir les activités et l'administration du syndicat de son choix.

Finalement, rappelons-le, le problème étant celui de l'implantation de bandits notoires au sein de certaines unions, la solution aurait pu être celle d'éliminer des postes d'officiers syndicaux des bandits notoires, comme ça s'est fait depuis l'adoption du bill 30, plutôt que de mettre en tutelle ces syndicats.

Un point de vue plus académique

Le syndicalisme obligatoire

Evidemment, ce point de vue doit être étudié à la lumière du rôle actuel des syndicats, en particulier dans l'industrie de la construction dans la province de Québec. Le syndicalisme dans cette industrie **y est obligatoire**, et ce à la faveur des seules associations qui y sont reconnues. Le syndicat a cessé d'être facultatif et volontaire; et il a fait, soulignons-le, l'objet d'interventions judiciaires et législatives accrues. Dorénavant, puisqu'il est exigé comme condition d'emploi d'appartenir à un syndicat, ce ne peut pas être à n'importe quel syndicat, mais à un syndicat qui saura répondre à des normes fixées par le législateur.

Les statuts seront sujets à révision et ils devront contenir certaines règles d'ordre public. En un mot, les activités et l'administration des syndicats seront davantage réglementées. Par exemple, la loi 30 prévoit expressément, à l'article 33 c) 2, que les statuts doivent répondre à certaines normes minimales dont, entre autre: l'élection des personnes occupant une fonction de direction, la grève, l'acceptation ou le rejet d'un projet de

convention collective et la fixation de la cotisation ne peuvent être décidés qu'au scrutin secret par la majorité des membres **présents à une assemblée dûment convoquée**.

Traditionnellement, en Amérique du Nord, les cours ont été appelées à assurer que les règles de justice naturelle soient observées par les syndicats dans l'administration de leurs affaires. Dorénavant, c'est l'Etat qui interviendra pour assurer l'implantation des normes qui soient acceptables à la majorité des québécois. Ce point de vue est légitime. Hélas, plutôt que de faire un cadre juridique contenant des normes fondamentales, une charte des droits des syndiqués sanctionnée par des recours efficaces, le législateur a préféré réglementer à la place des autorités syndicales, ce qui ne peut que laisser présager une intervention accrue de l'Etat dans les activités et l'administration des syndicats.

Les retombées

Ce qui doit être retenu est que la nature, voire l'identité même de l'institution syndicale a été changée en ce qu'elle a cessé d'être un organisme d'adhésion volontaire basé sur le contrat et est devenue une institution **quasi-publique** régie par les règles de droit administratif en vigueur dans la province et dont l'ensemble des activités sont dirigées par des organes à qui les membres ont délégué des pouvoirs plutôt qu'à des personnes avec qui les membres se sont entendus par contrat pour donner des pouvoirs.

Comment alors parler d'un syndicalisme de salariés. Certains diront qu'il ne peut y avoir d'Etat dans l'Etat. D'autres, plus réalistes, diront que si cette tendance se poursuit, les salariés devront chercher ailleurs les véhicules de la promulgation de leurs aspirations. Une intervention accrue de l'Etat ne peut avoir pour effet que **de paralyser l'exercice** par les syndiqués de leurs droits de réunion et d'association.

ATELIER: LES FRONTIERES DES LIBERTES SYNDICALES

Animateur:
M. Gilles Laflamme
Département de Relations Industrielles
Université Laval

Nous sommes réunis en atelier pour discuter "Les frontières des libertés syndicales". C'est là une question délicate à traiter et qui, dans le contexte actuel, peut laisser facilement place à des expressions plus émotives que rationnelles. Je vous propose alors un plan de discussion en trois points, qui, sans avoir la prétention de couvrir la question dans toute sa complexité, permettra, je crois, une expression un peu plus ordonnée des opinions. Ces trois points de départ sont les suivants:

1. Liberté syndicale et travailleur.
2. Liberté syndicale et organisation syndicale.
3. Liberté syndicale et société.

1. Liberté syndicale et travailleur

En prenant comme point de départ le travailleur, nous pourrions définir la liberté syndicale comme étant la possibilité pour le travailleur d'adhérer au syndicat de son choix et d'agir à l'intérieur de son syndicat. Si on accepte cette définition, cela revient à dire qu'il ne saurait y avoir de liberté syndicale sans pluralisme syndical, du moins au moment du choix du syndicat. Et s'il n'y a pas pluralisme syndical, le travailleur devrait avoir la possibilité de refuser d'adhérer à un syndicat. Encore faut-il, d'une part, pour que ce choix du travailleur puisse s'exercer que les législations existantes et les pratiques patronales permettent ou favorisent l'exercice de la liberté syndicale. Il ne m'apparaît pas évident que si le droit d'association existe, il faille en conclure que l'ensemble des conditions objectives se trouvent réunies pour permettre l'expression des libertés syndicales. Je pense ici, tout particulièrement, aux travailleurs des petites et moyennes entreprises, qui, compte tenu de leur nombre dans chacune des entreprises, du morcellement des unités pour fins de négociation, des attitudes patronales souvent anti-syndicales, des coûts pour les centrales syndicales d'organiser ces travailleurs, ne se trouvent pas encore placés devant une option syndicale.

D'autre part, dans un contexte de monopole syndical pour fins de négociation collective, nous retrouvons une certaine restriction à cette possibilité de choix. Les clauses d'atelier syndical parfait ou imparfait qui se retrouvent dans les conventions collectives viennent restreindre les libertés de choix individuelles. Cependant, à partir des valeurs inhérentes à nos démocraties industrielles, les libertés collectives se trouvent respectées. Il apparaît déjà que cette notion de liberté syndicale n'est pas absolue, et qu'on retrouve ici, à partir même de la pratique syndicale et des législations,

une volonté de soumettre les libertés individuelles à la volonté collective, ou encore le choix ou les choix d'une minorité à la soumission du choix de la majorité.

Toutefois, le clivage idéologique qui s'opère dans la société et qui provoque des tensions et des conflits se répercutera certainement au niveau de l'entreprise et au sein même des travailleurs syndiqués. Il y a certainement lieu de se demander si cela n'aura pas pour effet de remettre en cause le monopole syndical de représentation, les clauses obligatoires d'adhésion au syndicat et la déduction à la source de cotisations syndicales pour l'ensemble des travailleurs compris dans l'unité de négociation.

2. Liberté syndicale et organisation syndicale.

Si nous prenons maintenant comme point de départ le syndicat ou l'organisation syndicale dans son fonctionnement interne, nous pouvons définir la liberté syndicale comme étant la possibilité pour les membres d'une organisation syndicale d'exercer un contrôle unilatéral sur les statuts et règlements du syndicat et de prendre toute décision jugée nécessaire et utile quant à son administration et aux modes de décision. Cette conception de la liberté syndicale renvoie à l'autonomie du fonctionnement du syndicat, au droit des membres de gérer eux-mêmes leur propre organisation sans ingérence patronale ou étatique. Mais encore ici, s'agit-il d'un droit absolu, indéniable, intouchable? Il apparaît évident que toute ingérence patronale dans l'administration interne du syndicat constituerait une mutilation profonde du syndicalisme et en ferait tout au plus un comité d'entreprise intégré totalement au processus administratif. Cette hypothèse peut apparaître absurde à première vue, mais nous pouvons alors nous demander si les syndicats de boutique sont totalement disparus et si toute tentative d'en créer est nécessairement vaine. Je laisse le soin aux organisateurs syndicaux de répondre à cette question.

Toutefois, l'intervention de l'Etat dans l'administration interne du syndicat remplissant une fonction de contrôle, m'apparaît d'un autre ordre. Il ne faut pas en conclure pour autant que c'est là une pratique que je préconiserais nécessairement. Les syndicats dont le législateur a reconnu l'existence pour les fins de l'aménagement juridique des rapports du travail, pour les fins de négociation collective, peuvent être, je pense, assimilés à des organismes quasi-publics. Alors tout contrôle de l'Etat au niveau du fonctionnement interne du syndicat peut-il vraiment être considéré comme une limitation des libertés syndicales? N'y aurait-il pas lieu de parler d'intervention des pouvoirs publics en vue d'encadrer les modalités d'expression de la liberté, au lieu d'y voir nécessairement une contrainte à la liberté syndicale? Ne pourrait-on pas conclure, à partir des révélations faites à la Commission Cliche, qu'une intervention de l'Etat qui viserait à s'assurer du caractère démocratique du fonctionnement des organisations syndicales viendrait davantage garantir qu'affaiblir l'exercice de la liberté syndicale? Et si un tel contrôle devait être exercé, serait-il nécessaire de le généraliser? A la limite, tout ne pourrait être que question de dosage. Quoiqu'il en soit, l'idée d'un tel contrôle répugne à tous ceux qui ont un minimum de sympathie à l'égard du mouvement syndical. S'il peut apparaître comme une

garantie pour le respect de l'expression des libertés individuelles, l'étalement en public d'irrégularités, si minimes soient-elles, peut facilement laisser place à des campagnes anti-syndicales dont les travailleurs collectivement sortiront perdants.

3. Liberté syndicale et société.

Si nous considérons maintenant les rapports syndicalisme-société, nous pourrions définir la liberté syndicale comme étant la possibilité pour une organisation syndicale d'avoir son propre projet de société et de soutenir tout parti politique susceptible de le réaliser. Ici, c'est davantage de la facette politique du syndicalisme dont il est question plutôt que de son rôle de négociateur. Qu'en est-il des libertés syndicales dans cette perspective? Le rôle contestataire et revendicateur du syndicalisme est accepté. Sa fonction de négociateur est reconnue. Mais je crois que l'on peut affirmer, sans risque de se tromper, que tout projet de société qui suppose un renversement du système socio-économique n'est pas compris par la population en général comme allant dans le sens de la défense des intérêts des travailleurs. Si on accepte que le syndicalisme puisse proposer des réformes et développer les stratégies nécessaires à leur réalisation, on lui nie le droit à tout projet révolutionnaire, sans pour autant, bien entendu, le déclarer hors la loi. Les limites de l'organisation syndicale dans cette perspective se structurent en fonction des préoccupations générales ou globales de la société. Alors toute stratégie syndicale qui se développe sans tenir compte de ces contraintes sociales globales est vouée au point de départ à l'échec et conduit à un recul quant à l'acceptation du syndicalisme par la société. Et partant, l'Etat trouve dans tout projet syndical qui implique un changement global et dans les stratégies mises de l'avant pour le réaliser, sa légitimité pour un contrôle qui pourrait aller jusqu'aux activités syndicales (infiltration, contrôle des manifestations, etc.). Et nous retrouvons encore ici cette recherche et tendance de la subordination des intérêts individuels aux intérêts collectifs, ou plutôt des intérêts de catégories aux intérêts globaux de la société.

Dans le rapport syndicalisme-société, c'est toute la stratégie des luttes minorité-majorité qui se trouve posée, la stratégie des luttes sociales, enfin tout le problème de pouvoir. C'est pourquoi lorsqu'on parle des frontières des libertés syndicales dans cette perspective, ce n'est pas un consensus général qui permettra de les reculer ou de les restreindre, mais plutôt le résultat du rapport de forces, lequel est engagé déjà depuis longtemps.

LE TRAVAIL EST ENCORE LE TEST D'HUMANITE DE NOTRE SOCIETE

M. Jacques Grand'Maison
Faculté de Théologie
Université de Montréal

- Trois diagnostics à rapprocher.
- Aspects qualitatifs et bataille des quantités: l'inflation.
- Rôles invisibles de la grève.
- Un renversement de perspective à partir des changements culturels, sociaux, politiques et économiques.
- Rôle historique de l'organisation du travail.
- Conflit de deux philosophies de base.
- Une cible: réinventer la base sociale du travail.
- Requalification des interventions de l'Etat.

LE TRAVAIL EST ENCORE LE TEST D'HUMANITE DE NOTRE SOCIETE

Trois diagnostics à rapprocher

Les conflits de travail occupent une place majeure dans la trame de notre vie collective. Certains y voient l'affrontement de deux principales classes de notre société. D'autres s'inquiètent de la fragilité actuelle du compromis libéral entre les trois grands partenaires: Etat, patronat et syndicalisme. Mais plus nombreux encore sont ceux qui appréhendent un chaos grandissant et quasi irréversible.

Est-ce d'abord un problème politique? Beaucoup d'attitudes et de diagnostics vont en ce sens, même si les perspectives diffèrent: réclamer l'autorité du gouvernement, ou briser le pouvoir en place. Mais s'interroge-t-on assez sur le fait que la moindre question soit si vite référée à l'Etat, qu'on arrive de plus en plus rarement à régler les problèmes au niveau où ils se posent avec les gens concernés?

"Le secteur public doit s'ajuster au secteur privé " soutient le patronat. "L'Etat doit être le meilleur employeur", rétorquent les syndicats. Mais ni l'un ni les autres n'ont vraiment précisé la philosophie de base qui fonde de telles affirmations. Autre problème que celui de faire jouer trois équipes en même temps sur la même patinoire. On aura beau changer les règles du jeu,

par exemple, le type de négociation collective, la difficulté reste entière au plan des acteurs.

Ces acteurs sont multiples. L'Etat employeur-législateur-arbitre. Le patronat privé, mais de plus en plus subventionné de diverses façons par des ressources publiques. Le syndicalisme politisé et en même temps défenseur d'intérêts particuliers, et souvent divergents d'un groupe à l'autre. La magistrature coincée entre sa fonction légale neutre et des pressions qui relèvent de décisions politiques, comme le signalait récemment le juge Deschêne. L'opinion publique, tantôt spectatrice sur les gradins, tantôt combattante soit avec les arbitres, soit avec un camp ou l'autre, tantôt otage impuissant et exaspéré. Il faudrait aussi mentionner le rôle de plus en plus ambigu des forces de l'ordre, particulièrement les policiers. Enfin, il y a le "quatrième pouvoir", celui des media. Voilà des intervenants dont on n'a pu encore cerner les fonctions nouvelles et complexes. Quelles influences jouent-ils vraiment? Tout cela constitue un écheveau inextricable d'acteurs empêtrés dans des appareils énormes et de plus en plus compliqués.

Faut-il transformer radicalement les structures de cette société qui a perdu l'auto-contrôle d'elle-même? S'agit-il d'inventer de nouveaux mécanismes, puisque les institutions actuelles ne peuvent assumer les nouveaux défis? Doit-on changer le contrat social jusque dans ses fondements économiques déterminants? D'aucuns, à gauche et à droite, pour des raisons fort dissemblables, ramènent les problèmes politiques précités aux enjeux économiques, là où se révèlent les vrais intérêts et les pouvoirs décisifs; là où les uns défendent et les autres attaquent le capitalisme qui fonde et oriente notre société. Ici la question économique prend le pas sur le reste.

Aux yeux d'une troisième catégorie de citoyens, nous faisons face, plus profondément, à une crise morale, et surtout à la dégradation de notre base humaine: démission de la majorité, absence de leadership vigoureux, confusion de la liberté avec une permissivité irresponsable, qualité piètre du travail et de l'éducation, dislocation des rapports humains fondamentaux, érosion du sens moral et de l'honnêteté, etc.

Aspects qualitatifs et bataille des quantités

Ces trois diagnostics sont tantôt étrangers l'un à l'autre, tantôt reliés selon des priorités et des accents différents. Ils s'inscrivent dans un débat démocratique ouvert; je ne saurais être le définisseur de ces orientations et le stratège de ces entreprises possibles. Ce qui ne m'empêchera pas de proposer naïvement certaines pistes prioritaires. Je voudrais d'abord signaler des phénomènes invisibles, mais très importants qui restent trop souvent dans le sous-sol de ce débat. Au départ, j'en retiens deux: l'inflation et les grèves.

Pendant un court moment, nous nous sommes préoccupés de la "qualité de vie". L'inflation galopante nous ramène à la bataille des quantités, des niveaux de vie. On oublie ici un phénomène invisible qui, pourtant, est de l'ordre qualitatif. Il s'agit de la disqualification sociale d'un très grand nombre de citoyens.

Les assistés sociaux retournent en deçà du seuil minimal que les politiques sociales avaient voulu assurer.

Les petits salariés, comptant uniquement sur les modestes revenus de leur travail, connaissent une situation de plus en plus dramatique.

Les citoyens du troisième âge voient leurs épargnes se dévaloriser à vue d'œil.

Les classes moyennes perdent d'une main ce qu'elles gagnent de l'autre. Elles sont bloquées dans leur volonté d'ascension sociale. Or, nous savons que c'est là une des légitimations principales de la société libérale.

Pendant ce temps, selon certains économistes, les gouvernements, les grosses entreprises et les gros syndiqués bénéficient d'énormes transferts qui accentuent les écarts socio-économiques et créent une dislocation sociale de plus en plus profonde. C'est ce dernier aspect que les correctifs gouvernementaux récents ne me semblent pas rencontrer. J'y reviendrai.

Rôles invisibles de la grève

De telles disqualifications sociales pourraient bien nous amener à des situations explosives. Le deuxième exemple nous permettra de mieux saisir les cercles vicieux, les culs-de-sac qu'il faut surmonter. Encore ici, on ne retient des grèves que les enjeux de quantités: les revendications salariales, les bénéfices marginaux, les heures de travail, les équipements nécessaires à la sécurité physique, etc. Beaucoup de gestionnaires se plaignent d'être acculés à accepter des revendications "non administrables". Les syndicalistes rétorquent: "D'une part, vous nous tenez en dehors de vos programmations et de vos décisions administratives et d'autre part, vous nous reprochez d'exiger des choses non administrables. Ce n'est pas nous qui avons créé ce système vicié au départ". Combien vont au fond d'un pareil débat qualitatif? Au premier regard, le patronat défend son "droit absolu" de gérance et un certain syndicalisme passe des contrôles extérieurs à la lutte pour un pouvoir intérieur. Mais il y a plus. La grève nous aide à le comprendre.

Je me limite ici à formuler quelques hypothèses sur lesquelles je reviendrai plus loin, étant donné leur importance pour comprendre ce qui arrive actuellement dans la plupart de nos institutions.

Les grévistes, plus ou moins consciemment, en deçà et par delà des revendications quantifiables, tentent de nouer des rapports sociaux dans des organisations de plus en plus réduites à des rapports de choses, à des processus technico-administratifs. Le modèle tayloriste, toujours prévalant, malgré certains correctifs, a divisé le travail en tâches parcellaires, en postes plus ou moins isolés. Le sens global de l'activité trouve sa seule logique dans l'ensemble du processus technique.

L'expérience humaine comme telle, personnelle et collective, est en quelque sorte évacuée de l'exercice du travail. Or on sait que celui-ci, pour être une expérience vraiment humaine, doit être en lieu de connaissance, d'appartenance sociale, de véritable responsabilité, de projet. Toutes ces dimensions existent très peu chez la majorité des acteurs dans la plupart des milieux de travail. Même les cadres moyens et supérieurs ont peine à vivre leur travail comme une authentique expérience humaine, dans la mesure où la programmation instrumentale devient le principal définisseur de l'organisation. Mais un tel appauvrissement est ressenti davantage par

ceux qui sont de purs exécutants. C'est ce qui me frappe dans l'enquête que nous menons au sein de cinq milieux de travail soumis à l'informatique.

La grève constitue alors un moment où le groupe humain cherche à se retrouver, à s'exprimer et même à se sentir vivre, parce qu'on vit de moins en moins sa vie au travail. La grève permet aussi une évaluation systématique et collective de l'ensemble des conditions de travail; évaluation impossible ou refusée dans le milieu de travail lui-même. On me dira que le syndicat est pourtant une plate-forme permanente pour soutenir une telle démarche. Je rappelle trois limites qui affaiblissent cette objection.

1. Notre régime de relations ouvrières est bâti sur deux rails parallèles. Les travailleurs peuvent exercer des contrôles extérieurs, mais peu de responsabilités intérieures importantes, encore moins un pouvoir interne valable.

2. Ce ne sont pas les assemblées syndicales périodiques qui vont faire le poids par rapport à une organisation quotidienne et permanente, pensée et dirigée en dehors du champ de responsabilités individuelles et collectives des travailleurs.

3. Une organisation administrative de plus en plus complexe et technicisée échappe aux moyens traditionnels du syndicalisme. Qu'on songe aux culs-de-sac nombreux et grandissants des processus de griefs.

Tout ce contexte rend de plus en plus difficile la solution des conflits au niveau où ils se posent. Il ne reste alors, après des épreuves de forces sans issues, que le recours à l'Etat, à un ministre-pompier et maintenant au premier ministre. Mais a-t-on vraiment identifié les sources profondes d'un pareil "court-circuitage"?

Un renversement de perspective

Le fameux rapport sénatorial "Work in America" sur le monde du travail en Amérique du Nord pointe des phénomènes qui existent aussi chez nous: un niveau élevé d'absentéisme, un taux excessif de rotation du personnel, une mauvaise qualité du travail, un déclin de l'habileté dans l'exercice du métier, et une réduction de la productivité.

Mais ce diagnostic me semble "prendre des effets pour des causes", sans faire état du renversement de perspective qui est en train de se produire. Voilà ce que je veux explorer.

La société capitaliste a démarré avec l'indépendance de la fonction économique par rapport au système socio-culturel et politique de type médiéval. Peu à peu l'évolution techno-économique a joué le rôle déterminant dans l'organisation sociale globale. L'Etat, la science, l'école, la ville se sont mis à la remorque de cette orientation particulière, au point d'être définis presque exclusivement par elle.

Or voici que des changements culturels, sociaux, politiques et économiques d'une autre inspiration refluent, et se heurtent contre ce modèle dominant. On peut le constater sur le terrain du travail lui-même. J'ai traité longuement de la question dans deux ouvrages récents¹. Restons-en à quelques traits majeurs.

Changements culturels

Le travail ne tient plus la même place dans l'échelle de valeurs de l'homme occidental.

- L'éducation développe des démarches qui amènent les nouvelles générations à refuser les pratiques souvent contraires dans l'organisation du travail. Déjà cette double séquence en témoigne:
Education: autonomie - créativité - être - l'homme - aspirations internes
Travail: dépendance - automatisme - avoir - le produit - objectifs externes.
- Une culture plus critique (meilleure scolarisation, vulgarisation scientifique, information intensive des media) éveille une conscience que les ouvriers d'hier "sentait" sans pouvoir l'exprimer. Par exemple, cette liberté que revendique l'entreprise privée, ne veut-elle pas tout autant pour les travailleurs eux-mêmes?

Changements sociaux

Ici le renversement de perspective est encore plus évident. Les pouvoirs en place et les experts de services se sont servis de la pseudo-neutralité de la technique pour amener les travailleurs à s'adapter aux nouvelles technologies. Or, de toute part dans la société, on veut maintenant adapter la technologie aux hommes, au milieu, aux finalités libres de projets démocratiques. Prenons un exemple très simple: le levier.

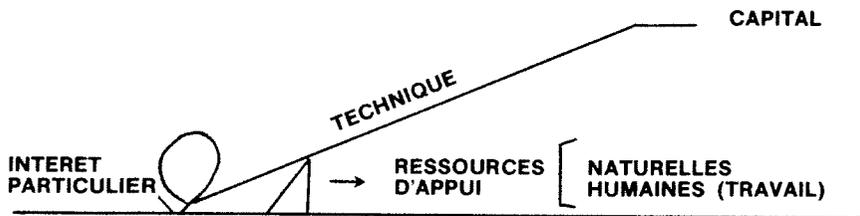
De plus, qu'est-ce qui va amener des petits salariés à suer pour un salaire qu'ils pourront obtenir par les politiques sociales de revenu garanti? Surtout si le travail demeure vidé de tout sens humain.

Changements politiques

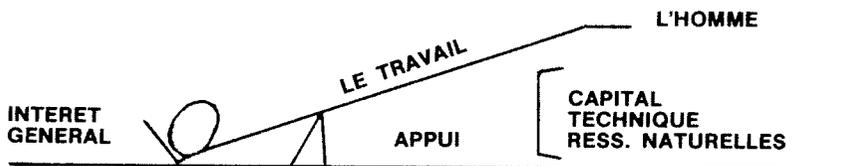
Une nouvelle conscience s'est développée chez le citoyen. Celui-ci veut faire entendre son point de vue, peser dans les décisions de sa commission scolaire, de sa municipalité, de son syndicat. Il supportera de moins en moins l'absence de démocratie dans le gouvernement de son milieu de travail!

(1) *Des milieux de travail à réinventer* et *Une tentative d'autogestion*, P.U.M., 1975.

SCHEMA TAYLORISTE



SCHEMA NOUVEAU



Voilà deux philosophies, deux politiques fort différentes. Elles s'affrontent sur une base beaucoup plus large. En effet, les hommes actuels veulent de plus en plus être les premiers maîtres de leurs divers cadres de vie: habitat, milieux de travail, écoles et autres services. C'est plus qu'une lutte de pouvoirs, dans la mesure où il s'agit de recomposer les différentes praxis sociales, en elles-mêmes et entre elles, pour rétablir le centre de gravité démocratique au sein d'une base humaine plus cohérente et plus dynamique. Pensons à l'école qui cherche à devenir de plus en plus un lieu d'intégration des divers apprentissages. Pensons à la vocation polyvalente des nouveaux quartiers. La division tayloriste du travail va être de plus en plus contestée. On commence à peine à recomposer le travail, à redonner aux travailleurs une certaine polyvalence.

Cette nouvelle conscience politique s'interroge sur les intérêts et les pouvoirs, en amont et en aval de chacune des institutions. Elle accepte de moins en moins des décisions économiques qui échappent au contrôle démocratique. Elle affirme le primat de la fonction politique. Elle amène ainsi le syndicalisme à se politiser. Il est donc ridicule de voir cette politisation comme une influence indue d'activistes ou de leaders idéologiques. La privatisation du syndicalisme d'affaires ne tient plus en pareil contexte. D'ailleurs les nouveaux rôles de l'Etat dans les politiques économiques appellent cette politisation de tous les secteurs. Va-t-on refuser aux travailleurs un type d'intervention que le patronat exerce de multiples façons?

Changements économiques

La première légitimation du capitalisme a été son succès. Beaucoup de citoyens critiquaient le modèle, mais ne doutaient pas de son efficacité. Voici que ce modèle éclate de toute part. Mécanismes principaux déréglés, correctifs classiques inopérants, culs-de-sac urbains et écologiques, épuisement irresponsable des ressources, coûts sociaux prohibitifs, manoeuvres scandaleuses de plusieurs grosses corporations. La conscience de ces phénomènes inter-reliés vient tout juste de prendre corps, dans des luttes, par delà une certaine critique verbale encore inoffensive et récupérable. Ce qu'il y a de sûr, c'est que les problèmes actuels apparaissent davantage endogènes au libéralisme lui-même. D'où une crise de confiance appelée à se radicaliser, surtout à partir des changements culturels, sociaux et politiques indiqués plus haut.

Rôle historique de l'organisation du travail

On peut se demander si les institutions actuelles peuvent assumer ces changements profonds. Le recours quasi-fétichiste à l'Etat-Providence, malgré ses apparences de modernité, témoigne plutôt de l'impuissance actuelle des institutions libérales. Mais beaucoup de diagnostics, pour justifier ou pour condamner pareille situation, restent souvent bien superficiels. Il faut à mon sens retracer la genèse du modèle libéral en train d'éclater. Je crois que le taylorisme a plus marqué notre société actuelle que les idéologies du XIXe siècle. Il a façonné en quelque sorte le modèle administratif de base de nos institutions. Comme je l'ai montré plus haut, l'organisation tayloriste du travail a aliéné la masse des citoyens de toute influence importante dans le processus de production des biens et des services; il les a aliénés de pouvoir décisif en amont, et de tout contrôle majeur sur les objectifs en aval. Voyons bien ce qui a été brisé radicalement.

Au premier regard, le modèle tayloriste semble dissocier, par la structuration même du travail, l'individu de ses rapports sociaux, l'activité laborieuse de l'expérience humaine. Un tel modèle a réussi à décomposer tous les constituants d'une classe sociale, chez la masse des exécutants. C'est au niveau supérieur de la pyramide sociale que l'entité classe existe vraiment. Au départ, l'individu de ces milieux s'insère dans des réseaux sociaux d'avoir, de savoir et de pouvoir bien constitués. Il ne lui reste qu'à

s'affirmer comme individu. Or tout cela est impossible chez ceux qui sont à la base de l'organisation du travail. Privé de ces rapports sociaux quotidiens (avoir, savoir et pouvoir), même l'individu se sent déconsidéré et parfois nié. D'où une absence radicale d'intérêt, d'engagement au coeur du travail lui-même. Il ne reste que des plattes-formes extérieures pour reconstituer non seulement une solidarité de classe, mais une identité individuelle réelle. Voilà le second regard. En ce sens, la classe ouvrière n'existe pas, elle est à faire. De plus, le postulat libéraliste sur la primauté de l'individu n'est pas accessible pour les exécutants sur ce terrain majeur qu'est l'activité économique. Le taylorisme, de plus en plus raffiné, a donc progressivement tué autant l'individualité des travailleurs que leur socialité de classe. Et l'on est surpris de leur révolte dite sauvage et de leur désintérêt.

Etant donné le rôle historique de l'organisation tayloriste du travail dans le modelage de notre société, je ne crois pas possible de chercher des issues nouvelles sans une transformation profonde de ce terrain de départ. Je ne puis, par exemple, imaginer un nouveau contrat social, de nouveaux modes de négociation collective, sans passer par la restructuration du travail lui-même, comme premier test de vérité. Et cela à la lumière des changements culturels, sociaux, économiques et politiques précités. Dans des régimes semblables aux nôtres, déjà depuis plusieurs décennies, certains pays ont redéfini l'organisation du travail dans un cadre politique qui articulait mieux les systèmes technique, social et administratif des unités locales, et les principaux acteurs de l'activité économique globale. Je voudrais ici aborder cette question à partir de l'expérience du travail: Une expérience circonscrite dans une usine où j'ai été partie prenante d'une réorganisation durant quelques années. Cette démarche fort limitée a quand même permis un coup de sonde assez profond.

Conflit de deux philosophies de base

Dans cette expérience de réorganisation du travail, tous les dispositifs gouvernementaux: expertises techniques, administratives et sociales, recyclage, reclassement et formation en industrie, ont été utilisés. Des fonctionnaires intelligents et disponibles ont su recomposer les divers programmes pour rendre l'ensemble de l'opération bien orchestrée. Administrateurs, experts, fonctionnaires s'entendaient sur les processus à suivre. Le tout semblait logique, efficace. Mais la communauté des travailleurs allait poursuivre une autre foulée bien différente de la nôtre.

Disons tout de suite que la difficulté ne viendra pas d'abord des programmes gouvernementaux, mais de l'incapacité de saisir ce qui se passe actuellement à la base sociale des milieux de travail, et je dirais même, de toutes les institutions. Je crois que, pour assurer des interventions judicieuses de l'Etat, il faudra mieux explorer l'économie propre des groupes humains au travail, économie qui a connu des transformations profondes au cours des dernières années. Dans quelle mesure plusieurs administrateurs, experts, fonctionnaires ou permanents de syndicat sont-ils décalés par rapport à cette évolution de notre sous-sol culturel, social, politique et économique? Je ferme cette parenthèse et reviens à l'expérience évoquée plus haut.

1. "Je travaille ici depuis 15 ans et je me rends compte que je n'étais pratiquement rien dans l'usine", dira le travailleur moyen.
2. La plupart des travailleurs ignoraient l'abc de l'institution, même s'ils pouvaient identifier avec à propos tel ou tel problème-clé.
3. Plusieurs avaient la conviction que leur savoir-faire pratique n'était pas mis à contribution et que, par ailleurs, ils pouvaient suggérer des méthodes plus efficaces et plus humaines.
4. Pour la première fois la communauté de travail vivait une vie collective intensive sur le terrain même de leur activité laborieuse. Ce qui n'avait été possible jusqu'ici que sur la plate-forme parallèle de leurs réunions syndicales épisodiques.
5. Enfin, prise de conscience qu'il faudra trouver des solutions en passant par le tissu social lui-même de ce collectif humain.

Les travailleurs se mirent donc en frais d'élaborer des projets départementaux de réorganisation de travail qui faisaient place à certaines formes nouvelles: équipes semi-autonomes, auto-contrôle collectif interne, redéfinition et nouveau partage de tâches, statut inédit de "premier homme", exploration de ce qui peut être matière soit à la co-décision, soit à la consultation, soit à l'information. Au fond, les travailleurs portaient d'une dynamique collective et de savoir-faire pratiques qui n'avaient jamais été considérés comme valables par les administrateurs.

L'éclatement s'est produit lorsque les ouvriers se sont rendu compte que leur propre démarche arrivait en contradiction profonde avec la philosophie et la pratique des expertises signalées plus haut. Certains experts en dehors de leur rationalité propre, technique ou administrative, deviennent tout à coup des analphabètes incapables de comprendre le langage, les aspirations, les processus psychologiques et sociaux d'un groupe humain comme tel en action. Leurs propos à ce niveau deviennent tout à coup vagues ou très simplistes. Je rappelle, par exemple, comment la démarche d'adaptation était conçue, en l'occurrence, comme une sorte de réaligement mécanique à de nouvelles techniques plus efficaces. Le travail humain est autrement plus complexe. Il a son économie propre, ses requêtes d'intelligence, de responsabilité, de liberté, de créativité et de socialité qu'on ne saurait escamoter. Un groupe de travail a une histoire, une personnalité, un profil social et culturel, un champ humain particulier. Autant de qualifications humaines que le taylorisme ancien ou nouveau néglige, ignore ou veut asservir pour des objectifs exclusivement extérieurs aux travailleurs eux-mêmes. Comment parler alors de vraie concertation, de participation sérieuse, de partnership authentique, d'intérêts communs? De fait, il ne reste plus que des salariés interchangeable comme une tricoteuse ou un ordinateur? Des salariés désintéressés de l'institution, accorchés uniquement à la paie, et cherchant ailleurs un sens, une valeur, un goût de vivre. On me dira que beaucoup de réformes ont été tentées en Amérique du Nord. Mais va-t-on au bout de l'évaluation des échecs dans la plupart des cas?

Une cible: réinventer la base sociale du travail

Toujours est-il que le conflit s'est produit, et l'on a fermé les portes de l'usine. Mais il venait de se passer quelque chose de décisif chez ces travailleurs. "Pourquoi ne pas essayer de la faire marcher par nous-mêmes?" A l'automne 1974, les ouvriers font une entente avec la compagnie pour ouvrir le matériel qui était resté dans l'usine. Une condition majeure demandée: tout le processus sera dans les mains des travailleurs et l'entente portera exclusivement sur l'achat du produit au bout de la ligne. Je vous épargne les détails. Le moulin se remet en marche. Les travailleurs remplissent leur contrat, avec un taux de productivité fortement accru, et cela sans les cadres supérieurs ou moyens, sans les administrateurs et les êtres aveugles pour ne pas se laisser interroger par une telle expérience en regard de l'inefficacité croissante d'une administration moderne lourde, empêtrée de plus en plus dans ses appareils et ses processus sophistiqués. Combien de critiques ramènent tout le problème à ce qu'ils appellent: "Les revendications abusives des travailleurs"?

Je ne veux pas m'attarder ici sur l'expérience actuelle et sur les nombreuses difficultés surtout extérieures qu'elle rencontre, mais elle nous apprend certaines choses que notre régime a peut-être perdues de vue. A savoir des institutions qui doivent retrouver une certaine organicité, un milieu humain, une application concrète de la démocratie, une maximisation de la valeur d'usage des biens et ressources humaines au profit de tous les intéressés. Les diverses responsabilités s'inscrivent alors dans un contexte plus cohérent. Tâches et fonctions, pouvoirs et contrôles ne sont plus purement extérieurs les uns aux autres. Tous les acteurs sont davantage de plain-pied et parties prenantes d'un projet collectif. Les dynamismes et les valeurs propres du groupe humain peuvent se déployer plus librement, humainement et efficacement. On redonne à la socialité de l'homme et du travail, à la création collective une place que le libéralisme ancien et nouveau a sans cesse refusée, pour nous amener au terrible appauvrissement actuel de la conscience sociale des individus et des groupes.

Bien sûr, nous sommes devant une expérience fragile et menacée de toute part, parce qu'elle est contredite par une idéologie, une philosophie, une politique et une pratique dominantes qui refusent d'explorer d'autres possibles en dehors de son corridor. Les idéologues étroits ne sont pas tous du même bord. Faut-il rappeler que les étroitesse de ceux qui monopolisent autant de pouvoir, de savoir et d'avoir sont autrement plus graves que les réactions erratiques et parfois violentes d'hommes réduits au statut d'exécutants. Il serait très superficiel de donner tête baissée dans le **law and order** pour mâter le syndicalisme, de miser uniquement sur un leadership plus poussé de l'Etat ou de retourner au pseudo-âge d'or des succès capitalistes.

Par ailleurs, je sais que la réorganisation de la base sociale du travail suscite autant d'objections chez les militants syndicaux que dans le patronat et les cercles technocratiques de l'Etat. Pourtant si la dégradation humaine de cette base sociale se poursuit, ni le statu quo, ni la réforme, ni la révolution ne seront possibles, tout simplement parce que le principal point d'appui sera déjà trop appauvri. Il me semble qu'il y a, en toute société, en dessous des différents systèmes sociaux historiques, des exigences humaines fondamentales à respecter, des conditions nécessaires

pour bâtir, dans la lutte comme dans la collaboration, une société progressive et démocratique que les différents camps prétendent vouloir réaliser. Aimerons-nous assez les hommes et la vie pour ne pas remettre aux calendes grecques ces tâches urgentes et majeures d'humanisation quotidienne essentielles? Et cela, dans de véritables projets libérateurs et créateurs, qui donnent des mains à nos aspirations décisives.

Au cœur des rapports de forces existants et inévitables il faut des anticipations, des réalisations, des projets qui ramènent les débats idéologiques au pays réel des hommes et de la société concrète. Autrement nous nous battons dans des rituels décrochés de la vie et du pain. Privilège que des élites de droite et de gauche peuvent se payer au grand dam d'une masse de citoyens impuissants, passifs et de plus en plus dégoûtés. Redonner au travail toute sa signification et son dynamisme proprement humains, c'est déjà s'engager sur une voie constructive, possible et à portée d'homme.

L'Etat ne vaudra jamais mieux que sa base sociale, dans quelque régime que ce soit. En ce sens, il faut dégager des stratégies de vraies responsabilités où les hommes auront à répondre de leurs actes, entre eux et à leur niveau de responsabilités. Par exemple, des formes progressives de travail autogéré m'apparaissent une expérience fondamentale, parmi d'autres, pour non seulement déployer les dynamiques propres de la base sociale, mais aussi pour créer le milieu humain nécessaire à la pertinence et à l'efficacité des grandes interventions économique-politiques et socio-culturelles de nos institutions et particulièrement de l'Etat.

Requalification des interventions de l'Etat

Je reviens, en terminant, sur le renversement de perspective évoqué plus haut. Je n'en retiens qu'une ligne d'application au sujet qui nous occupe aujourd'hui:

Les intervenants de l'Etat se plaignent de la non-compréhension et de la non-réceptivité des groupes et milieux concernés par les programmes qui leur sont destinés; peut-être faut-il inverser la stratégie d'application des objectifs et des processus et aider plus intelligemment et démocratiquement les collectifs humains à maîtriser ces politiques et ces programmes de bout en bout. Autrement, les débats et les luttes seront toujours reportés au niveau de l'Etat.

Quand je fais le bilan des politiques de réformes instaurées en plusieurs secteurs depuis quelques années, j'en arrive à penser que la plus grande faiblesse se situe au plan des collectifs humains de base, de la démocratie "locale". Et pourtant le test décisif de la pertinence politique est bien là, si j'ai compris justement la philosophie de base qui soutend la démocratie. Face aux grandes concentrations économiques, à la centralisation étatique grandissante et aux lourds appareils administratifs privés ou publics, l'affirmation et l'auto-développement de la base humaine de nos institutions ne font pas le poids. Et l'on continue de prétendre que toutes ces superstructures sont au service de cette base humaine qu'en fait elles écrasent. Je ne puis m'empêcher de penser qu'une pareille distorsion de la démocratie ne peut être vaincue dans la foulée actuelle. J'en veux, pour

exemple, le recours artificiel à une politique de contrôle gouvernemental pour juguler l'inflation. Ce processus extérieur ne transformera sûrement pas la philosophie et les pratiques de base qui ont contribué à aggraver l'inflation. La fonction de contrôle, quand elle est dissociée d'une dynamique interne et démocratique des collectifs humains concernés, débouche sur un pouvoir très centralisé, souvent aussi arbitraire qu'autocratique, aussi erratique qu'inefficace. Cela vaut pour un milieu de travail comme pour la société. Je fais ressortir cet aspect négatif uniquement dans la perspective de l'objectif constructif suggéré ici, sans pour cela céder au vieux réflexe villageois et conservateur d'une démocratie locale enroulée sur elle-même et fermée aux interdépendances de plus en plus larges dans le monde actuel. Mais a-t-on vraiment compris que l'évolution récente a inversé la pyramide au point de nous condamner à la faire tourner follement sur elle-même comme un moine pour la maintenir debout. On sait ce qui arrivera si le mouvement diminue beaucoup ou s'arrête. Relancer la rotation du moine laisse entier le problème de fond d'une société qui marche sur sa tête humaine.

Il est inutile de chercher ici des boucs émissaires tels les politiciens, les fonctionnaires, les experts, les travailleurs eux-mêmes ou que sais-je encore, je crois qu'il faut instaurer les dialectiques propres à une démocratie féconde, à savoir des memberships et des leaderships solides. La faiblesse de l'un ou de l'autre pôle compromet radicalement cet équilibre dynamique. Meilleures dialectiques aussi entre les groupes comme tels et les divers agents d'intervention, entre les structures et les vécus, entre les experts et les commettants, encore les niveaux de responsabilités, pour donner une cohérence efficace à l'ensemble des démarches impliquées. Mais je demeure persuadé qu'on doit accorder une priorité au refaçonnement de la base sociale, parce que c'est le niveau le plus déstructuré actuellement. De nombreux milieux de travail plus ou moins irrespirables en témoignent.

Pour renverser cet état de chose anormal, je signale donc une tâche entre plusieurs. Il me semble que des milieux de travail progressivement autogérés établiraient un niveau de responsabilités démocratiques, qui rendrait possible un premier consensus minimal entre les acteurs sociaux, en deçà et par-delà les inévitables rapports de forces et d'intérêts en présence.

ATELIER: LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE

Animateur:

M. Jean-Guy Frenette

*Directeur du Service de la Recherche
à la Fédération des Travailleurs du Québec*

La démocratie industrielle, en fait, ça n'existe pas au Québec. L'expression signifie que les "gouvernés" ont leur mot à dire à travers une série d'affrontements entre l'employeur et le syndicat.

Dans le contexte québécois, la démocratie industrielle passe par la négociation collective et prend la forme du contrôle sur les conditions de travail seulement, sans pouvoir sur les projets de l'entreprise. Il s'agit, en somme, de repousser aussi loin que possible les frontières, ou plutôt les barrières, des droits de gérance.

En d'autres termes, la démocratie industrielle, telle que pratiquée chez nous, ne porte que sur l'organisation **en tant qu'organisation**, notamment sur le cheminement des travailleurs. Ceci implique qu'il faudra beaucoup de temps pour atteindre la démocratie industrielle par le truchement de la convention collective.

Cela m'amène à croire que la voie de la convention collective est sans issue **pour ce qui a trait à la démocratie industrielle**, et donc, qu'il faudra trouver d'autres formes d'action pour y arriver. Il faudra, en particulier, inventer de nouvelles bases dans les rapports d'autorité au sein de l'entreprise.

C'est le genre d'expérience qui se vit à TRICOFIL, où la préoccupation la plus immédiate est de savoir si le groupe, a assez de "ressort" pour mener à bien l'expérience, si le groupe a le goût et la capacité pour assumer ses responsabilités.

Sur les rapports d'autorité, ils furent conçus et établis à TRICOFIL à la suite d'une analyse d'autres expériences comparables (TEMBAC, SHERWOOD, CABANO et autres), où l'entreprise est la propriété des travailleurs; chez TRICOFIL, les actions ordinaires, donnant droit de vote, sont détenues par les seuls travailleurs; le conseil d'administration est composé majoritairement des travailleurs d'usine de l'entreprise.

A court terme, le conseil d'administration embauche, de l'extérieur, des cadres pour les domaines de la production et du marketing. Le conseil est responsable des politiques, des budgets et des programmes de production. Quant au comité exécutif, il est composé à 50% des personnes de l'extérieur (cadres) et à 50% des travailleurs de l'intérieur.

Sur les problèmes de production, c'est le cadre qui a le dernier mot: il n'y a pas de "démocratie directe". Mais il y a une soupape à ce système: au niveau de chaque département, les travailleurs élisent un "premier homme" ("première femme"), dont les fonctions sont analogues à celles d'un contremaître.

Voilà un nouvel aménagement de l'autorité dans l'entreprise, une nouvelle voie pour l'exercice de la démocratie industrielle.

ATELIER: LA SECURITE D'EMPLOI

Animateur:
M. Jean Sexton
Département de Relations Industrielles
Université Laval

"Dans le monde en voie de profonde transformation, qui est aujourd'hui le nôtre, il n'est guère surprenant que le souci de sécurité ait pris une place prédominante dans le domaine des relations industrielles".¹

La sécurité d'emploi est beaucoup plus qu'une expression à la mode. Elle représente une préoccupation fondamentale dans notre monde où le travail est encore pour plusieurs, et en toute probabilité le demeurera du moins dans le proche avenir, d'une importance capitale parce que source de revenu, de prestige et de statut social.

Ce n'est pas à dire que cette préoccupation pour la sécurité d'emploi est récente. Loin de là. Cependant, elle prend une signification et des formes particulières selon les époques et aboutit aujourd'hui à des expressions et à des revendications bien différentes de celles qu'on a pu connaître il y a dix ou quinze ans.

En somme, la sécurité d'emploi est devenue un sujet extrêmement complexe qui, comme nous espérons le démontrer, dépasse largement la responsabilité des parties aux relations du travail, sans pour autant les éliminer. De plus, cette complexité est d'autant plus grande qu'on a récemment accolé à l'expression "sécurité d'emploi" celle de "sécurité du revenu".

L'objectif de ce court commentaire est de tenter de faire un rapide survol de cette notion de sécurité d'emploi et d'examiner si, en pratique, il existe aujourd'hui une véritable sécurité d'emploi. Pour ce faire, nous nous devons d'abord de clarifier quelques problèmes de sémantique, pour ensuite faire un examen rapide des réalisations pratiques sur chacune des grandes catégories de sécurité d'emploi que nous aurons identifiées.

Les limites de ce commentaire sont évidemment nombreuses. En plus d'éviter d'examiner d'une façon systématique les limites de la négociation collective sur ce sujet,² ce court article n'effleure que trop superficiellement une réalité extrêmement complexe.

I. Différentes formes de sécurité d'emploi.

Nous nous devons, au départ, de clarifier certains termes pour nous assurer que des réalités différentes correspondent à des appellations ou à des termes différents. Ainsi, face à la question de la sécurité d'emploi, nous distinguons trois catégories différentes, mais complémentaires, de protection pour l'individu concerné: la sécurité dans l'emploi, la sécurité dans un emploi et la sécurité du revenu.

1) La sécurité dans l'emploi.

Cette expression réfère directement aux mesures de protection auxquelles un employé a droit du seul fait d'avoir occupé, pendant un certain temps, un poste ou un emploi donné pour un employeur donné. Selon Frederick Meyers ³, entre autres, ces droits de protection croissent avec le temps passé à l'emploi d'un employeur et se traduisent par une certaine forme de propriété dans l'emploi, qui doit trouver protection relative face au changement ou compensation en cas de licenciement ou de départ involontaire.

Une telle forme de protection relative a trouvé des expressions particulières au moins à deux niveaux. D'abord, le Bureau International du Travail (BIT), par sa recommandation No. 119 ⁴ sur la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur (1963), émet le principe "qu'aucun licenciement ne devrait intervenir sans qu'il existe un motif valable de licenciement" et reconnaît la nécessité du "préavis d'une durée raisonnable". En second lieu, cette forme de protection relative que constituent les mesures de sécurité dans l'emploi a trouvé une expression particulière à l'intérieur de la convention collective (v.g., ancienneté, promotion, etc.).

2) La sécurité dans un emploi.

La présence et l'importance des changements occasionnant les conversions industrielles et le corrolaire qui en découle, à savoir la mobilité de la main-d'oeuvre, ont amené une autre forme de sécurité d'emploi. Dans un contexte plus récent où sécurité n'est plus synonyme de stabilité, certains emplois ou postes disparaissent le plus souvent à cause du changement technologique (défini ici dans un sens très large) ⁵ et il devient alors impossible "de protéger à tout prix un emploi particulier." ⁶ Nous débouchons alors sur une nouvelle forme de protection relative au travail que nous appelons "la sécurité dans un emploi" et qui consiste essentiellement à fournir aux travailleurs licenciés de nouveaux emplois **au moins** équivalents à ceux qu'ils ont perdus. Cette forme de protection relative a voulu trouver une expression particulière dans ce qu'il est convenu d'appeler, depuis les années '60, "la politique active et positive de main-d'oeuvre".

3) La sécurité du revenu.

Sécurité d'emploi et sécurité du revenu sont essentiellement deux réalités différentes. La première implique travail et revenu alors que la seconde n'implique pas nécessairement travail. En termes de protection relative, on peut voir la sécurité du revenu naître de l'impossibilité relative et des difficultés d'assurer aux travailleurs licenciés une sécurité dans un emploi et ce, pour une foule de raisons: manque d'emplois, limites des programmes de main-d'oeuvre, orientation restrictive de la politique de main-d'oeuvre, etc. Outre le caractère redistributif et social propre à la question de sécurité du revenu, de telles mesures constituent, en termes de réemploi, pour le travailleur licencié des faux-fuyants, des solutions plus que partielles. Dans un tel contexte, la sécurité du revenu a l'avantage d'indemniser l'individu pour l'absence de rémunération découlant du travail (et comme telle, elle représente un droit, faute de pouvoir assurer la sécurité dans un emploi), mais elle a le désavantage de ne pas assurer d'emploi, et

ce dans une société encore orientée largement sur le travail. L'impact psychologique peut alors ici être sérieux.

II. Les réalisations pratiques.

Les trois formes particulières de protection identifiées (sécurité dans son emploi, sécurité dans un emploi et sécurité du revenu) **ne sont pas mutuellement exclusives**. Au contraire, **elles sont complémentaires** et impliquent à des degrés divers plusieurs acteurs différents. Théoriquement, face à de telles mesures de sécurité, on pourrait s'attendre à ce que le travailleur jouisse d'une véritable protection. Mais, en pratique, du moins chez nous, tel n'est pas le cas.

Dans notre régime actuel, l'employé salarié ne possède pas de véritable sécurité dans son emploi. Il peut, chez nous, le perdre presque en tout temps et ce, tant à cause des limites propres à la recommandation No. 119 de l'O.I.T. et à ses modalités d'application que des limites inhérentes à la convention collective sur ce sujet.

Quant aux principes émis par la recommandation No. 119, il reste qu'un employé peut perdre son emploi pour des motifs valables. En ce sens, il n'y a, au fond, aucune restriction même théorique à la liberté de l'employeur de fermer ou de modifier ses opérations et, partant, de licencier. De plus, même en cas de motif valable, il n'y a aucun programme préventif reconnu dans la recommandation No. 119. L'insistance sur le "préavis d'une durée raisonnable" est très vague (qu'est-ce qui est raisonnable?) et ne constitue qu'une mesure qui, **en soi**, n'apporte rien au travailleur si on n'utilise pas ce préavis à des fins constructives⁷. Le préavis n'est en fait qu'une gâchette et comme telle ne sert à rien si elle n'est pas reliée au "chien" et si l'arme n'est pas chargée. (Encore faut-il qu'elle ne soit pas chargée à blanc!)⁸ Finalement, notons que, malgré les faiblesses inhérentes à la recommandation No. 119 vis-à-vis la sécurité des travailleurs dans leur emploi, il n'existe, à notre connaissance, aucune juridiction qui applique intégralement toutes les mesures proposées à ce chapitre par le B.I.T.

Quant à la convention collective, ses limites vis-à-vis la sécurité pour un travailleur dans son emploi sont nombreuses et sérieuses. En plus du fait que la convention collective ne couvre pas chez nous tous les travailleurs et en plus du fait que la convention collective vit tant et aussi longtemps que l'entreprise vit, de matières telles la sécurité d'emploi touchent ce qu'il est convenu d'appeler les limites du négociable, les secteurs public et parapublic québécois constituant cependant une exception à retenir.

Alors, les mesures tant publiques que privées visant à tenter d'assurer aux travailleurs une sécurité dans leur emploi sont généralement fortes de faiblesses et, finalement, servent souvent beaucoup plus à indemniser **partiellement** le travailleur licencié pour les droits accumulés dans son emploi perdu (v.g. indemnité de fin d'emploi) qu'à le garder dans cet emploi.

Vu l'impossibilité pratique d'assurer aux travailleurs une sécurité dans leur emploi, on en est venu à ajouter des mesures visant à assurer la **sécurité dans un emploi**. Généralement fondée sur des déclarations (politiques) de plein emploi impossible à opérationnaliser de façon stable et permanente, la politique active de main-d'oeuvre est rapidement devenue au cours des années '60 dans la plupart des pays occidentaux industrialisés le moyen privilégié pour "rechercher la sécurité à travers les changements que

nécessite la croissance plutôt que de maintenir à tout prix le statu quo s'il doit être source de stagnation et entraver une politique de progrès pour le plus grand nombre" ⁹.

A allure beaucoup trop économique, la politique de main-d'oeuvre n'a pas réussi à combler les espoirs qu'elle avait soulevés pour favoriser le réemploi des travailleurs licenciés dans un travail au moins équivalent en tout points à celui que venait de perdre le travailleur licencié. Un examen récent de la littérature et de certaines expériences étrangères (France, Royaume Uni, Etats-Unis) et québécoise sur ce point ¹⁰ en est venu à la conclusion qu'à toute fin pratique, le travailleur licencié est laissé à lui-même pour se trouver un nouvel emploi, solution la plus courante au licenciement. L'expérience québécoise de reclassement n'échappe pas à cette règle comme nous l'avons déjà démontré ailleurs ¹¹.

Les raisons de cette faillite relative de la politique de main-d'oeuvre comme expression de moyens visant la sécurité des travailleurs (évidemment ceux qui veulent travailler) dans un emploi sont nombreuses. Mentionnons entre autres:

- 1) La politique occidentale de main-d'oeuvre s'est surtout, pour ne pas dire exclusivement à toute fin pratique, centrée sur l'offre de travail. En d'autres mots, on cherchait surtout à adapter le travailleur au système et non le contraire. On ne touchait pas ou presque pas, du moins dans les cas de licenciement, à la demande de travail. La raison en est que certains concevaient que cette dernière n'était pas objet de la politique de main-d'oeuvre. Tel n'est pas le cas, comme le reconnaissent Bakke et l'Organisation de coopération et de développement économiques dès 1963. ¹²
- 2) Les programmes offerts pour assurer la sécurité dans un emploi ont été beaucoup plus curatifs que préventifs et ont ainsi perdu beaucoup de l'efficacité espérée. Indemnité de fin d'emploi obligatoire, formation professionnelle (trop souvent considérée comme une panacée), placement par des canaux formels et tentative de participation des employeurs par des comités de reclassement ont plus souvent qu'autrement eu lieu après et même longremps après le licenciement, alors que l'action pré-licenciement est reconnue comme plus efficace.
- 3) Comme Rondeau ¹³ l'a observé chez Canadair, on retrouve à travers tous ces efforts de main-d'oeuvre un problème sérieux d'information à presque tous les niveaux, fonction de support essentielle à toute action en matière de main-d'oeuvre.

Face à la faillite relative des efforts entrepris dans le cadre de la politique de main-d'oeuvre, et pour une série d'autres raisons tant de nature sociale qu'économique, la sécurité de revenu est apparue comme un troisième moyen de protection pour le travailleur et **est venue s'ajouter** aux tentatives de sécurité dans l'emploi et de sécurité dans un emploi. Cependant, les grandes limites des mesures de sécurité dans l'emploi et la présence croissante de changements rapides ont fait que:

*"les efforts déployés pour assurer une sécurité accrue vont surtout se concentrer sur la protection du revenu des travailleurs et sur les mesures à prendre pour favoriser leur réemploi, plutôt que sur les moyens de les retenir dans l'emploi qu'ils exercent."*¹⁴

Nous sommes encore au stage du balbutiement dans le domaine de la sécurité de revenu. Quoiqu'étant un droit des travailleurs parce qu'ils ne doivent pas assumer les coûts des changements qui bénéficient à toute la société, il reste que la sécurité de revenu ne fournit pas de travail aux employés licenciés et ne constitue finalement qu'une autre mesure compensatoire. De plus, la sécurité de revenu soulève pour plusieurs, à tort ou à raison, certains problèmes au niveau de la décision de réintégrer le marché du travail.

CONCLUSION:

Alors quelle sécurité d'emploi existe-t-il réellement? Presqu'aucune, si ce n'est certains efforts partiels très limités qui, couplés d'efforts individuels, peuvent à l'occasion réellement solutionner le problème, à savoir conserver l'emploi ou fournir un nouvel emploi au moins équivalent à celui perdu à cause du licenciement. Dans un contexte comme le nôtre, il n'existe aucun moyen miracle, aucune panacée pour assurer une véritable sécurité d'emploi, le défi majeur à rencontrer consiste à civiliser la décision de licenciement et voir à ce que l'employeur assume tous les coûts s'y afférant. Quant à la sécurité dans un emploi, la principale tâche reste à penser à des programmes de main-d'oeuvre qui seront réellement efficaces lorsqu'ils sont nécessaires. Finalement, quant à la sécurité de revenu, il reste à en faire une véritable intégration aux mesures précédentes pour dépasser l'allure compensatoire que plusieurs semblent vouloir lui donner à ce chapitre et à devenir un élément positif de la sécurité d'emploi.

Les mesures exercées sur ces trois plans, même si elles sont complémentaires, doivent de plus, selon nous, être basées quant à leur stratégie sur une analyse sérieuse du problème à solutionner et sur une coordination efficace des moyens à entreprendre. Cela ne sera possible que lorsque nous connaîtrons une véritable politique de main-d'oeuvre. C'est là, croyons-nous, la clef de voûte d'une véritable sécurité d'emploi. Mais ce n'est pas pour demain matin.

REFERENCES

- (1) DE GIVRY, Jacques, "Les relations industrielles: un point de vue international" **Relations Industrielles**, vol. 29, no. 2, P.U.L., Québec, 1974, p. 258.
- (2) LAFLAMME, Gilles, "Changement technologique et sécurité d'emploi", **Relations Industrielles**, vol. 29, no. 1, P.U.L., Québec, 1974, pp. 111-125.
- (3) MEYERS, Frederick, **Ownership of Jobs: A comparative Study**, Los Angeles, Institute of Industrial Relations, University of California, 1964, Monograph Series No. 11, 114 pages.
- (4) Pour plus de renseignements sur la discussion et les amendements de la recommandation 119 du BIT, voir: Conférence internationale du travail, **Compte-rendu des travaux, 46e Session, 1962**, Genève, BIT, 1963, pp. 445-533 et pp. 840-852; Conférence internationale du travail, **Compte-rendu des travaux, 47e session, 1963**, Genève, B.I.T., 1964, pp. 396-427, 482-483 et 623-636.
- (5) Voir à ce sujet HABER, W., FERMAN, L.A. et HUDSON, J.R. **The Impact of Technological Changes: The American Experience**, Kalamazoo, The W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1963, p. 2.
- (6) DE GIVRY, J., *op. cit.*, p. 259.
- (7) Sur ce point, voir SHULTZ, George P., et WEBER, Arnold R., **Strategies for Displaced Workers**, New York, Harper and Row, 1966, p. 190.
- (8) Voir à ce sujet, SEXTON, Jean et MERCIER, J., "Préavis de licenciement collectif, l'expérience québécoise", à paraître.
- (9) DE GIVRY, J., *op. cit.*, p. 259.
- (10) SEXTON, J., **Blue-Collar Workers Displaced by Complete and Permanent Plant Shutdowns: The Quebec Experience**, Québec, Département des relations industrielles, Université Laval, Collection Relations du Travail, No. 5, 1974, pp. 19-85.
- (11) SEXTON, J., **Fermetures d'usines et reclassement de la main-d'oeuvre au Québec**, Québec, Direction générale de la recherche, Ministère du travail et de la Main-d'oeuvre, 1975, 295pp.
- (12) BAKKE, E. WIGHT, "Une politique active et positive de la main-d'oeuvre", **Une politique active de main-d'oeuvre**, OCDE, Paris, 1965, pp. 143-161.
- (13) RONDEAU, Claude, **Rapport final d'une enquête sur le reclassement de travailleurs mis-à-pled dans une entreprise de l'industrie de l'aéronautique remis au Comité de reclassement des employés de la Société Canadair Ltée**, Montréal, Ministère du travail et de la main-d'oeuvre, 1973.
- (14) DE GIVRY, Jacques, *op. cit.*, p. 259.

ATELIER: LA SECURITE AU TRAVAIL

Animateur:
M. Paul Imbeau
Imbeau & Associés

Suite à cette brève présentation, les participants de cet atelier sont invités à échanger leurs réflexions sur le thème de la "sécurité au travail".

Si ce thème a la vogue qu'on lui connaît au Québec en 1975, c'est sans doute qu'il a fait l'objet, depuis quelques mois, d'un important effort d'information, tant au niveau des milieux de travail qu'à celui du public en général.

Compte tenu de toute cette animation, trois situations nous apparaissent, à ce moment-ci, comme plus particulièrement à craindre, à savoir:

- Une tentation, pour certains, de capitaliser sur ce phénomène pour accéder à un certain statut politique possiblement légitime mais qui n'a pas nécessairement de relation avec la prévention des accidents.
- Un essoufflement des animateurs, dû au fait qu'ils ne peuvent toujours appuyer leurs efforts sur des résultats suffisamment concrets et probants.
- Une sur-utilisation de certaines approches ou techniques dont l'efficacité réelle est, désormais, bien en deçà de la réputation que certains individus ou groupes ont eu intérêt à leur attribuer.

Aussi, souhaitons-nous vous inviter à orienter vos efforts et réflexions vers la recherche de nouvelles voies et de nouvelles solutions à ce type de problème.

Afin d'être efficace, votre recherche devra toutefois être non pas de celles qui "recherchent" mais de celles qui "trouvent".

Voici donc quelques orientations possibles de "recherche qui trouve":

a) Distinguer entre accidents survenus sur les lieux de travail et accidents dus au travail

Chercher uniquement dans le milieu de travail les causes des accidents qui y surviennent risque de demeurer une démarche partiellement stérile dans la mesure où, d'une part, de tels accidents peuvent avoir des causes extérieures au milieu de travail et, d'autre part, ce même milieu de travail peut effectivement comporter des causes d'accidents qui surviennent hors des lieux de travail.

Dans ce dernier sens, dans quelle mesure les accidents de la circulation routière (en général hors des lieux de travail) ont pour origine le travail lui-même.

- 33% — de 8:00 a.m. à 5:00 p.m.
- ★ 33% — de 5:00 p.m. à 8:00 p.m.
- 33% — de 5:00 p.m. à 8:00 a.m.
- ★ (expérience récente au Québec)

b) Dans une perspective de prévention, l'accident mineur aurait-il autant d'importance que l'accident mortel?

L'importance relative des accidents, établie jusqu'ici en fonction de l'indemnité à être versée ou des coûts afférents, a fait en sorte que les accidents les plus nombreux ne sont pas compilés parce que pas suffisamment importants pour être sujets à compensation.

Toutefois, dans une perspective de prévention, l'accident mineur constitue une preuve toute aussi probante que l'accident majeur de l'existence d'un déséquilibre entre les exigences d'une tâche et les capacités et aptitudes d'un exécutant.

Comme il n'est pas du tout assuré que le profil des accidents majeurs, en termes d'origine et de conséquence, soit similaire au profil des accidents mineurs, notre façon actuelle de procéder risque d'attirer l'attention sur de faux secteurs de concentration.

De la façon dont nous évaluons présentement (en dollars de compensation) l'importance relative des accidents, nous sommes inconsciemment entraînés à établir des équivalents monétaires entre accidents, tels que "douze pouces coupés sont-ils équivalents à un pied écrasé". Cette même mathématique peut aussi poser la question de savoir "combien de pieds écrasés équivalent à une vie d'ouvrier".

La recherche des secteurs de risques les plus élevés, des employés les plus vulnérables et, éventuellement, des causes véritables ne devrait-elle pas s'élaborer à partir d'une statistique de tous les accidents et non uniquement de ceux admis à la compensation.

c) L'accident de travail est-il uniquement l'affaire des employés ou bien si les patrons subissent également des accidents du travail, lorsqu'ils sont accidentés au travail?

Existe-t-il une relation de valeur entre le pied écrasé d'un patron, le pied écrasé d'un employé clérical et le pied écrasé d'un ouvrier payé à l'heure? Existe-t-il, à l'heure actuelle, un danger véritable qu'une importance relative soit accordée aux accidents, en fonction du statut de ceux qui les subissent et que l'on assiste ainsi à la création de secteurs d'emploi favorisés et de secteurs d'emploi défavorisés en matière de prévention des accidents de travail?

d) L'accident de travail, un facteur non négligeable sur le plan économique

Il faut reconnaître qu'au Québec comme ailleurs, sans doute, les accidents de travail, du fait de leur existence et de leur importance, contribuent à la création et au maintien de milliers d'emplois administratifs et professionnels. Ils apportent des marchés pour nombre d'entreprises et d'organismes de services et assurent, aux divers paliers de gouvernement, la

perception annuelle de plusieurs millions de dollars par l'intermédiaire des diverses formes de taxation appliquées à l'augmentation des marges d'opération et des prix de vente, suite à ces coûts.

e) La réparation, suite à un accident, doit-elle se limiter à une compensation monétaire ou si l'on doit favoriser la réintégration de l'accidenté au milieu social et au milieu de travail

Si les mesures actuelles de compensation atténuent, à court terme, certains effets économiques des accidents de travail et constituent, en soi, une amélioration importante sur la situation antérieure, il ne faudrait pas prendre pour acquis qu'à long terme, chacun, y inclus l'accidenté lui-même, puisse ainsi racheter sa part de responsabilité.

Doit-on être satisfait d'un niveau de civilisation qui exige chaque année, au Québec, la mutilation permanente d'un citoyen sur mille, ou encore, d'un travailleur sur deux cents?

D'autre part, est-il nécessaire, pour le moment, de commenter les statistiques voulant que, de 1969 à 1971, 8 décès, 47 invalidités partielles permanentes et 565 invalidités totales temporaires, soient dus à des actes de violence, sur les lieux de travail?

Si le commerce des consciences n'est pas, en principe, accepté dans notre société, le commerce des corps en pièces détachées serait-il toléré ou tolérable?

f) La prévention des accidents ne doit plus être la chasse-gardée de quelques spécialistes isolés

La lutte aux accidents de travail s'est poursuivie, jusqu'ici, dans le cadre de recherches unidisciplinaires, c'est-à-dire que, là où le designer a mis au point des dispositifs de protection de plus en plus raffinés, le psychologue a tenté de découvrir dans quelle mesure, par exemple, la frustration d'un individu augmentait ses risques d'accidents et le sociologue a exploré la portée de concepts tels que la déshumanisation du travail, etc...

Même si plusieurs aspects de la question nous sont mieux connus aujourd'hui, il n'en reste pas moins que les résultats obtenus par ces diverses démarches parallèles ne donnent pas encore de réponse satisfaisante à bien des égards.

Il apparaît donc de plus en plus urgent d'obtenir la collaboration des chercheurs et des organismes intéressés, afin de réaliser une convergence des objets d'étude et une simultanéité des contributions de chaque discipline.

C'est ainsi que des faits considérés comme accessoires et même sans intérêt dans le cadre d'une étude sociologique, peuvent apparaître comme déterminants lorsque soumis pour interprétation au psychologue, au physiologue ou à l'inténeur.

En somme, et avec 10 ans de retard sur une bonne partie de notre société, l'ergonomie propose aux divers secteurs scientifiques de passer de l'ère de la compétition à l'ère de la participation.

g) L'entreprise moderne est structurée en fonction d'un exécutant moyen qui n'existe pas dans la réalité

La prévention efficace des accidents doit comporter la recherche d'un équilibre entre, d'une part, les aptitudes et réserves d'énergie d'un individu et, d'autre part, les contraintes du milieu.

Ce concept d'équilibre individuel s'apparente de très près au concept de la santé physique et mentale, c'est-à-dire, de cette capacité, non seulement de résister, mais encore de produire une performance satisfaisante malgré les contraintes imposées par le milieu.

En matière d'accidents de travail, l'homme statistiquement moyen n'existe pas; seuls existent des individus sur-équipés ou sous-équipés.

Ainsi, dans le cas d'un groupe de 20 travailleurs, dont 5 seraient simultanément accidentés au cours d'un même incident, le fait de dire que les membres de ce groupe ont subi, en moyenne, 25% d'un accident, correspondrait peut-être à une réalité statistique, mais ce fait ne serait que de peu d'utilité, non seulement pour décrire la réalité, mais également pour cerner la nature des mesures correctives à appliquer.

h) La scolarisation massive, facteur de sur-équipement de la main-d'oeuvre et cause possible d'accident

Cet impératif de l'équilibre dynamique individuel permet, d'autre part, d'identifier que les risques d'accidents, jusqu'ici considérés uniquement sous l'angle du sous-équipement (charge de travail trop lourde, bruit trop intense, etc...), n'en sont pas moins grands sous l'angle du sur-équipement (voir Annexe 1).

C'est ainsi que les normes et standards de l'organisation scientifique du travail doivent non seulement être conçus en fonction des caractéristiques modales du groupe d'employés concernés, mais elles doivent également déclencher un mécanisme de discrimination, à la fois des individus sous-équipés et des individus sur-équipés.

Si l'on a, depuis longtemps, accepté que le sous-équipement constitue un facteur de risque important en matière d'accidents du travail, ce n'est que depuis peu que le marché du travail offre un personnel mieux formé et que les entreprises voient se propager des phénomènes nouveaux au sein de leur personnel: monotonie psychologique, non-motivation, ennui, dés-humanisation du travail, etc. Ces symptômes de capacité et d'aptitudes supérieures aux exigences des tâches confiées conduisent rapidement au désintéressement, à la distraction et, éventuellement, à l'accident.

Nous n'avons pas à faire ici le procès de la scolarisation massive et sans limite qui contribue sans doute à nombre de bienfaits dans notre société mais, nous référant à l'expérience de recrutement de plusieurs entreprises, nous soumettons que le marché du travail offre de plus en plus de candidats sur-équipés par rapport au degré d'exigences des tâches disponibles et, à moins qu'une sélection très serrée du personnel soit entreprise, le sur-équipement deviendra une cause très importante d'accidents du travail au cours des prochaines années.

i) Prévention des accidents et conditionnement à l'effort

La promotion récente du conditionnement physique dans notre société a sensibilisé la population à l'atrophie des capacités, suite à une carence de sollicitation.

Compte tenu de cette caractéristique, comment peut-on envisager de continuer, sans contribuer au risque d'accidents, à rappeler au travail ou à affecter à des tâches physiquement pénibles (v.g. industrie de la construction) des travailleurs en chômage depuis plusieurs mois souvent et ce, sans période de reconditionnement ou de conditionnement physique.

Une étude effectuée il y a quelques années dans le domaine de l'industrie forestière - alors qu'aucune mesure de contrôle d'aptitudes physiques n'était utilisée lors du recrutement - indiquait que, dans ce secteur, (l'un de nos champions à l'époque en matière d'accidents de travail) une forte proportion des accidents de travail survenait chez des gens disposant de 10 jours et moins d'expérience en forêt. L'initiation insuffisante au travail et au maniement de l'outillage utilisé étaient sans doute des facteurs importants de la situation; quant à l'aptitude physique et la résistance à la fatigue, celles-ci étaient sûrement un facteur significatif, surtout si l'on tient compte que le taux de dépense énergétique atteint des niveaux souvent insoupçonnés dans certaines tâches de cette industrie.

Dans les casernes de pompiers où le conditionnement physique intensif n'est pas poursuivi quotidiennement, depuis quand contrôle-t-on la condition physique des accidentés et, quelles constatations a-t-on fait?

Si le conditionnement physique a une telle importance, quelles mesures sont utilisées, dans la structure des équipes de travail (v.g. industrie de la construction, entreprises de manutention), pour assurer que des individus de tailles et de poids équivalents disposent également d'un entraînement équivalent et soient susceptibles de fournir, sans dommages, des efforts similaires?

j) Prévention des accidents et nutrition

La machine humaine se comporte, à maints égards, comme les transformateurs d'énergie bien connus et, en particulier, le moteur à combustion interne.

Tel que le signale tout document élémentaire en matière de diététique, pour donner une performance normale et répondre aux exigences de l'entretien de l'organisme humain, ce dernier doit être assuré d'un approvisionnement suffisant en énergie.

Pour un citoyen canadien de 158 livres, âgé de 25 ans, cet effort énergétique variera de 2300 à 4900 kilocalories par 24 heures, selon qu'il sera affecté à un travail de surveillance dans une usine ou qu'il sera un bûcheron abattant des arbres à la hache, etc.

Même si l'on a actuellement tendance à se résigner à ce que les surveillants et les professionnels soient exposés à des déficiences de l'appareil digestif, à l'embonpoint et aux malaises cardiaques, cette situation découlant, pour une bonne part, de pratiques alimentaires inadéquates, doit-elle, pour autant être considérée comme acceptable?

Dans quelle mesure, dans une perspective de protection de la santé des travailleurs, une promotion dans la tâche ne devrait-elle pas, éventuellement, n'être confirmée que si le travailleur promu est non seulement apte à exécuter la nouvelle tâche, mais aussi à y adapter, de façon adéquate, son régime de vie en général et son régime alimentaire en particulier?

k) Prévention des accidents et art de vivre

Si le régime de vie a un tel impact sur l'état d'aptitudes du travailleur et que cet état est en relation directe avec le risque d'accidents de travail, qui doit assurer le contrôle de la compatibilité entre un travail donné et ce régime de vie?

Si, dans un secteur d'activités donné, le travailleur garde le contrôle de son régime de vie, dans quelle mesure encourt-il une responsabilité personnelle dans le non-respect d'un régime adéquat?

Dans quelle mesure le travailleur insouciant de ses responsabilités au niveau de son régime de vie peut-il imposer à son employeur, son syndicat ou ses concitoyens les conséquences éventuelles de sa propre négligence?

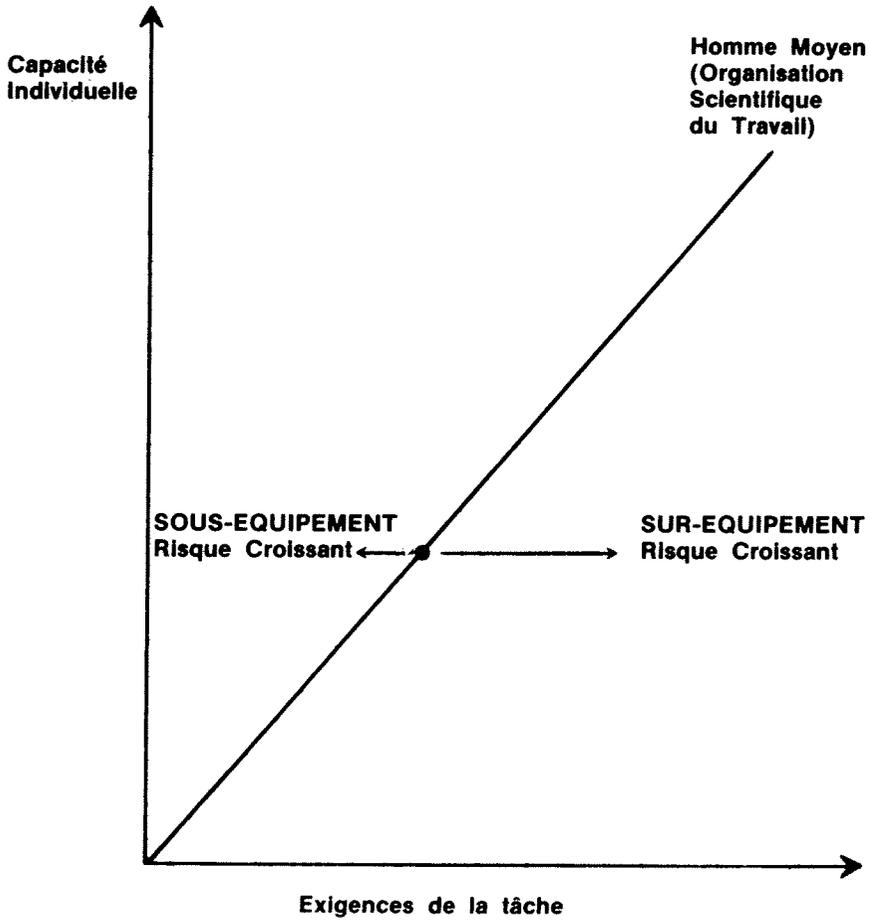
Nous sommes conscients qu'une réponse valable à de telles questions ne pourra être trouvée qu'après un long cheminement conjoint de toutes les parties, cheminement qui remettra en cause plusieurs valeurs établies et plusieurs conventions de notre monde du travail. Toutefois, nous soumettons également qu'aucun modèle de casque de sécurité, fût-il le plus perfectionné, n'aura jamais autant de chance qu'une réponse de ce type, de résoudre le problème économique et social que constituent les accidents de travail.

ANNEXE "1"

RISQUES D'ACCIDENTS DE TRAVAIL

et

CAPACITES INDIVIDUELLES



ATELIER: PROGRAMMES SPECIAUX D'AIDE AUX TRAVAILLEURS

Animateur:

M. Yves Poisson

*Directeur des Services de Soutien de la Main-d'Oeuvre,
Main-d'Oeuvre et Immigration (Canada)*

Le thème qu'on me demande d'aborder dans le cadre de votre colloque me semble s'éloigner quelque peu du cadre habituellement réservé aux relations industrielles. Il touche à mon sens davantage un champ plus vaste où devrait s'inscrire toute politique de relations employeurs-employés, celle de la gestion des ressources humaines au sein de l'entreprise et du rôle des différents paliers de gouvernements dans cette tâche.

Si l'on parle de transformation des relations industrielles et du rôle grandissant de l'Etat dans ce domaine, si l'on parle de plus en plus d'une gestion globale des ressources humaines, c'est, à mon sens, à cause de changements profonds dans les caractéristiques du marché du travail et des sans-emploi. Ces changements, nous les constatons tous les jours. Sans entrer dans une analyse spécifique de chacun d'entre eux, j'aimerais mentionner ceux qui m'apparaissent les plus importants:

- un taux de chômage toujours très élevé chez les jeunes;
- l'insuffisance éventuelle des débouchés offerts aux femmes et aux diplômés du postsecondaire;
- les problèmes chroniques de groupes défavorisés, c'est-à-dire les pauvres des régions urbaines, les habitants des régions non industrialisées, les autochtones;
- la pénurie de plus en plus fréquente de main-d'oeuvre qualifiée;
- le déséquilibre constant entre la qualification de la main-d'oeuvre et les nouveaux emplois créés par les progrès techniques qui se suivent à un rythme effréné.

La composition des sans-emploi et des postes à combler au sein des entreprises reflète évidemment ces faits et pose aux gouvernements et aux entreprises des questions nouvelles. Les gouvernements ne peuvent répondre à celles-ci en utilisant seulement les méthodes traditionnelles de lutte au chômage "cyclique". Le chômage que nous connaissons présente en effet de nombreuses caractéristiques d'un chômage "structurel". Ceci est illustré de façon assez évidente par la coexistence simultanée d'un grand nombre de chômeurs et de postes vacants telle que le révèlent les chiffres de Statistique-Canada. Certains diront que cette situation s'explique par des mesures sociales trop généreuses, par des prestations d'assurance-chômage inconsidérées: peut-être en partie. Il n'en demeure pas moins que l'étude sur "Les Canadiens et le Travail" a démontré que "rares sont ceux qui disent préférer toucher des prestations d'assurance-chômage plutôt qu'un salaire minimum".

Les causes sont plus profondes et exigent des orientations nouvelles des politiques de main-d'oeuvre. Celle-ci, de toutes économiques qu'elles étaient, doivent devenir plus sociales. Les politiques de main-d'oeuvre doivent viser à l'octroi de chances égales à tous.

Le sujet que j'aborde est évidemment très vaste. J'aimerais, dans les minutes qui sont à ma disposition, vous entretenir d'une facette du problème de l'utilisation maximale des ressources humaines où les entreprises peuvent agir: il s'agit des efforts à faire afin de faire disparaître les barrières à l'emploi. Ces barrières justement empêchent ceux que j'ai identifiés précédemment d'occuper des emplois rémunérateurs.

Notre Ministère a eu maintes fois l'occasion de constater que plusieurs employeurs créent ou maintiennent des barrières artificielles à l'embauche des jeunes, des femmes ou des travailleurs désavantagés. J'aimerais vous souligner quelles sont ces principales barrières à l'emploi.

Tout d'abord, il m'apparaît nécessaire de définir ce qui constitue une barrière à l'emploi. Il s'agit des facteurs ou des caractéristiques non reliés aux exigences de l'emploi et sur lesquels les chercheurs d'emploi n'ont pas de contrôle. Ces facteurs excluent des personnes aptes à occuper l'emploi. Cette définition met l'emphase particulièrement sur les barrières qui précèdent l'embauche, à savoir au moment du recrutement et de la sélection.

- Un grand nombre d'employeurs ont des exigences de formation scolaire ou professionnelle trop hautes ou artificielles en relation avec la nature de l'emploi. Les exigences éducationnelles sont clairement spécifiées par les employeurs pour la plupart des emplois. Des études récentes de notre Ministère indiquent cependant que les exigences éducationnelles ont augmenté de façon considérable en 1956 et 1971, alors que le contenu des emplois est très souvent demeuré identique. Parmi les raisons de cette hausse, on mentionne l'augmentation générale du niveau d'éducation de la main-d'oeuvre. Ceci rend évidemment disponibles un grand nombre de candidats bien formés, mais simultanément élimine les personnes les moins concurrentielles sur le marché du travail. D'autres études ont démontré que les normes de sélection augmentent lorsqu'il existe un surplus de chercheurs d'emploi. De fait, plusieurs personnes ayant un niveau d'éducation plus élevé (qui ne pourra mettre à contribution tous ses talents), ne peuvent même pas tenter de prouver à l'employeur qu'elles sont capables de faire le travail.
- Les tests d'aptitudes constituent une barrière beaucoup plus subtile et à plusieurs égards dangereuse. En effet, les tests ne permettent pas de déterminer le rendement éventuel au travail. De plus, fonction de l'âge, du sexe, des différences ethniques et du milieu culturel, des candidats seront avantagés ou désavantagés par tel ou tel test. Souvent, par exemple, une entreprise appliquera, à des emplois de niveau d'entrée, un test d'aptitudes. Les dactylos, commis au courrier, commis au classement, etc. seront soumis au même test malgré la grande différence des fonctions auxquelles les candidats seront dirigés.
- Les exigences restrictives d'entrée sont clairement connues en ce qui concerne certaines professions au Québec. Qu'il suffise de mentionner les difficultés que connaissent les immigrants à faire reconnaître leurs

compétences par les corporations professionnelles des médecins, dentistes, etc. Les syndicats également ont établi au cours des années, souvent en collaboration avec les gouvernements, des critères d'admission très stricts. Par exemple, la perte d'ancienneté si un travailleur change d'entreprise, le contrôle du nombre de membres ou l'obligation de devenir membre d'un local, les coûts d'initiation et finalement le plus important, sans aucun doute, les programmes d'apprentissage de durée exagérément longue et où, en plus, le nombre de candidats admissibles est fort restreint. Ainsi, les exigences scolaires pour s'inscrire à un programme d'apprentissage en plomberie varient de la huitième année en Saskatchewan et en Colombie-Britannique jusqu'à la onzième année au Yukon, en passant par la dixième année à l'Île-du-Prince-Édouard, en Nouvelle-Écosse et en Ontario et la neuvième année à Terre-Neuve, au Nouveau-Brunswick et au Manitoba. Cette différence suggère soit le manque d'une évaluation objective des exigences éducationnelles ou une grande variation dans la qualité de la formation d'une province à l'autre. En ce qui concerne tout particulièrement des programmes d'apprentissage, il me semble urgent que leur contenu et leur longueur soient repensés. Il est assez inconcevable qu'il faille prendre des années pour former, par exemple, un briqueteur.

- La discrimination constitue une barrière à l'emploi illégale. Néanmoins, les législations tant fédérales que provinciales en ce domaine demandent à être clarifiées. Au Québec, comme on le sait, la Loi 50 sur les droits et libertés de la personne interdira la discrimination en emploi sur les bases de la race, la couleur, le sexe, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale et la condition sociale. Il n'en demeure pas moins que la loi ne peut changer les attitudes ou les préjugés. Notre Ministère croit donc nécessaire d'adopter une attitude persuasive dans ses contacts auprès des employeurs afin que ces derniers modifient certaines perceptions et habitudes. Un des types de discrimination le plus subtil empêche les femmes de notre société d'accéder à certains emplois non traditionnels. Tant les entreprises que le système scolaire devront viser à la disparition de ces stéréotypes en matière d'emploi. On parle un peu actuellement de la discrimination contre les travailleurs de 45 ans et plus. Trop souvent, les compétences et l'expérience que possèdent les travailleurs plus âgés sont peu considérées par les entreprises.
- Des exigences quant à l'âge minimum requis pour occuper l'emploi constituent une autre barrière importante. Trop souvent, malheureusement, cette exigence n'est mentionnée que pour éviter d'avoir à former de jeunes travailleurs, à cause également de l'image qu'ont certains employeurs des jeunes, à savoir qu'ils sont non motivés, opposés à toute discipline et respect de l'autorité.
- Les exigences quant à l'expérience préalable constituent une autre barrière empêchant les finissants du système scolaire, entre autres, d'accéder à certains postes. "L'étude sur l'immigration et la population au Canada" indique que, même après trois (3) ans au Canada, 19% des immigrants rencontraient toujours des difficultés à travailler dans leur profession à cause d'un manque d'expérience canadienne. Lorsqu'on connaît les changements majeurs qui se sont produits dans les

dernières années, quant à la nature de plusieurs emplois, on ne peut que conclure que dans plusieurs cas des exigences strictes quant à l'expérience ne sont qu'irréalistes.

Je me contenterai d'énumérer certaines autres des barrières à l'emploi qui sont monnaie courante: les pratiques de recrutement restrictives, la non-transférabilité des fonds de pension, les exigences d'assurabilité, les exigences de santé qui affectent particulièrement les personnes handicapées et enfin, le manque de systèmes de garderies et les horaires de travail qui créent de grandes difficultés de réintégration au travail pour les parents célibataires.

S'il était possible d'éliminer ces barrières, la tâche d'un organisme comme celui que je représente serait grandement facilitée. En effet, les caractéristiques des chômeurs nous montrent que la grande proportion d'entre eux sont des jeunes, des femmes qui entrent ou désirent entrer sur le marché du travail, des chômeurs chroniques et des handicapés ou des personnes connaissant des difficultés majeures à occuper ou à retenir un emploi, telles que les détenus et ex-détenus, les ex-patients d'hôpitaux psychiatriques, etc.

Le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration possède un assez vaste éventail de programmes destinés à faciliter l'intégration de ces personnes au marché du travail. Je me permettrai de citer les programmes de formation de la main-d'oeuvre tant en institution qu'au sein même de l'entreprise. En vertu d'un de ces programmes, notre Ministère défraie la grande majorité des salaires des stagiaires durant leur formation si ces derniers sont des travailleurs dits "désavantagés".

Un autre de nos programmes spéciaux consiste en l'octroi de subventions afin de permettre à des personnes des populations visées par le programme de s'organiser et d'offrir des services de main-d'oeuvre spécialisés. Nous appelons ce programme Extension et comme son nom l'indique, il vise à permettre l'extension des services de main-d'oeuvre auprès de groupes qui, pour diverses raisons, étaient peu desservis par les programmes réguliers du Ministère, des Centres de Main-d'oeuvre du Canada. Nous finançons actuellement plus de quarante (40) de ces projets qui visent les femmes, les ex-détenus, les économiquement faibles, les handicapés physiques, les autochtones, les travailleurs âgés, les jeunes, les expatriés d'hôpitaux psychiatriques, les ex-alcooliques, les migrants et immigrants.

D'autres programmes, comme le Programme d'aide à la création locale d'emplois, visent à fournir à des personnes faisant partie des groupes mentionnés précédemment, des expériences de travail contrôlées qui leur permettraient par la suite d'être plus concurrentielles dans notre société.

Tous ces programmes, cependant, et il faudrait également mentionner certains programmes provinciaux, ne peuvent opérer et donner des résultats sans la collaboration des entreprises. Ces dernières, à mon sens, doivent non seulement tenter d'éliminer chez elles les barrières artificielles que je mentionnais précédemment, mais également poser des gestes concrets afin que soient utilisées toutes les ressources humaines dont nous disposons. Le chômage chez les jeunes ne s'explique pas seulement par un manque d'emplois, mais par des causes structurelles qui font que l'entreprise ne

donne pas toujours une chance aux jeunes travailleurs. Certaines entreprises, et je me permettrai de mentionner l'expérience du programme de formation qui fonctionne depuis plusieurs années à la Banque de Montréal, ont décidé de s'impliquer plus qu'au niveau des principes; il faudrait qu'un plus grand nombre le fassent. Il me semble que dans le contexte de notre atelier, nous devrions tenter de définir quelles actions les entreprises et les gouvernements devront prendre afin de faire disparaître les barrières artificielles à l'emploi de certains groupes.

Le problème est très vaste, j'ai peu parlé des problèmes et attentes des personnes déjà en emploi. Bien sûr que ces dernières représentent la vaste majorité de la main-d'oeuvre. Il y aurait long à dire sur les causes du roulement de main-d'oeuvre, les moyens d'augmenter la satisfaction au travail et la productivité, etc... Je vous laisse le soin de déterminer la direction vers laquelle devrait maintenant s'orienter notre discussion.

Contribution à la recherche: Marie-France Gagné Bélanger.

Octobre 1975

YVES POISSON

Né à Montréal le 1er septembre 1946. Etudes au Collège Ste-Croix, maintenant CEGEP de Maisonneuve. B.A. de l'Université de Montréal, 1966. Etudes en économie, faculté des sciences sociales de l'Université de Montréal. B.Sc. en économie, 1968. Etudes en administration des affaires à l'Ecole des Hautes Etudes Commerciales. Diplôme en sciences administratives, 1970. Entré au ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration en 1968 à titre d'économiste, analyste du marché du travail. Nommé consultant en main-d'oeuvre, en 1970, puis directeur adjoint d'un Centre de Main-d'oeuvre du Canada en 1971. Nommé adjoint spécial au Sous-ministre puis Chef de Cabinet en 1971, à Ottawa. Retour à Montréal en juin 1974 comme Directeur des Services de Soutien de la Main-d'oeuvre au bureau régional. Ces fonctions incluent l'administration d'une grande variété de programmes et services de main-d'oeuvre destinés à satisfaire les besoins tant des travailleurs que des employeurs. Marié, un enfant.

Octobre 1975.