

SOUS LA DIRECTION DE
Yves Bélanger, Robert Comeau
et Céline Métivier

(2001)

La FTQ, ses syndicats et la société québécoise

Un document produit en version numérique par Réjeanne Toussaint, ouvrière
bénévole, Chomedey, Ville Laval, Québec
[Page web](#). Courriel: rtoussaint@aei.ca

Dans le cadre de: "Les classiques des sciences sociales"
Une bibliothèque numérique fondée et dirigée par Jean-Marie Tremblay,
professeur de sociologie au Cégep de Chicoutimi
Site web: <http://classiques.uqac.ca/>

Une collection développée en collaboration avec la Bibliothèque
Paul-Émile-Boulet de l'Université du Québec à Chicoutimi
Site web: <http://bibliotheque.uqac.ca/>

Politique d'utilisation de la bibliothèque des Classiques

Toute reproduction et rediffusion de nos fichiers est interdite, même avec la mention de leur provenance, sans l'autorisation formelle, écrite, du fondateur des Classiques des sciences sociales, Jean-Marie Tremblay, sociologue.

Les fichiers des Classiques des sciences sociales ne peuvent sans autorisation formelle:

- être hébergés (en fichier ou page web, en totalité ou en partie) sur un serveur autre que celui des Classiques.
- servir de base de travail à un autre fichier modifié ensuite par tout autre moyen (couleur, police, mise en page, extraits, support, etc...),

Les fichiers (.html, .doc, .pdf, .rtf, .jpg, .gif) disponibles sur le site Les Classiques des sciences sociales sont la propriété des **Classiques des sciences sociales**, un organisme à but non lucratif composé exclusivement de bénévoles.

Ils sont disponibles pour une utilisation intellectuelle et personnelle et, en aucun cas, commerciale. Toute utilisation à des fins commerciales des fichiers sur ce site est strictement interdite et toute rediffusion est également strictement interdite.

L'accès à notre travail est libre et gratuit à tous les utilisateurs. C'est notre mission.

Jean-Marie Tremblay, sociologue
Fondateur et Président-directeur général,
LES CLASSIQUES DES SCIENCES SOCIALES.

Cette édition électronique a été réalisée par Réjeanne Toussaint, bénévole,
Courriel: rtoussaint@aei.ca

à partir du livre de :

**Sous la direction de
Yves BÉLANGER, Robert COMEAU et Céline MÉTIVIER**

La FTQ, ses syndicats et la société québécoise.

Montréal : Comeau et Nadeau, 2001, 258 pp. Collection : Leaders du Québec contemporain.

[Autorisation formelle accordée par l'auteur le 4 novembre 2010 de diffuser ce livre dans Les Classiques des sciences sociales.]



Courriel : comeau.robert@sympatico.ca

Polices de caractères utilisée :

Pour le texte: Times New Roman, 12 points.

Pour les citations : Times New Roman, 12 points.

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

Édition électronique réalisée avec le traitement de textes Microsoft Word 2008 pour Macintosh.

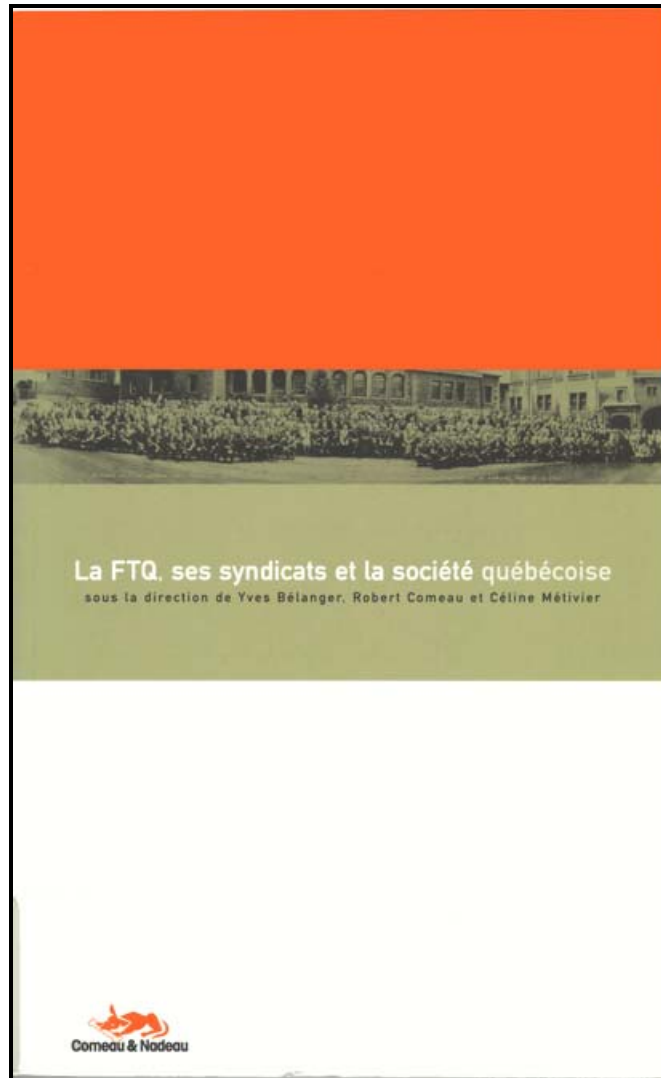
Mise en page sur papier format : LETTRE US, 8.5'' x 11'',

Édition numérique réalisée le 10 avril 2012 à Chicoutimi, Ville de Saguenay, Québec.



SOUS LA DIRECTION DE
Yves Bélanger, Robert Comeau
et Céline Métivier

La FTQ, ses syndicats et la société québécoise.



Montréal : Comeau et Nadeau, 2001, 258 pp. Collection : Leaders du Québec contemporain.

[257]

Table des matières

[Quatrième de couverture](#)

[INTRODUCTION](#) [7]

Première partie.

ÉLÉMENTS D'HISTOIRE DE LA FTQ [9]

Jacques Rouillard, “[De l'importance du syndicalisme international au Québec \(1900-1957\).](#)” [11]

Bernard Dansereau, “[Des pratiques syndicales qui évoluent avec la société.](#)” [25]

Éric Leroux, “[Les projets de société de la FPTQ et de la FUIQ, 1938-1957 : ressemblances et différences.](#)” [37]

Émile Boudreau, “[Naissance de la FTQ : témoignage d'un acteur de l'époque.](#)” [55]

Louis Laberge, “[Comment nous avons bâti la FTQ.](#)” [61]

Deuxième partie.

**LA FTQ ET LE DÉVELOPPEMENT
SOCIO-ÉCONOMIQUE** [65]

Michel Grant, “[La FTQ et la nouvelle organisation du travail : de la menace au défi .](#)” [67]

Raymond Bachand, “[Le Fonds de solidarité FTQ : une contribution originale de la FTQ au développement économique du Québec.](#)” [83]

René Roy, “[L'obsession de l'emploi : constante de l'action socio-économique de la FTQ.](#)” [91]

Nancy Neamtan, “[La FTQ et l'économie sociale, de nouveaux défis .](#)” [99]

Troisième partie.

LA FTQ DANS LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE [109]

Fernand Daoust, “[Une organisation d'une originalité exceptionnelle.](#)” [111]

Bernard Descôteaux, “[Un citoyen actif.](#)” [121]

Robert Dean, “[La question nationale.](#)” [131]

Diane Raymond, “[Les Conseils régionaux de la FTQ : des pôles de solidarité dans toutes les régions.](#)” [139]

Pierre Vennat, “[La FTQ : de honnie à chérie.](#)” [145]

Clément Godbout, “[Une centrale qui n'a pas peur d'oser.](#)” [151]

Mona Josée Gagnon, “[La FTQ comme acteur politique.](#)” [155]

Jean-Marc Piotte, “[Un microcosme du Québec.](#)” [167]

Quatrième partie.

LES DÉFIS DU SYNDICALISME [187]

Christian Lévesque et Gregor Murray, “[Mondialisation, transformation du travail et renouveau syndical.](#)” [189]

Claude Ryan, “[Syndicalisme et pouvoir politique au Québec.](#)” [203]

Ghislain Dufour, “[Entreprise, État et mondialisation : les défis du syndicalisme.](#)” [212]

Jacques Théorêt, “[Comment le syndicalisme peut-il rejoindre les jeunes ?](#)” [223]

Eddy Laurijssen, “[Le syndicalisme, moteur d'une mondialisation de la justice sociale.](#)” [231]

Henri Massé, “[Le syndicalisme et le pouvoir. En attendant le Grand Soir...](#)” [239]

[COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES.](#) [249]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

Quatrième de couverture

[Retour à la table des matières](#)

Ce livre regroupe la plupart des communications présentées lors du treizième colloque de la série sur les leaders du Québec contemporain, consacré à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Les collaborateurs y traitent de l'histoire de la FTQ et de son apport à la société québécoise, notamment en ce qui concerne le développement socio-économique et la question nationale. On trouvera entre autre dans ces pages une analyse du cheminement syndical québécois au fil du XXe Siècle.

Ce livre offre aussi un exposé des défis auxquels les syndicats seront confrontés dans les prochaines années. Comme l'affirment Christian Lévesque et Gregor Murray, « si la mondialisation oblige souvent les syndicats à se replier sur eux-mêmes, notamment pour sauver les emplois, elle crée aussi des opportunités pour développer des alliances qui dépassent le cadre de l'établissement et qui renforcent le pouvoir local ». Eddy Laurijssen de la Confédération internationale des syndicats libres propose en ce sens de s'unir, au niveau international, afin de se battre pour la mondialisation de la justice sociale.

Avec la participation de Raymond Bachand Yves Bélanger, Émile Boudreau, Robert Comeau, Bernard Dansereau, Fernand Daoust, Robert Dean, Bernard Descôteaux, Ghistain Dufour, Mona-losée Gagnon, Clément Godbout, Michel Grant, Louis Laberge, Eddy Laurijssen, Éric Leroux, Christian Lévesque, Henri Massé,

Céline Métivier, Gregor Murray, Nancy Neamtan, Jean-Marc Potte, Diane Raymond, Jacques Rouillard, René Roy, Claude Ryan, Jacques Théorêt et Pierre Vennat.

[6]

En couverture : À Québec, le 16 février 1957, les délégués de la Fédération provinciale du travail du Québec (FPTQ) et de la Fédération des unions industrielles du Québec (FUIQ) fondent la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ).

Publié avec le concours du Conseil des Arts du Canada, du programme de crédit d'impôt pour l'édition du gouvernement du Québec et de la SO-DEC

[7]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

INTRODUCTION

[Retour à la table des matières](#)

Du 22 au 24 mars 2001 se tenait à l'UQAM un colloque ayant pour thème « La FTQ, ses syndicats et la société québécoise ». Ce treizième colloque de la série sur les leaders du Québec contemporain, consacré à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), réunissait une trentaine de conférenciers et conférencières - acteurs et analystes de la scène syndicale - pour faire le point sur l'histoire et la spécificité de la plus grande centrale syndicale au Québec. La FTQ regroupe en effet plus d'un demi-million de membres.

Ce colloque fut l'occasion de discuter de l'apport de la FTQ à la société québécoise, notamment en ce qui a trait aux enjeux sociaux, à la question nationale et au développement économique et social, mais aussi de réfléchir plus largement sur les relations des syndicats avec le pouvoir et sur les défis actuels du syndicalisme.

Ce livre regroupe la plupart des communications présentées lors de ce colloque. Les textes de la première partie relatent les origines du syndicalisme international au Québec et les événements tumultueux entourant la création de la FTQ. Certains d'entre eux portent tout particulièrement sur la période « préhistorique » de la FTQ, c'est-à-dire avant la fusion de la Fédération provinciale du travail du Québec (FPTQ) et de la Fédération des unions industrielles du Québec (FUIQ).

La deuxième partie traite de l'importante contribution de la FTQ au développement socio-économique du Québec, notamment grâce à la création du Fonds de solidarité. Dans la troisième partie, les auteurs examinent l'évolution de la société québécoise à travers le prisme des interventions de la [8] centrale, principalement en rapport à la question nationale et à la promotion de la langue française.

Enfin, les textes de la dernière partie présentent un questionnement sur les défis auxquels sont confrontés les syndicats en cette ère de mondialisation accélérée.

Nous tenons à remercier ici M. Louis Fournier de la FTQ qui nous a apporté une aide considérable à toutes les étapes de l'organisation de ce colloque.

Yves BÉLANGER, Robert COMEAU et Céline MÉTIVIER

[9]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

I

ÉLÉMENTS D'HISTOIRE DE LA FTQ

[Retour à la table des matières](#)

[11]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

I. Éléments d'histoire de la FTQ

1

**“De l'importance
du syndicalisme international
au Québec (1900-1957).”**

Jacques Rouillard

[pp. 11-24]

[Retour à la table des matières](#)

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) tire son origine de l'affiliation de deux groupes syndicaux principaux rattachés au Congrès du travail du Canada, les sections locales de syndicats nationaux (pancanadiens) et d'unions internationales (nord-américaines). C'est ce dernier groupe qui nous intéresse ici car il est à l'origine de la centrale et a façonné son développement pendant un certain temps. Lorsque la FTQ net en 1957, les sections locales des unions internationales représentent la presque totalité de ses effectifs tout comme pour les deux fédérations qui lui ont donné naissance, la Fédération provinciale du travail du Québec (FPTQ) en 1937 et la Fédération des unions industrielles du Québec (FUIQ) en 1952. À leur fondation, ces trois fédérations reprennent les objectifs des centrales canadiennes dont elles dépendent juridiquement, notamment celui de défendre au Québec les principes du syndicalisme international.

Signe tangible de leur dépendance envers le syndicalisme international, la FPTQ et la FUIQ, pendant toute leur existence, peuvent très difficilement affilier des syndicats canadiens ou québécois qui font concurrence à des unions interna-

tionales ¹. Elles suivent en cela les orientations établies par les centrales canadiennes auxquelles elles sont rattachées, soit le Congrès des métiers et du travail du Canada (CMTC), fondé en 1886, et le Congrès canadien du travail (CCT) ². À sa naissance, la FTQ doit également adhérer à la [12] ligne de conduite tracée par le Congrès du travail du Canada (CTC), dont elle est une création. L'article premier des statuts de la FTQ précise qu'elle est une fédération composée des organisations affiliées au CTC ³. Quoique la Fédération soit moins liée au syndicalisme international que les deux centrales qui lui ont donné naissance en 1955 (le CMTC et le CCT), le CTC ne peut émettre de chartes d'affiliation à des syndicats dans des secteurs de métier ou industriels où œuvrent déjà des unions nationales ou internationales, à moins d'obtenir leur consentement écrit ⁴. Et comme les syndicats internationaux sont largement majoritaires au sein du CTC (81,6% en 1961) ⁵, ils détiennent à toute fin pratique un droit de veto sur l'affiliation de tout syndicat leur faisant concurrence. Ce pouvoir fait avorter le projet d'intégration de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) au CTC après d'intenses pourparlers de 1955 à 1961 ⁶. Les négociations achoppent sur la difficulté de réconcilier le désir de la CSN de conserver son intégrité à l'intérieur du CTC et l'exigence des unions internationales de préserver leur exclusivité juridictionnelle.

Au début des années 1960, les syndicats internationaux regroupent environ 200 000 membres au Québec, ce qui en fait la famille syndicale la plus importan-

¹ Constitution de la Fédération provinciale du travail, *Le Monde Ouvrier*, 30 juillet 1938, p. 4 ; Constitution du CMTC, dans ministère fédéral du Travail, *Le mouvement syndical ouvrier au Canada*, 1936, p. 24. Voir H. A. Logan, *Trade Unions in Canada. Their Development and Functioning*, Toronto, Macmilland, 1948, p. 366-369.

² À sa fondation en 1940, le Congrès canadien du travail, qui comprend plusieurs syndicats purement canadiens, se veut plus indépendant des unions internationales que le CMTC et ouvert à l'affiliation de tous les syndicats. Mais après la Deuxième Guerre mondiale, la plus forte présence de sections locales d'unions internationales dans ses rangs rend plutôt illusoire l'affiliation de syndicats qui leur font concurrence. En 1946, le directeur régional du CCT au Québec, Paul-Émile Marquette, démissionne parce qu'on l'oblige à affilier à des unions internationales des syndicats qu'il a contribué à organiser au Québec (Irving Abella, *Nationalism, Communism and Canadian Labour*, University of Toronto Press, 1973, chap. 9 et 10 ; Jacques Rouillard, *Histoire du syndicalisme québécois*, p. 211-214).

³ Constitution et règlements de la FTQ, dans *Relations industrielles*, 12, 1-2 (janvier 1957), p. 158.

⁴ Constitution du Congrès du travail du Canada, dans *Relations industrielles*, 12, 1-2 (janvier 1957), p. 142.

⁵ Canada, Department of Labour, *Report on Labour Organizations in Canada*, 1961, p. XII.

⁶ Jacques Rouillard, *op. cit.*, p. 247-250.

te, devançant les syndicats affiliés à la CSN, qui compte alors 90 733 membres ⁷. Leurs sections locales sont pour la plupart rattachées au CTC, mais relativement peu encore font partie de la FTQ, environ 40% sur un total de 101 811 membres ⁸. Les principales unions internationales qui lui ont affilié leurs syndicats sont les Métallurgistes unis d'Amérique, l'Association internationale des machinistes, la Fraternité internationale des travailleurs des industries des pâtes et papiers et l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames.

DES EFFECTIFS IMPOSANTS

Les syndicats internationaux ont une longue et riche tradition en sol québécois. Mieux que toute autre institution, ils incarnent l'américanité du Québec et l'influence exercée par [13] les États-Unis sur la société francophone. Leur expansion au Québec remonte fort loin dans le temps alors qu'ils s'implantent, dès la fin du XIXe siècle, parmi les ouvriers de métier dans la région montréalaise et se répandent en région peu avant la Première Guerre mondiale. Cette dernière poussée détermine le clergé à fonder des syndicats catholiques qui ne se propagent qu'avec beaucoup de difficultés. Peu de syndiqués internationaux changent d'allégeance et les unions internationales poursuivent leur progression. Selon nos estimations, les « internationaux » représentent environ les deux tiers des syndiqués québécois jusqu'aux années 1930 et la moitié durant les années 1940 et 1950 (tableau 1). Ils devancent sensiblement le nombre de syndiqués catholiques, dont les effectifs fluctuent entre le quart et le tiers des syndiqués québécois ⁹.

⁷ Québec, *Taux du syndicalisme au Québec*, ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, 1971, p. 13.

⁸ Le Monde Ouvrier, octobre 1967.

⁹ Jacques Rouillard, op. cit, p. 131, 210, 471-473.

TABLEAU 1
NOMBRE, EFFECTIFS ET PROPORTION DES EFFECTIFS
DES SYNDICATS INTERNATIONAUX AU QUÉBEC

	Nombre de syndicats	Estimation des effectifs	En % du total des syndiqués québécois
1901	74	6 000	60%
1911	190	20 000	79%
1921	334	55 000	56%
1931	286	55 000	76%
1940	306	70 000	50%
1951	459	150 000	53%
1961	725	200 000	50%
1971	1000	311 446	42,7%
1981		308 396	35%
1991		240 300	21,9%

SOURCE : Comme il n'y a pas de données sur les effectifs des syndicats internationaux par province jusqu'en 1971, nous extrapolons à partir de plusieurs sources. Nos estimations ne représentent donc qu'un ordre de grandeur. Voir Jacques Rouillard, *Histoire du syndicalisme québécois*, Montréal, Boréal, 1989, p. 74, 88, 131, 201, 210. De 1901 à 1940, nos évaluations proviennent du recoupement de plusieurs données tirées de *Organisations des travailleurs au Canada*, principalement celles qui portent sur le nombre de syndiqués que représentent les conseils centraux internationaux des villes, et celles qui permettent une estimation du nombre de syndiqués appartenant aux unions internationales de cheminots (pour ces derniers, nous établissons leur *membership* québécois à 20% du total canadien). Pour 1951, nos estimés sont basés sur les effectifs au Québec du Congrès des métiers et du travail et du Congrès canadien du travail auxquels nous avons ajouté un estimé des syndiqués cheminots (Louis-Marie Tremblay, *Idéologies de la CSN et de la FTQ 1940-1970*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 1972, p. 127,130). En 1961, nous tenons compte des effectifs internationaux du CTC/FTQ en ajoutant les cheminots (Ministère du Travail et de la Main d'œuvre, *Taux du syndicalisme au Québec*, Québec, 1971, p. 13). Pour les années ultérieures, nous détenons des données assez précises sur les effectifs internationaux (Statistiques Canada, *Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers*, Partie II- *Syndicats ouvriers* (CALURA) (Cat. 71-202), 1971, 10981, 1991 ; ministère du Travail du Canada, *Organisations de travailleurs au Canada*, 1971, p. 1-98).

[14]

Il ne faudrait pas croire que les syndiqués internationaux sont en majorité des travailleurs anglophones et allophones. Au contraire, plusieurs sources confirment que, pendant la période qui nous intéresse, les francophones constituent entre 70 et 75 % de leurs effectifs pour l'ensemble de la province ¹⁰. Ils sont très présents dans les syndicats de métiers de la construction, l'imprimerie, la chaussure, les pâtes et papiers et parmi les cheminots. Les anglophones sont sur-représentés parmi les syndicats de machinistes et de la métallurgie à Montréal tandis que les syndiqués juifs sont très nombreux dans les syndicats de la confection. On ne saurait donc assimiler le syndicalisme international à une institution étrangère à la société francophone.

Comme on peut le noter au tableau 1, les effectifs des syndicats internationaux sont déjà imposants bien avant la Deuxième Guerre mondiale et ils jouent un rôle significatif dans l'évolution socio-politique du Québec. Comme nous l'avons fait remarquer, ils constituent la composante la plus importante des syndicats québécois qui, au total, comptent des effectifs voisins à ceux de l'Ontario et des États-Unis. En effet, les niveaux de syndicalisation au Québec se comparent à ceux de l'Ontario et des États-Unis depuis le début du siècle [15] (tableau 2). À remarquer également que le militantisme des travailleurs québécois, à tout le moins évalué en termes de propension à la grève, est semblable à celui de l'Ontario pendant

¹⁰ Pour la seule ville de Montréal, Alfred Charpentier estime la proportion de francophones dans les syndicats internationaux à 68% en 1918 et le procès-verbal du Conseil des métiers et du travail de Montréal à 75% en 1931 (Archives de la CSN, *Compte rendu d'une journée sociale à la Villa Saint-Martin*, avril 1918, p. 15 ; *Le Monde Ouvrier*, 17 janvier 1931, p. 1). Pour sa part, Gustave Francq répartit ainsi en 1913 la proportion de francophones dans les syndicats internationaux montréalais : 75% dans les métiers de la construction, 90% dans la chaussure, l'imprimerie et le cigare, 50% parmi les cheminots, 25% dans la métallurgie et parmi les machinistes, 80% parmi les musiciens et autres. Dans les villes de Québec, Trois-Rivières, Grand-Mère, Saint-Hyacinthe, Valleyfield et autres, il estime à plus de 90%, parfois à 100% les effectifs francophones (Report of Fraternal Delegate of the Trades and Labor Congress of Canada, 1913, *Report of Proceedings of the AFL*, 1913, p. 199-200, dans Éric Leroux, *Gustave Francq, Textes choisis*, Montréal, RCHTQ, 2001, p. 14). Pour sa part, l'historien Bernard Dionne évalue à 60% la proportion des francophones parmi les dirigeants des syndicats internationaux montréalais de 1937 à 1957 (Bernard Dionne, « Les Canadiens français et les syndicats internationaux. Le cas de la direction du Conseil des métiers et du travail de Montréal (1938-1958) », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 43, 1 (été 1989), p. 53). Quand on prend en compte l'ensemble des syndiqués internationaux de la province, il devient plausible qu'ils comptent des effectifs francophones entre 70 et 75%.

toute cette période ¹¹. Les syndicats internationaux sont évidemment responsables de bon nombre des arrêts de travail. Les données sur les taux de syndicalisation et l'activité de grève démentent l'interprétation voulant que les travailleurs québécois soient des modèles de docilité avant la Deuxième Guerre mondiale ¹². Il n'y a pas de retard des travailleurs québécois à comprendre la nécessité de se solidariser et à recourir à la grève à l'occasion.

TABLEAU 2
NIVEAUX DE SYNDICALISATION AU QUÉBEC,
EN ONTARIO ET AUX États-Unis

	Québec	Ontario	États-Unis
1911	5,6%	8,4%	10,0%
1921	17,4%	12,1%	17,8%
1931	9,0%	8,2%	11,8%
1941	20,7%	15,3%	
1946	29,3%	23,4%	31,1%
1951	26,5%	27,5%	31,7%
1956	28,1%	32,6%	31,4%
1961	30,5%	32,1%	28,5%

SOURCE : Pour 1911 et 1921, le rapport est établi avec la population active non agricole et avec la population salariée par la suite. Il est essentiel d'ajuster les effectifs syndicaux déclarés par le ministère car plusieurs syndicats ne font pas de déclarations d'effectifs au Québec comme en Ontario (30 à 40% des syndicats en 1911 et 1921, 20% en 1931 et 1941, 10% en 1961). Pour les sources et la méthodologie, voir Jacques Rouillard, « Le militantisme des travailleurs au Québec et en Ontario : niveau de syndicalisation et mouvement de grèves (1900-1980) », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 37, 2 (septembre 1983), p. 201-225. Les données pour les États-Unis proviennent de Leo Troy et L. Sheflin, *US Union Sourcebook : Membership, Finances. Structure Directory*, West Orange, Industrial Relations Data and Information Services, 1985.

¹¹ Jacques Rouillard, « Le militantisme des travailleurs au Québec et en Ontario : niveau de syndicalisation et mouvement de grèves (1900-1980) », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 37, 2 (septembre 1983), p. 213-222.

¹² C'est l'interprétation que les artisans de la Révolution tranquille ont véhiculée à la suite de la parution en 1956 du volume édité par Pierre-Elliott Trudeau, *La grève de l'amiante ; une étape vers la révolution industrielle au Québec*, Montréal, Cité libre, 1956.

[16]

ÉTAPES DE SYNDICALISATION

L'implantation des syndicats internationaux au Québec s'est faite par vagues à l'exemple du reste du continent nord-américain. Ce sont d'abord les ouvriers de métier qui se joignent aux unions internationales en apportant un modèle de relations de travail qui en vient à s'imposer au Québec, même chez les syndicats catholiques (acceptation du système de libre entreprise, unité de négociation par métiers, processus de négociation collective, clauses des contrats de travail, droit de grève, etc.). Si les travailleurs québécois se joignent très majoritairement à ces syndicats, c'est que ce modèle leur apparaît le plus susceptible d'améliorer leurs conditions de travail, et ce d'autant plus qu'ils peuvent compter sur l'appui de ressources humaines et financières importantes venant de nos voisins du Sud. Il faut rappeler que l'expansion internationale est facilitée par la grande mobilité de la main-d'œuvre en Amérique du Nord jusqu'aux années 1930. Les travailleurs traversent facilement la frontière à la recherche d'emploi, si bien que des liens organisationnels se tissent dans l'axe Nord-Sud bien avant qu'ils ne s'établissent entre les provinces canadiennes.

Être subordonnés à des organisations étrangères et faire abstraction des convictions religieuses de leurs membres, telles sont les deux principales critiques adressées à l'époque aux syndicats internationaux. À cela, leurs dirigeants répliquent qu'ils poursuivent uniquement des objectifs économiques sans se préoccuper de questions religieuses ou nationales. Le dollar n'a pas d'odeur, clamait Gustave Francq, éditeur du *Monde Ouvrier* : « Que les ouvriers réalisent donc une fois pour toutes que dans la lutte économique il n'y a pas de place pour des querelles de clocher ou des questions de race ou de religion. Le dollar n'a pas d'odeur pour les patrons, pourquoi en aurait-il pour les ouvriers ? ¹³ » Les unions internationales au Québec situent donc leur action dans une perspective strictement économique, minimisant l'appartenance nationale, qu'elle soit canadienne ou canadienne-française, et faisant de la religion une question de conviction individuelle.

¹³ *Le Monde Ouvrier*, 7 juillet 1926, p. 1.

[17]

Dans un milieu encore largement hostile au syndicalisme et où la législation leur est défavorable, les syndicats internationaux cherchent d'abord à regrouper les travailleurs en syndicats de métiers. Ce mode d'organisation leur semble être la meilleure façon d'imposer la négociation collective aux employeurs, car les ouvriers de métiers ne se remplacent pas facilement. Avant les années 1930, ils recrutent surtout leurs membres parmi les cheminots, les ouvriers de la construction et certains groupes d'ouvriers qualifiés dans l'industrie manufacturière (machinistes, mouleurs, typographes, tailleurs, etc.). Bien que les études qui le démontrent soient encore rares, il est certain que la négociation de conventions collectives permet d'améliorer substantiellement leurs salaires et leurs conditions de travail.

Mais la structure organisationnelle des syndicats de métiers a tôt fait de les handicaper à mesure que se développe la grande industrie manufacturière (textile, vêtement, métallurgie, bois, alimentation, etc.) qui emploie en grande partie une main-d'œuvre peu ou non qualifiée. Dans ces vastes usines, le sentiment de solidarité des travailleurs et travailleuses ne passe plus par leur qualification, si faible soit-elle, mais par leur appartenance à l'entreprise. Certaines unions internationales aux États-Unis le réalisent et assouplissent leur structure, ce qui entraîne un schisme à l'intérieur de la centrale syndicale *American Federation of Labour* (AFL) et la formation en 1938 d'une centrale rivale, le *Congress of Industrial Organizations* (CIO). Les unions industrielles connaissent un succès rapide, aidées par de nouvelles lois du travail en 1933 et 1935 (loi Wagner) qui facilitent la syndicalisation des travailleurs non qualifiés et semi-qualifiés de la grande industrie.

Leurs syndicats se répandent au Canada et au Québec surtout pendant la Deuxième Guerre mondiale, notamment autour des Métallurgistes unis d'Amérique, de l'Association internationale de machinistes et des Travailleurs unis des salaisons d'Amérique. Leur expansion au Canada a pour effet de doubler les structures internationales avec la création [18] du Congrès canadien du travail en 1940 et de la Fédération des unions industrielles du Québec en 1952. En revanche, leur progression a pour effet de donner un nouveau souffle à la syndicalisation, en partie parce que plusieurs unions internationales affiliées à l'AFL se transforment pour élargir leur base de recrutement. Les effectifs internationaux, qui doublent de 1940 à 1951, sont pour une bonne part responsables de la hausse du taux de syndicalisation de 20 à 26% pendant cette période (tableau 2). Il va de soit que leur

action se traduit par une amélioration sensible de la condition des travailleurs et travailleuses de la grande industrie manufacturière, qui obtiennent des avantages comparables à ceux des syndiqués du reste de l'Amérique du Nord ¹⁴.

Les unions industrielles régénèrent la philosophie du syndicalisme international, notamment en le débarrassant de ses réticences face à l'action de l'État, surtout dans le champ des relations de travail. On se rend compte que les pouvoirs publics peuvent jouer un rôle clé dans l'amélioration du sort de la classe ouvrière et devenir des alliés précieux dans l'extension du syndicalisme. C'est pourquoi ces syndicats portent un intérêt nouveau à l'action électorale en appuyant activement le Commonwealth Coopérative Fédération à partir de 1943, et en provoquant la création du Nouveau parti démocratique (NPD) en 1961. Au Québec, le congrès de la Fédération des unions industrielles adopte un manifeste politique en 1955, mais refuse, dans les mêmes années, de former un nouveau parti œuvrant sur la scène provinciale. L'objectif est repris en 1963, mais la question nationale vient diviser les militants syndicaux. La FTQ se tient à l'écart du projet, mais suggère à ses syndicats de s'affilier au NPD et supporte activement ses candidats à chaque élection fédérale jusqu'en 1971.

Comme dans le reste du Canada, les effectifs des « internationaux » stagnent dans les années 1970 et régressent dans la décennie suivante, principalement parce que la composition de la main-d'œuvre se transforme ¹⁵. La création d'emplois se fait rare dans les secteurs qu'ils syndiquent traditionnellement, comme les métiers de la construction et l'industrie [19] manufacturière, alors que les nouveaux emplois se retrouvent surtout dans les services, privés et publics, où les travailleurs et travailleuses ont tendance à s'organiser dans des syndicats canadiens. En outre, l'affirmation du nationalisme au Canada anglais dans les années 1970 touche le mouvement syndical, faisant ressortir l'incongruité du lien de dépendance envers les syndicats étatsuniens. De là la formation de syndicats canadiens puissants, comme le Syndicat canadien de la fonction publique, qui ne ressentent pas

¹⁴ Voir notamment Jean Gérin-Lajoie, *Les Métallos, 1936-1981*, Montréal, Boréal Express, 1982.

¹⁵ Sur ce sujet, voir Colin Jonathan Dawes, *The Relative Decline of International Unionism in Canada Since 1970*, Kingston, Industrial Relations Centre, Queen's University, 1987, 80p. et Pradeep Kumar, « La croissance des syndicats au Canada ; rétrospective et prospective », dans W. Craig Riddell, *Les relations de travail au Canada*, Étude n° 16 de la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, 1986, p. 133-138.

le besoin d'établir des liens au Sud de la frontière. La fièvre autonomiste touche également les syndicats internationaux existants, dont plusieurs manifestent la volonté de canadianiser leur structure ou encore carrément, pour certains, de briser leur lien international. Le mouvement de désaffiliation touche des syndicats importants, tels les Travailleurs unis du papier en 1974, les Ouvriers unis des brasseries la même année et les Travailleurs unis de l'auto en 1984. Comme on pourra le noter au tableau 1, le recul du syndicalisme international s'accroît dans les années 1990 tant au Québec que dans le reste du Canada.

UN PROJET DE SOCIÉTÉ SOCIAL-DÉMOCRATE

Les unions internationales ont souvent été accusées de pratiquer un syndicalisme d'affaires, d'être absorbées à négocier de bonnes conventions collectives pour leurs membres et négligeant le sort de l'ensemble de la classe ouvrière. Cette interprétation ne nous apparaît pas juste, car ces syndicats se dotent très tôt de structures d'intervention auprès des pouvoirs publics, pour favoriser l'adoption de lois et règlements favorables à l'ensemble des travailleurs. En effet, les unions sont de la partie en 1886 dans la fondation du Conseil central des métiers et du travail de Montréal, dont le rôle principal est de défendre les intérêts de la classe ouvrière auprès du conseil municipal. Les organismes qui vont lui succéder, le Conseil des métiers et du travail de Montréal (fondé en 1897) et le Conseil du travail de Montréal (né en 1940), jouent un rôle équivalent à celui de la FTQ jusque dans les années [20] 1950, à cause de la forte concentration des syndicats internationaux à Montréal et de l'intérêt porté à la politique municipale. Des conseils du même genre sont formés, d'abord à Québec en 1891, puis graduellement, au début du XXe siècle, à Saint-Jean, Sherbrooke, Saint-Hyacinthe, Trois-Rivières, Thetford Mines et Shawinigan. L'intérêt de porter les revendications des travailleurs à l'attention du gouvernement du Québec se manifeste à travers la formation, en 1889, du Comité exécutif du Québec du CMTC, qui présente chaque année un mémoire au Cabinet. Lui succède la Fédération provinciale du travail du Québec (FPTQ) en 1937 et la Fédération des unions industrielles du Québec en 1952.

Ces instances, qui se posent sans ambiguïté en défenseurs de la classe ouvrière, proposent un projet de société qu'on qualifierait de nos jours de social-démocrate. Son inspiration ne vient pas des États-Unis, mais largement du *Labour Party* britannique dont les idées sont acheminées au Québec par le biais des instances canadiennes du syndicalisme international (CMTIC, CCT, CTC). Leurs réclamations auprès des pouvoirs publics laissent voir un programme réformiste dont les principes animent toujours la FTQ, tels que l'acceptation du régime d'entreprise privée, un soutien aux institutions démocratiques et un élargissement du rôle de l'État. Leur appui au régime capitaliste est fondé sur l'idée qu'il représente le système le mieux en mesure de générer de la richesse avec l'espoir que la négociation collective en redistribue les fruits aux travailleurs. Le système démocratique de gouvernement reçoit aussi leur aval car il garantit les libertés individuelles et laisse la faculté aux travailleurs de former des syndicats. C'est pour cette raison que les syndicats internationaux appuient le gouvernement canadien au cours des deux grandes guerres, militent pour l'adoption d'une charte des droits et libertés et combattent tout autant les groupes socialistes et communistes que fascistes. À cet égard, la FPTQ est fondée en 1937 pour faire contrepoids aux tendances fascistes qu'on croit déceler au Québec ¹⁶.

[21]

Contrairement au libéralisme classique, les « internationaux » réservent une place importante à l'action de l'État pour réduire les inégalités sociales et éviter la constitution de monopoles économiques. C'est pourquoi ils proposent depuis le début du siècle la nationalisation ou la municipalisation des entreprises de services publics (chemins de fer, tramways, gaz, électricité, etc.) et aussi de celles qui œuvrent dans le secteur des ressources naturelles. Du côté des mesures sociales, ils se font les avocats de mesures qui vont bien au-delà du seul secteur du travail (salaire minimum, accidents du travail, travail des enfants), défendant l'instauration d'un système public d'instruction gratuite et obligatoire et l'adoption des grandes politiques de sécurité sociale comme les pensions de vieillesse, l'assurance-chômage, l'aide aux mères « nécessiteuses » et l'assurance-maladie ¹⁷. C'est

¹⁶ Voir Jacques Rouillard, « Haro sur le fascisme : La fondation de la FPTQ, 1938 », *Canadian Historical Review*, LXII, 3 (septembre 1990), p. 346-374.

¹⁷ Voir notamment à ce propos, Éric Leroux, *Gustave Francq, Figure marquante du syndicalisme et précurseur de la FTQ*, Montréal, vlb éditeur, 2001, p. 53-91, 209-249 ; Bernard Dansereau, *Le mouvement ouvrier montréalais, 1918-1929 : structure et conjoncture*, thèse

bien davantage cependant du gouvernement fédéral qu'ils attendent ces dernières mesures, car le gouvernement québécois demeure moins intéressé à se commettre jusqu'à la Révolution tranquille (sauf le gouvernement libéral d'Adélard Godbout). Sur de nombreux dossiers, les « internationaux » ont influencé le législateur et infléchi l'évolution générale de la société québécoise en faisant notamment contrepoids aux influences conservatrices.

Pour mettre de l'avant leurs revendications, les internationaux sont tentés à divers moments de former au Canada un parti semblable au *Labour Party* britannique. Le CMTC est touché par ce projet au début du siècle (1900, 1906, 1917) et, au Québec, des dirigeants de syndicats internationaux forment un Parti ouvrier en 1899 qui reste fort actif jusqu'à la Première Guerre mondiale¹⁸. Il présente plusieurs candidats dans la région montréalaise et en fait élire un, Alphonse Verville, en 1906. La volonté politique des internationaux se concrétise finalement dans l'appui accordé par le Congrès canadien du travail au CCF en 1943 et dans la fondation du NPD en 1961 où le CTC est partie prenante. Comme nous l'avons déjà dit, la FTQ porte le flambeau du NPD au Québec dans les années 1960.

[22]

Une interprétation toujours répandue veut que la société franco-québécoise n'ait, jusqu'à la Révolution tranquille, évolué à peu près uniquement que sous l'emprise de courants conservateurs. On imagine cette société largement agricole, dominée par des élites traditionnelles et où les travailleurs salariés sont une classe marginale. Mais cette image est caricaturale et ne reflète pas la réalité, comme l'ont montré, depuis une trentaine d'années, de nombreux travaux sur l'histoire du Québec contemporain. Quoique l'emprise du pouvoir clérical et de la droite soit importante au Québec, pendant la période qui nous occupe, il ne faut pas oublier que d'autres forces sociales exercent leur influence sur la société francophone. Parmi elles, il y a notamment les quotidiens à grand tirage, le Parti libéral, qui recueille un fort appui dans la population, et le milieu francophone des affaires,

de doctorat en histoire, Université de Montréal, 2000 ; Louis-Marie Tremblay, *Idéologies de la CSN et de la FTQ 1940-1970*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 1972, p. 125-253.

¹⁸ Voir Jacques Rouillard, « L'action politique ouvrière au début du 20e siècle », dans Fernand Harvey, *Le mouvement ouvrier au Québec*, Montréal, Boréal, 1980, p. 185-213.

dont l'action se fait sentir sur la société ¹⁹. Les syndicats internationaux sont également de ces forces qui, comptant un *membership* important, agissent non seulement dans l'entreprise, mais aussi, comme nous l'avons vu, auprès des pouvoirs publics. Ils reflètent l'appartenance du Québec au continent nord-américain et la vigueur de sa classe ouvrière, qui est loin être silencieuse devant le processus d'industrialisation.

¹⁹ Voir Jacques Rouillard, « La Révolution tranquille : rupture ou tournant ? », *Journal of Canadian Studies/Revue d'études canadiennes*, vol. 32, 4 (hiver 1998), p. 23-51.

[25]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

I. Éléments d'histoire de la FTQ

2

**“Des pratiques syndicales
qui évoluent avec la société.”**

Bernard Dansereau

[pp. 25-36]

[Retour à la table des matières](#)

Dans l'histoire du Québec moderne, les syndicats liés à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et la FTQ elle-même ont profondément marqué la vie économique, sociale et politique. Ce fait indéniable a été abondamment décrit. Même si une quarantaine d'années semble bien peu pour dresser un bilan, il reste que l'apport de ce groupe syndical fut déterminant au Québec, comme en témoignent de multiples traces.

Par sa présence dans tous les secteurs d'activité, l'apport de la FTQ et de ses syndicats affiliés fut essentiel aux transformations qu'a connues le Québec. Nous ne sommes toutefois pas en présence d'une évolution faite de façon linéaire. Au contraire, nous devons prendre en considération les transformations du mouvement syndical québécois et des organisations regroupées dans la FTQ.

En février 1957, la Fédération des travailleurs du Québec voit le jour²⁰. Cette création s'inscrit dans le processus amorcé aux États-Unis et qui résulte, en 1955,

²⁰ Le congrès de fusion se tient à Québec les 15 et 16 février 1957. Sur la formation de la FTQ, voir notamment *L'histoire de la FTQ. Des tous débuts jusqu'en 1965*, Montréal. Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec ; *Histoire du mouvement ouvrier au Québec, 150 ans de luttes*, Montréal, Une co-édition CSN-CEQ, 1984 ; Jacques Rouillard. *His-*

dans la fusion de la Fédération américaine du travail (*American Federation of Labour*) et du Congrès des syndicats industriels (*Congress of Industrial Organisation*). Puisqu'une partie significative des syndicats affiliés aux deux centrales syndicales recrute des deux côtés de la frontière, le processus d'unification se poursuit au Canada, puis au Québec, avec la formation du Congrès du travail du Canada ²¹ en 1956, et ensuite de fédérations provinciales, comme celle de *l'Ontario Federation of Labour* ²² ou de la FIQ.

[26]

Cette réunification dans une même famille syndicale vient mettre fin à deux oppositions qui ont marqué certaines orientations syndicales au Canada et au Québec : l'opposition entre le syndicalisme canadien et le syndicalisme américain ainsi que l'opposition entre le syndicalisme de métier et le syndicalisme industriel.

SYNDICALISME AMÉRICAIN ET AMÉRICAIN

Pour des raisons géographiques et historiques facilement identifiables, le mouvement syndical canadien s'est développé principalement dans la mouvance américaine. Dans une volonté de contrer les manœuvres de division qu'exploitaient les patrons, de permettre l'obtention de meilleures conditions et d'assurer une libre circulation des travailleurs à travers tout le continent, nombreux sont les travailleurs canadiens qui choisissent délibérément d'adhérer à un syndicalisme transfrontalier, communément appelé international. Ils y voient alors plus d'avantages que d'inconvénients. Ce processus est amplifié par la présence de très nombreux travailleurs immigrants pour qui la frontière nord-américaine est une réalité toute relative.

toire du syndicalisme québécois. Des origines à nos jours, Montréal, Boréal, 1989 et François Cyr et Rémi Roy. *Éléments d'histoire de la FTQ. La FTQ et la question nationale*, Montréal, Éditions coopératives Albert Saint-Martin. 1981.

²¹ Le Congrès du travail du Canada (CTC) naît de la fusion du Congrès des métiers et du travail du Canada (*Trades and Labour Congress of Canada*) et du Congrès canadien du travail (*Canadian Congress of Labour*)

²² Fusion de la Ontario Federation of Labour et de la Ontario Provincial Federation of Labour en mars 1957.

Toutefois, des poches de résistance apparaissent au cours de ce processus. À mesure que se développe une conscience canadienne, soit un sentiment d'appartenance à un pays, quelques groupes syndicaux cherchent à regrouper les travailleurs syndiqués sur ces bases spécifiquement canadiennes. Un conflit majeur s'ensuit, entraînant la scission de 1902 ainsi que la formation d'organisations syndicales canadiennes farouchement opposées à la présence de syndicats internationaux au Canada ²³. Cette division est provoquée par une certaine incompréhension de plusieurs directions syndicales internationales des caractéristiques canadiennes et surtout québécoises ²⁴. De nombreux leaders syndicaux américains considèrent alors le Canada au mieux comme un autre État américain.

À ce moment, les pratiques syndicales ne sont pas remises en question. La majorité des syndicats, qu'ils soient internationaux ou canadiens, partagent grosso modo une même [27] conception du syndicalisme. La divergence repose essentiellement sur la direction à donner au mouvement syndical ainsi que sur la gestion des cotisations syndicales. À une époque où le syndicalisme est beaucoup plus centralisé qu'aujourd'hui, la gestion des fonds syndicaux revêt une importance considérable. Les directions syndicales, qu'elles soient aux États-Unis pour les syndicats internationaux ou au Canada, exercent de très larges pouvoirs sur les sections locales. Par exemple, une section syndicale ne peut déclarer une grève sans avoir reçu, au préalable, l'assentiment de la direction du syndicat. Cette pratique n'a évidemment plus cours aujourd'hui, du moins pas de façon aussi abusive.

Au Québec, cette division à l'intérieur même du principal courant syndical durera jusqu'en 1957. La réunification ne met pas un point final à cette anomalie puisque durant ces années, le processus visant à une plus grande « canadianisation » syndicale évolue dans deux directions. D'une part, il connaît un essor avec l'apparition d'autres groupes syndicaux réfractaires à la domination américaine, comme, au Québec, la Confédération de travailleurs catholiques du Canada (CTCC). D'autre part, au fil des ans, le processus s'amplifie à l'intérieur même des

²³ À propos de la scission de 1902, voir notamment Jacques Rouillard. « Le Québec et le Congrès de Berlin. 1902 », dans le recueil dirigé par James D. Thwaites, *Travail et syndicalisme. Naissance et évolution d'une action sociale*, Sainte-Foy, Les presses de l'Université Laval, 1996, p. 117-135. (Reproduction de l'article paru dans *Labour/Le Travailleur*. vol. 1, n°1, 1976, p. 69-91).

²⁴ Voir Jacques Rouillard. *Les syndicats nationaux au Québec de 1900 à 1930*, Québec, Presses de l'Université Laval, 1979.

syndicats internationaux où des mouvements autonomistes vont dans certains cas provoquer le retrait pur et simple de sections canadiennes et de la formation de syndicats canadiens.

Le même processus se poursuit après 1957. Un cas très connu reste celui des Travailleurs canadiens de l'automobile ²⁵ (TCA), qui se forment lors du retrait de la section canadienne des Travailleurs unis de l'automobile (TUA) en 1985. Dans d'autres syndicats, comme certains groupes de la construction ou les Métallos, une très large autonomie à l'intérieur de structures internationales semble satisfaire les militants.

SYNDICALISME DE MÉTIER VS SYNDICALISME INDUSTRIEL

La seconde division que la réunification de 1957 fait disparaître touche l'orientation des pratiques syndicales en cours à l'époque, plus particulièrement l'opposition entre le syndicalisme de métier et le syndicalisme industriel. Ici, le [28] conflit est beaucoup plus profond et remet en question l'ensemble de la perspective syndicale. Le conflit met en jeu deux attitudes face à la mobilisation et à l'action des syndiqués ainsi que la nature des rapports entretenus avec le patronat, les partis politiques, l'État et l'ensemble du mouvement ouvrier, voire de la classe ouvrière.

Apparus en premier, les syndicats de métiers existent depuis le milieu du XIXe siècle. Ils se caractérisent par de nombreux éléments : règlement des conflits industriels par voie de négociations collectives, assurance contre les risques industriels et amélioration des conditions de travail par la voie législative (en faisant pression sur les gouvernements et les candidats ou par une représentation directe). Le facteur unificateur du syndicalisme de métier est, bien sûr, les services offerts aux adhérents (allocations de maladie, allocations de chômage, aide aux funérailles et allocations de grève) ainsi que la négociation de contrats de travail.

²⁵ Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada.

La force syndicale, tout comme la garantie du maintien ou de l'augmentation des salaires, reposent sur le contrôle syndical de la fourniture de main-d'œuvre. Les spécialistes nécessaires à la production ne peuvent pas être facilement remplacés. L'appréciation mutuelle de ce fait par les employeurs et les ouvriers signifie que la reconnaissance des syndicats pose peu de problèmes dans certains métiers, comme l'imprimerie. Avec le développement de l'économie capitaliste, ces syndicats d'ouvriers spécialisés élargissent leur prérogative en cherchant à maintenir et à renforcer leurs positions sur le contrôle de la fourniture de la main-d'œuvre dans les industries nouvelles pour limiter l'accession de travailleurs non-spécialisés à des tâches qui relèvent de travailleurs qualifiés.

Ces pratiques syndicales dominent tout le portrait syndical de la fin du XIXe et du début du XXe siècle. Ce sont aussi ces pratiques qui vont permettre au mouvement syndical de survivre aux crises économiques et surtout à la grande crise des années 1930. Sans ces fortes organisations syndicales de métier, le mouvement syndical serait sorti encore plus affaibli [29] de la grande récession et n'aurait pu se lancer dans la grande aventure du syndicalisme industriel. Le syndicalisme de métier a permis aux travailleurs nord-américains de conserver leurs organisations syndicales.

Axée sur les travailleurs qualifiés, l'organisation syndicale par métier ne répond qu'imparfaitement aux nouvelles réalités de l'organisation du travail. Surtout depuis la Première Guerre mondiale, les nouvelles méthodes destinées à développer la production amoindrissent les besoins en travail qualifié dans de nombreux secteurs économiques. Le taylorisme ²⁶, le fordisme ²⁷ et toutes ces nouvelles formes de gestion et de production industrielles modifient en profondeur l'organisation même du travail et obligent ainsi une réflexion sur les pratiques syndicales. Le patronat en profite pour enlever aux travailleurs le maximum possible de leur contrôle sur le procès de production. L'équilibre entre spécialistes et non-spécialistes sur les lieux de travail s'en trouve ainsi transformé au profit des capitalistes.

²⁶ Système d'organisation du travail axé sur une double division du travail : une division verticale des tâches fondée sur la séparation entre la conception et l'exécution, et une division horizontale reposant sur la parcellisation des activités et la spécialisation des ouvriers.

²⁷ Procédé de production où se conjuguent taylorisme et accroissement de la mécanisation à l'intérieur de grandes sociétés divisées en de nombreux services, produisant sur des chaînes d'assemblage mobiles des composants standard et des produits finis.

Un mouvement syndical en marge du syndicalisme de métier était déjà apparu au XIXe siècle. À compter des années 1880, au Canada et au Québec, les Chevaliers du travail proposent un syndicalisme plus ouvert, plus politique, qui intègre les travailleurs industriels. Le conflit qui oppose les Chevaliers du travail aux syndicats de métiers se termine rapidement en faveur de ces derniers. Malgré les âpres luttes menées aux États-Unis, l'opposition est beaucoup moins acerbe au Canada et au Québec où des sections des Chevaliers du travail poursuivent leur travail au début du XXe siècle.

Plus tard, les *Industrial Workers of the World (IWW)* cherchent à leur tour à doter les travailleurs industriels d'une organisation représentative. Beaucoup plus révolutionnaires que la majorité des syndicats de métiers et les Chevaliers du travail, ils sont combattus tant par le patronat que par l'État et les syndicats de métiers de *l'American Federation of Labour (AFL)*.

Le premier véritable mouvement d'organisation industrielle apparaît à la fin de la Première Guerre mondiale. Aiguillonnés par le plein emploi et mus par une opposition [30] grandissante de la part des gouvernements et des employeurs, les travailleurs d'usine recourent de plus en plus à la grève pour faire valoir leurs revendications, dont la reconnaissance syndicale. Très souvent, l'atteinte des objectifs passe avant le respect des lois en vigueur. Ce qui ressort de cette révolte ouvrière n'est pas seulement son militantisme, mais l'existence d'un noyau de militants constitué par les travailleurs des nouveaux syndicats industriels.

L'émergence de ce type de syndicalisme permet à des travailleurs longtemps délaissés, voire dédaignés par les organisations de métiers, de s'organiser collectivement. Les travailleurs réagissent avec enthousiasme à l'appel du mouvement syndical et les travailleuses prennent une part active à ce mouvement.

Le mouvement touche même des syndicats de métiers. Dans certaines industries comptant un grand nombre de syndicats, comme le rail, des conseils syndicaux conjoints apparaissent pour négocier collectivement avec les employeurs et coordonner les grèves. Le fonctionnement traditionnel des syndicats de métiers s'en trouve ainsi modifié. Dans quelques villes, dont Montréal, les travailleurs font un pas de plus en formant des organisations destinées à regrouper tous les travailleurs et travailleuses dans leurs négociations avec les employeurs comme le *Metal Trades Council* et le *Marine Trades Council*.

L'organisation industrielle implique d'autres caractéristiques susceptibles de modifier l'ordre des choses dans le domaine des relations de travail. Le nouveau leadership du mouvement devient beaucoup plus radical que ne l'était celui des syndicats de métiers d'avant-guerre. De nombreux militants adhèrent au socialisme et remettent en question la redistribution de la richesse et du pouvoir dans la société. Pour eux, le syndicalisme industriel, pour être efficace, doit être combiné à une action politique.

L'organisation industrielle va prendre des airs de plus en plus radicaux avec l'apparition en 1919 de la *One Big Union*, éphémère centrale syndicale révolutionnaire et, plus tard, par la pression exercée par les militants communistes. Durant [31] toutes ces années, la majorité des dirigeants des syndicats de métiers rejettent le syndicalisme industriel, considérant que seule la formule qui préconise l'organisation par métiers demeure garante d'un syndicalisme fort. À vrai dire, ils ne croient qu'à cette forme d'organisation syndicale. Ils se rallient facilement à l'explication du président du Congrès des métiers et du travail du Canada, Tom Moore, lorsque ce dernier présente le syndicalisme industriel comme une forme de perversion syndicale promue par les communistes ²⁸.

Ce premier mouvement d'organisation industrielle est un échec relatif. Mais le sentiment de solidarité, qui ne passe plus par le métier mais par l'appartenance à l'entreprise, n'est que mis en veilleuse en attente d'une conjoncture plus favorable. Celle-ci survient dès le milieu des années trente, lorsque les travailleurs industriels entrent de nouveau en action. Ils sont poussés par un fort militantisme et mènent des grèves violentes. En 1935, la formation du Comité pour l'organisation industrielle (*Committee for Industrial Organization*), et ensuite son expulsion de la Fédération américaine du travail et la fondation du Congrès des unions industrielles (*Congress of Industrial Organization - CIO*) illustrent que tous les syndicats de l'AFL ne sont pas encore prêts à abandonner leur emprise sur les travailleurs qualifiés. Au Québec, c'est autour des travailleurs du vêtement, de la métallurgie, des mines et de l'électricité que s'organise ce mouvement ²⁹.

²⁸ Tom Moore, « The Canadian Labor Movement », *American Federationist*, Vol, 36, n° 2, February 1929, p. 155.

²⁹ Sur l'implantation du CIO à Montréal, voir notamment Terry Copp, « The Rise of Industrial Unions in Montreal, 1935-1945 », *Relations industrielles*, vol. 37, n° 4 (1982), p. 843-875.

Avec la Deuxième Guerre, le mouvement syndical connaît un développement majeur. Le prolétariat industriel augmente considérablement en corrélation avec l'expansion des usines de guerre. Une intense campagne d'organisation syndicale s'enclenche. Les résultats s'avèrent remarquables. Le nombre de syndicats au Canada augmente de plus de 80%. Au Québec, la hausse atteint presque 50%.

Ces nouveaux syndiqués se retrouvent pour une très large part dans le secteur industriel qui bénéficie de l'effort de guerre. L'offensive syndicale atteint donc l'industrie métallurgique, celle de l'alimentation et plusieurs autres. Certains syndicats [32] font montre d'un dynamisme exceptionnel. C'est le cas particulièrement des Métallos ³⁰, des travailleurs des salaisons ³¹, des *Mine Mill* ³², des travailleurs du textile ³³. D'anciens syndicats de métiers convertis aux réalités industrielles, comme les Machinistes ³⁴, se lancent dans l'organisation syndicale industrielle, notamment auprès des travailleurs des avionneries concentrées à Montréal.

Au-delà de cette hausse des effectifs syndicaux, le fait significatif de cette période est bien sûr la diminution des divergences entre les deux types d'organisation syndicale. Si le syndicalisme industriel accentue sa progression, le syndicalisme de métier s'ouvre de plus en plus aux travailleurs et travailleuses industriels. La distinction entre les deux groupes syndicaux s'estompe de plus en plus. Après la guerre, on assiste à la poursuite de l'organisation industrielle, alors que les syndicats ressentent la nécessité de s'imposer devant un patronat à nouveau réfractaire à l'organisation des travailleurs et des gouvernements particulièrement laxistes. Le monopole de l'arrogance antisyndicale n'appartient pas uniquement à Duplessis. La bataille s'avère féroce. La violence dans les conflits devient une constante

-
- ³⁰ Formé en 1936, le *Steel Workers Organizing Committee* devient officiellement les Métallurgistes unis d'Amérique (*United Steelworkers of America*) en 1942.
- ³¹ Le *Packing House Workers' Organizing Committee*, créé en 1937, devient en 1943 les Travailleurs unis des abattoirs-conserveries d'Amérique (*United Packing House Workers' of America*).
- ³² L'Union internationale des travailleurs des mines, brocards et fonderies (*International Union of Mine, Mill and Smelter Workers*) fut fondée en 1893. Après quelques tentatives infructueuses, les Mine Mills reviennent au Québec en 1937.
- ³³ Fondée en 1901, les Ouvriers unis des textiles d'Amérique (*United Textile Workers of America*), tout comme les Mines Mill, essuient des échecs au début du siècle. Ils reviennent en force au Canada à partir de 1941-42.
- ³⁴ L'Association internationale des Machinistes (*International Association of Machinists*) est présente à Montréal depuis 1893.

comme en témoignent les grèves dans le textile (Valleyfield, Lachute), les mines (Noranda, Asbestos), les ports (marins ³⁵), etc.

Certaines divergences subsistent cependant. Par ses origines, le syndicalisme industriel a une vision social-démocrate. Cela l'incite concrètement à prendre position en faveur du Parti ouvrier du Canada, puis du CCF. Pour leur part, de nombreux syndicats de métiers regroupés ou non dans la Fédération provinciale du travail du Québec (FPTQ) ³⁶ poursuivent leur adhésion aux principes du libéralisme économique et du syndicalisme plutôt « d'affaires », et entendent toujours faire pression auprès du gouvernement provincial, rejetant toute forme d'action politique ouvrière autonome. Pour eux, la solution passe plutôt par une intense action de lobbying auprès des gouvernements.

Le contexte international aura un impact sur l'évolution syndicale dans l'après-guerre. La lutte contre les communistes [33] va rallier une bonne partie des militants et dirigeants des deux organisations et estomper quelque peu leurs divergences. À partir des années 1920, plusieurs syndicats sont formés par des militants communistes. La poussée du CIO dans la seconde moitié des années trente est redevable en bonne partie à l'arrivée massive des syndicalistes communistes qui, après avoir mis fin à la tentative de créer des syndicats autonomes, participent activement aux campagnes du CIO ainsi qu'à toutes les luttes dans les industries.

Après la Seconde Guerre mondiale, les nouvelles alliances internationales modifient les rapports de force. D'alliée, l'URSS redevient l'ennemi à abattre pour les « démocraties » occidentales. Des campagnes idéologiques orchestrées à l'échelle mondiale entraînent le mouvement syndical dans la tourmente. Durant cette époque marquée par la Guerre froide et le maccarthysme ³⁷ tant dans les

³⁵ Lire le texte de Robert Comeau. « Les grèves de 1946 et 1949 de l'Union des marins canadiens » dans l'ouvrage collectif dirigé par ce dernier et Bernard Dionne : *Le droit de se taire. Histoire des communistes au Québec, de la Première Guerre mondiale à la Révolution tranquille*. Montréal, VLB Éditeur, 1989, p. 474-489.

³⁶ La Fédération provinciale du travail du Québec prend le relais, en 1937, du Comité exécutif de la province de Québec du Congrès des métiers et du travail du Canada comme représentant des syndicats affiliés auprès du gouvernement provincial. L'adhésion des différents syndicats est volontaire. Concrètement, la FPTQ n'existe ni comme élément d'identification syndicale ni comme pôle de référence pour une action syndicale revendicative.

³⁷ Du nom du sénateur américain Joseph McCarthy, le maccarthysme cherchait à lutter contre les « activités antiaméricaines ». Lancé aux États-Unis au début des années 1950, il généra une véritable psychose anticommuniste.

syndicats de l'AFL que du CIO, s'organisent des campagnes anticomunistes ³⁸. Parmi les plus célèbres campagnes, rappelons celle contre les marins et celle contre les tisserands, rendue célèbre notamment par le rôle qu'y a joué Madeleine Parent ³⁹. La bataille contre les communistes va permettre aux dirigeants des divers syndicats de se rapprocher et d'éliminer une partie de leurs divergences idéologiques.

La grève de Murdochville, déclenchée peu après la formation de la FTQ en 1957 ⁴⁰, va permettre de souder de façon concrète les divers éléments de la nouvelle centrale. Lorsque la FTQ entre de plain pied dans ce conflit, elle marque sa naissance officielle comme centrale syndicale québécoise.

Cet événement met un terme à deux grandes divisions dans les rangs syndicaux. La division entre certaines fractions du syndicalisme canadien et international s'estompe graduellement et surtout perd son côté acrimonieux. Le débat n'est pas pour autant totalement clos, mais il a perdu de son acuité, bien que l'unité syndicale ne soit pas accomplie. Cette question demeure toujours actuelle au Québec, avec la présence d'autres centrales syndicales et de nombreux syndicats indépendants.

[34]

L'autre grande division, soit celle entre le syndicalisme de métier et le syndicalisme industriel, n'a plus sa raison d'être avec les développements économiques. Depuis la fin de la guerre, une nouvelle composante syndicale est apparue, qui a fortement contribué à la relance du mouvement syndical, soit les employés-es des secteurs public et parapublic.

Ce qu'il faut retenir de cette longue histoire de la FTQ et de ses syndicats affiliés, c'est que malgré des divergences, tant sur les orientations que sur les prati-

³⁸ Sur cette question, voir notamment Irving Abella. *Nationalism, Communism and Canadian Labour. The CIO, the Communist Party and the Canadian Congress of Labour. 1935-1956*, Toronto, University of Toronto Press, 1973 et Reg Whitaker et Gary Marcuse. *Cold War Canada. The Making of a National Insecurity State, 1945-1957*. Toronto. University of Toronto Press, 1994.

³⁹ Voir l'analyse de Denyse Baillargeon, « L'anticommunisme dans les syndicats : le cas Parent-Rowley » dans l'ouvrage collectif dirigé par Robert Comeau et Bernard Dionne (*op.cit.*), p. 452-473.

⁴⁰ La grève est déclenchée en mars 1957 moins d'un mois après le congrès de fondation de la FTQ.

ques syndicales, ce mouvement a su résister aux attaques antisyndicales, à l'arrogance patronale, à l'indifférence gouvernementale et aux difficultés économiques.

Les syndicats de métiers ont survécu à la récession économique qui a suivi la Première Guerre mondiale et à la grande crise des années 1930. Malgré d'immenses difficultés, le mouvement syndical ne s'est pas effondré, au contraire. Mais il s'est maintenu grâce à ses propres forces puisqu'il ne pouvait pas compter sur un soutien extérieur, comme ce fut le cas pour les syndicats catholiques.

C'est aussi l'existence de cette base syndicale qui contribuera à l'émergence du syndicalisme industriel à partir du milieu des années 1930. Non pas que tous les syndicats fassent alors la promotion du syndicalisme industriel, mais certains d'entre eux vont constituer une partie de l'infrastructure en fournissant argent et militants, le facteur prédominant étant la détermination des travailleurs et des travailleuses à se doter de syndicats.

Comme l'histoire le montre, nous aurions tort de considérer la FTQ et ses syndicats affiliés comme un bloc homogène. Au contraire, ce mouvement fut composé et se compose toujours de diverses pratiques syndicales axées sur des orientations différentes en ce qui concerne les relations de travail, le rapport au politique et la perception de l'État et des liens avec les autres forces syndicales. Des travailleurs de la construction, des métallos, des fonctionnaires, des midinettes et tant d'autres constituent le *membership* des syndicats affiliés à la FTQ. Nous aurions tort d'amalgamer, dans une seule perspective syndicale, les teamsters et les métallos, les travailleurs de la [35] construction et ceux de la fonction publique. De nombreuses particularités font partie de l'univers des syndicats FTQ. Cette réalité a été vécue de façon historique et se vit encore aujourd'hui. Cette diversité constitue aussi une des caractéristiques majeures de la FTQ. Que de nuances devons-nous faire pour saisir toute la complexité de ce mouvement syndical.

[37]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

I. Éléments d'histoire de la FTQ

3

**“Les projets de société
de la FPTQ et de la FUIQ, 1938-1957 :
ressemblances et différences.”**

Éric Leroux

[pp. 37-53]

[Retour à la table des matières](#)

Le 16 février 1957, la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) naissait à la suite de la fusion de la Fédération provinciale du travail du Québec (FPTQ) et de la Fédération des unions industrielles du Québec (FUIQ). Pourtant, cette fusion, ou ce mariage de raison comme diront plusieurs à l'époque, n'allait pas de soi ⁴¹. La feuille de route des deux fédérations montraient des chemins plutôt opposés depuis la naissance de la FUIQ en 1952.

Ce texte vise à rendre compte des projets de société de la FPTQ et de la FUIQ dans une perspective comparative. Deux questions nous intéressent plus particulièrement : les mesures sociales mises de l'avant par la FPTQ et la FUIQ et leur

⁴¹ Malgré la fusion du Congrès des métiers et du travail du Canada (CMTC) et du Congrès canadien du travail (CCT) en avril 1956, il faudra attendre presque une année avant de voir leurs fédérations québécoises respectives, la FPTQ et la FUIQ, emboîter le pas. Sur la scène municipale montréalaise, la fusion forcée des deux conseils du travail, le Conseil des métiers et du travail de Montréal (CMTC) et le Conseil du travail de Montréal (CCT), ne se fera qu'en 1958.

perception du rôle de l'État durant la période 1938-1957, ainsi que leur conception de l'action politique.

LA FÉDÉRATION PROVINCIALE DU TRAVAIL DU QUÉBEC (FPTQ)

Porte-parole du Congrès des métiers et du travail du Canada (CMTC) sur la scène québécoise, la FPTQ regroupe sur une base volontaire les syndicats internationaux de métiers afin de les représenter auprès des instances gouvernementales. Fondée en janvier 1938, la Fédération vise donc à obtenir une meilleure coordination entre les syndicats internationaux de la province et un rapport de force plus efficace avec les pouvoirs publics ⁴².

Deux raisons sont à la base de la création de la Fédération en 1938 : la baisse du *membership* des syndicats internationaux [38] au Québec dans les années 1930 et la menace que représente le gouvernement de Maurice Duplessis, qui vient de prendre le pouvoir deux ans auparavant. L'adoption de lois antisyndicales par Duplessis à la fin des années 1930 et l'implication grandissante de l'État au sein des relations de travail et des affaires sociales menacent certains acquis du mouvement syndical. De plus, le vent de conservatisme qui souffle sur le Québec depuis le début de la crise et l'avancée des idées corporatistes expliquent aussi cette volonté de consolider les forces ouvrières de la province en créant une fédération : « La création de la FPTQ, constate Jacques Rouillard, constitue la principale réponse des unions internationales à l'extension des idées et des politiques conservatrices à cette époque. Cette nouvelle structure vise à renforcer leur pouvoir d'intervention auprès du gouvernement provincial dont on appréhende, après l'élection de l'Union nationale, qu'il brime les libertés politiques et syndicales » ⁴³.

Tout au long de son existence, qui s'étend sur près de 20 ans, la FPTQ affiche un taux de *membership* relativement peu élevé en raison de l'affiliation volontaire des syndicats. Selon Léo Roback et Émile Boudreau, la Fédération regroupait, en

⁴² En réalité, la FPTQ prend le relais du Comité exécutif de la province de Québec du CMTC, qui défendait les intérêts des syndicats internationaux au Québec depuis 1889.

⁴³ Jacques Rouillard, « Haro sur le fascisme. La fondation de la Fédération provinciale du travail du Québec, 1938 », *Canadian Historical Review*, 71, 3 (septembre 1990), p. 374.

octobre 1938, trois conseils des métiers et du travail et 30 syndicats, pour un total de 4 348 membres ⁴⁴. À titre de comparaison, Bernard Dionne a estimé les effectifs du Conseil des métiers et du travail de Montréal (CMTM) à 37 128 membres, regroupés dans 78 syndicats, pour la même période ⁴⁵. Les effectifs de la Fédération augmentent progressivement à 11 761 membres en 1943, à 30 000 en 1949 et à 34 000 en 1956, mais ils demeurent bien en dessous de ceux du CMTM, qui présente un *membership* de plus de 74 000 membres en 1949 ⁴⁶. Ainsi, jusqu'à la création de la FTQ en 1957, les effectifs syndicaux de la Fédération sont largement inférieurs à ceux du CMTM. Bien implanté dans le milieu montréalais depuis la fin du XIXe siècle, le CMTM demeure, jusqu'au milieu des années 1950, le principal lieu d'échange des syndicats internationaux et leur principal porte-parole auprès des pouvoirs publics ⁴⁷.

[39]

LA FÉDÉRATION DES UNIONS INDUSTRIELLES DU QUÉBEC (FUIQ)

De son côté, la FUIQ a connu une existence de quatre années. Malgré cette courte vie, son impact sur le mouvement syndical a été majeur puisqu'il a provoqué un renouvellement du militantisme au sein des syndicats internationaux au Québec. Soulignons par ailleurs que jusqu'à la fondation de la FUIQ en 1952, les syndicats affiliés au Congrès canadien du travail (CCT) étaient représentés au Québec par le Conseil du travail de Montréal et par le Conseil du travail de Saint-Jean.

Fondée en décembre 1952 à Montréal, la FUIQ regroupe elle aussi sur une base volontaire les syndicats internationaux industriels affiliés au CCT et au

⁴⁴ Émile Boudreau et Léo Roback, *FTQ. Des tout débuts jusqu'en 1965*, Montréal, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, 1988, p. 86.

⁴⁵ Bernard Dionne, *Les « Unions internationales » et le Conseil des métiers et du travail de Montréal de 1938 à 1958*, thèse de doctorat en histoire, Université du Québec à Montréal, 1988, p. 275.

⁴⁶ Michel Brossard, *L'idéologie économique de la Fédération des travailleurs du Québec*, mémoire de maîtrise en relations industrielles, Université de Montréal, 1969, 201-202 ; Dionne, *Les « unions internationales » et le Conseil des métiers ...* p. 275.

⁴⁷ Rouillard, « Haro sur le fascisme. La fondation de la Fédération ... », p. 349.

Congrès des organisations industrielles (COI). On y retrouve, par exemple, des syndicats œuvrant dans le vêtement, les salaisons, le caoutchouc, l'électricité, la chimie, la pétrochimie et la métallurgie. Au premier congrès de 1953, les Métallurgistes unis d'Amérique sont présents en force puisqu'ils forment le plus fort contingent avec 30 délégués sur un total de 145 ⁴⁸. Comme le président de la FUIQ, Romuald Lamoureux, provient lui aussi des Métallos, il s'assure ainsi une puissante base de pouvoir syndical ⁴⁹. Enfin, la FUIQ affiche un *membership* semblable à celui de la FPTQ avec une moyenne oscillant autour de 30 000 à 35 000 membres entre 1953 et 1957 ⁵⁰.

L'ACTION SOCIALE DE LA FPTQ ET DE LA FUIQ

À l'instar des syndicats internationaux qui présentent depuis la fin du XIX^e siècle un vaste programme de mesures sociales pour améliorer le sort de la classe ouvrière, la FPTQ, depuis sa fondation, réclame des gouvernements fédéral et provincial un engagement substantiel.

Dès le premier congrès préparatoire de juillet 1937, le ton est donné lorsque le vieux militant Gustave Francq présente une résolution en faveur d'un système d'assurance-chômage national en remplacement des secours directs ⁵¹. Après l'adoption de la Loi sur l'assurance-chômage par le gouvernement [40] fédéral en 1940, la FPTQ continue de réclamer des améliorations à la loi en demandant continuellement que les montants de prestations soient augmentés, qu'un plus grand nombre de travailleurs soient protégés par la loi et que la période d'admissibilité soit étendue. La Fédération se fait aussi le promoteur d'un vaste programme

⁴⁸ Jean Gérin-Lajoie, *Les Métallos 1936-1981*, Montréal, Boréal Express, 1982, p.106.

⁴⁹ À titre de comparaison, Léo Roback souligne que les quatre plus importants présidents de la FPTQ provenaient de syndicats « faibles », ce qui leur conférait une base de pouvoir syndical plutôt fragile. Ces quatre présidents sont Raoul Trépanier (1938-1941), Elphège Beaudoin (1942-1949), Marcel Francq (1950) et Roger Provost (1951-1956) (Léo Roback, « L'idéologie de la Fédération des travailleurs du Québec : Évolution historique », *Bulletin du RCHTQ*, 4, 3 (1977), p. 6).

⁵⁰ Louis-Marie Tremblay, *Le syndicalisme québécois. Idéologies de la C.S.N. et de la F.T.Q. 1940-1970*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 1972, p. 130.

⁵¹ Délibérations de la première Conférence provinciale du travail du Québec tenue à Trois-Rivières les 31 juillet et 1^{er} août 1937, p. 7-8, Fonds FPTQ, 84P2a/1, Service des archives de l'UQAM ; *Le Monde ouvrier*, 4 février 1939, p. 1.

social comprenant des mesures comme l'assurance-maladie, les allocations familiales, l'amélioration du régime de pensions de vieillesse (abaisser l'âge d'admissibilité et augmenter les montants versés aux bénéficiaires du régime), un régime de pensions pour les aveugles et les mères nécessiteuses, l'amélioration de la législation concernant les accidents du travail et la prise en charge de la gestion du logement par le gouvernement.

Dans les années 1940 et 1950, la FPTQ met aussi l'accent sur des mesures économiques afin de protéger et d'améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs en luttant contre l'inflation et le chômage. C'est ainsi que la Fédération promeut des mesures comme la diminution des impôts pour les familles à faible revenu, l'augmentation du salaire minimum et l'augmentation des impôts sur les profits excédentaires des entreprises. Enfin, au niveau de l'éducation, la FPTQ, qui réclamait avant 1943 l'instruction gratuite et obligatoire, modifie sa position après l'adoption de la loi en 1943 et demande dorénavant que cette mesure s'applique jusqu'à l'âge 16 ans ⁵².

Or, lorsqu'on analyse le programme de la FUIQ, on retrouve sensiblement les mêmes mesures. Il existe en effet une grande similitude entre les politiques sociales défendues par la FPTQ et celles comprises dans le Manifeste au peuple du Québec, le grand document de la FUIQ adopté au congrès de Joliette en 1955. On y réclame l'adoption d'un programme complet de sécurité sociale « pour prendre soin des vieillards, des handicapés, physiquement et mentalement, des veuves et de leurs dépendants » ; un programme complet d'assurance-maladie sous la responsabilité du gouvernement provincial ; l'instruction gratuite et obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans ; une politique d'habitation pour favoriser les logements ouvriers ; [41] enfin, des augmentations des prestations d'assurance-chômage, des

⁵² Toutes les mesures sociales et économiques se retrouvent dans les résolutions adoptées aux congrès de la FPTQ de même que dans les mémoires annuels que la direction de la Fédération présente au gouvernement provincial : *Le Monde ouvrier*, 7 juillet 1937, p. 3-9 ; 23 août 1938, p. 1-4 ; 22 juillet 1939, p. 1-4 ; 23 juillet 1941, p. 2-3 ; 1er août 1942, p. 1-7 ; 31 juillet 1943, p. 1-7 ; 16 septembre 1944, p. 1-4 ; 27 octobre 1945, p. 1-5 ; juillet 1946, p. 1-2 ; juin 1947, p. 1-3 ; 19 juin 1948, p. 1-4 ; 25 juin 1949, p. 1-3 ; mai-juin 1950, p. 1-3, juillet 1951, p. 1-2 ; *La Gazette du travail*, janvier-juin 1952, 147-149 ; juillet-décembre 1952, 859 ; juillet-décembre 1953, 964 ; janvier-juin 1955, 501-505 ; janvier-juin 1956, p. 28 ; juillet-décembre 1956, p. 1316-1318 ; *Relations industrielles*, 7 (1952-1953), p. 257-261 ; 9 (1953-1954), p. 183-185. On consultera aussi Louis-Marie Tremblay qui a analysé avec minutie cette question dans *Le syndicalisme québécois...*, p. 171-223.

allocations familiales, des pensions de vieillesse et des versements aux mères nécessiteuses ainsi qu'aux aveugles ⁵³.

Les dirigeants de la FUIQ profitent du Manifeste au peuple du Québec pour faire valoir l'idée que la sécurité sociale ne soit plus considérée comme de la charité, mais plutôt comme un droit, un simple principe de justice sociale. Or ce principe de justice sociale, qui sera repris par la FPTQ à partir de 1938, est au cœur du programme des syndicalistes internationaux québécois depuis le début des années 1930 ⁵⁴. Ainsi, devant une conception de la sécurité sociale axée sur la charité, telle que la défend l'Église catholique, et la valorisation du laisser-faire qui inspire les gouvernements, la FUIQ et la FPTQ optent pour une action plus interventionniste.

Cet intérêt manifeste envers l'élaboration de politiques sociales pousse les deux fédérations à unir leurs forces au milieu des années 1950 ⁵⁵. À l'exemple des centrales canadiennes (CMTC et CCT) qui s'alliaient en février 1954 pour présenter un mémoire conjoint pour combattre le chômage ⁵⁶, la FPTQ, la FUIQ et la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC) font préparer deux ans plus tard un mémoire sur l'assurance-maladie ⁵⁷. Reconnaisant qu'il est du devoir de l'État de pourvoir au bien-être moral et physique de la population, les trois centrales réclament la mise sur pied d'un programme d'assurance-maladie obligatoire par le gouvernement provincial. Elles en profitent aussi pour rappeler leur conception de la sécurité sociale :

Il nous semble opportun de rappeler fréquemment que la sécurité ne s'inscrit pas dans les fonctions de l'État comme une œuvre de secours aux indigents. En

⁵³ « Manifeste au peuple du Québec », Fonds FUIQ, 85P3b/10, Service des archives de l'UQAM.

⁵⁴ Éric Leroux, *Gustave Francq. Figure marquante du syndicalisme et précurseur de la FTQ*, Montréal, VLB éditeur, 2001, p. 210-217.

⁵⁵ Déjà en février 1951, le CMTC, le CCT et la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC) présentaient un mémoire conjoint au gouvernement fédéral concernant la régie des prix (Roger Chartier, « Positions et tendances du syndicalisme canadien », *Relations industrielles*, 7 (mars 1952), p. 42).

⁵⁶ « Le chômage inquiète les centrales ouvrières », *L'Aiguilleur*, février 1954, p. 3.

⁵⁷ L'année précédente, la FUIQ avait tenté de rallier la FPTQ et la CTCC afin qu'elles présentent toutes trois une même liste de revendications lors de leur rencontre annuelle avec le gouvernement québécois, mais la tentative était demeurée sans succès (Lettre de Roméo Mathieu à Gérard Picard, 31 octobre 1955, Fonds FUIQ, 85P6/16, Service des archives de l'UQAM ; *La Gazette du travail*, janvier-juin 1956, p. 28).

effet, habitués que nous sommes à ne penser qu'en termes propres à l'indigence lorsqu'il s'agit de sécurité sociale, nous avons malheureusement créé une confusion durable dans l'esprit du public lorsque nous leur avons proposé dans le passé des mesures de sécurité sociale. Tout citoyen, indépendamment de ses moyens de fortune, a un droit à la sécurité sociale du fait même qu'il appartient [42] à la communauté. La sécurité sociale est une nouvelle notion qui ne doit pas être confondue avec l'assistance publique ⁵⁸.

À partir du milieu des années 1940, le Conseil des métiers et du travail de Montréal (CMTC) et le Conseil du travail de Montréal (CTM) mettent sur pied le Comité du travail contre l'intolérance raciale et religieuse. La reprise massive de l'immigration au lendemain de la Deuxième Guerre mondiale s'accompagne d'une attitude xénophobe de la part de certains employeurs. Dans ce contexte, les dirigeants syndicaux considèrent l'intolérance vis-à-vis des immigrants comme une menace pour les organisations syndicales et les institutions démocratiques ⁵⁹.

Parmi ses activités, le Comité contre l'intolérance raciale et religieuse organise annuellement un colloque de deux jours afin de sensibiliser les syndicalistes et la population en général aux méfaits de la discrimination. Les 28 et 29 mars 1953, par exemple, le colloque réunit à Montréal plus de 150 participants issus des milieux universitaires, gouvernementaux et syndicaux. Une soixantaine de syndicats affiliés au CMTC et au CCT sont présents. Si le colloque est sous la présidence conjointe de Claude Jodoin, président du CMTM, et de Gérard Rancourt, président du CTM, l'organisation est laissée à Jacques-V. Morin, secrétaire exécutif du Comité contre l'intolérance et secrétaire exécutif de la FUIQ ⁶⁰. Romuald Lamoureux, président de la FUIQ, est présent, tandis que le président de la FPTQ, Roger Provost, absent, est représenté par Louis Laberge de la loge 712 de l'Association internationale des machinistes. Durant ces deux journées, les conférenciers abor-

⁵⁸ « Mémoire sur l'assurance-santé présenté conjointement par la Confédération des travailleurs catholiques du Canada, la Fédération du travail du Québec et la Fédération des unions industrielles du Québec », septembre 1956, 9, Fonds FUIQ, 85P6/17, Service des archives de l'UQAM.

⁵⁹ « Un appel à toutes les unions ouvrières de Montréal ! », Lettre de Claude Jodoin, président du CMTM et William J. Smith, président du CTM, 1947, Fonds FUIQ, 85P3b/3, Service des archives de l'UQAM.

⁶⁰ « Conférence ouvrière sur les relations entre Canadiens », *Le Canada*, 28 mars 1953, dans Fonds Jacques-V. Morin, 159P202B/001, Service des archives de l'UQAM ; *Le Monde ouvrier*, avril 1953, p. 3.

dent divers sujets, comme le projet de loi 100 qui vise à éliminer la discrimination raciale et religieuse des emplois relevant du gouvernement fédéral ; le cas problématique des contremaîtres unilingues anglais au Québec ; le traitement subi par les Canadiens français dans les forces armées canadiennes ; l'impact des préjugés sur les enfants en milieu scolaire et familial ; enfin, la xénophobie pratiquée dans les lieux publics : « Que dire de ces hôtels, de ces plages [43] et de ces autres endroits publics à *clientèle restreinte* ? », de demander un des conférenciers ⁶¹. Quelques mois plus tard, c'est au tour du CMTC et du CCT de réclamer du gouvernement fédéral l'inclusion d'une charte des droits de l'homme dans la constitution canadienne ⁶². À ce sujet, l'auteur Louis Fournier affirme que le Comité contre l'intolérance raciale du CMTM et du CTM aura été « l'un des premiers à revendiquer une charte des droits de l'homme » ⁶³.

Malgré leurs divergences d'opinions, la FPTQ et la FUIQ se rejoignent donc lorsqu'il est question de lutter contre la discrimination ethnique et l'intolérance religieuse. Dans les années 1940 et 1950, les deux fédérations participent activement aux rencontres annuelles du Comité contre l'intolérance raciale. De plus, plusieurs militants des deux fédérations occupent des postes au sein de l'exécutif du Comité à cette époque. La FUIQ, par exemple, y est représentée par Romuald Lamoureux, Huguette Plamondon, Jacques-V. Morin et Fernand Daoust, tandis que la FPTQ peut compter sur Raymond. Bennett et Claude Jodoin. Louis Laberge y est également actif, mais à titre de représentant du CMTM ⁶⁴.

En ce qui a trait à la conception du rôle de l'État, la FPTQ s'oppose farouchement à l'intervention étatique dans le champ des relations de travail ou dans le domaine économique. Elle valorise plutôt le libéralisme économique, reléguant l'État à un rôle supplétif qui viserait uniquement à limiter les abus du système

⁶¹ « Succès de la conférence sur les relations humaines », *Rapports ouvriers canadiens*, avril-mai 1953, p. 1-3, dans Fonds FUIQ, 85P3b/3, Service des archives de l'UQAM.

⁶² « Le CMTC et le CCT pour les droits de l'homme », *Rapports ouvriers canadiens*, août-septembre 1953, 2, dans Fonds Jacques-V. Morin, 159P202B/001, Service des archives de l'UQAM.

⁶³ Louis Fournier, *Louis Laberge. Le syndicalisme c'est ma vie*, Montréal, Québec/Amérique, 1992, p. 89.

⁶⁴ « Comité de travail sur l'intolérance raciale », Fonds FUIQ, 85P3b/3, Service des archives de l'UQAM.

capitaliste ⁶⁵. Réformistes, les dirigeants de la FPTQ ne veulent pas transformer radicalement le système capitaliste, ils cherchent plutôt à l'améliorer progressivement en augmentant le pouvoir d'achat de la classe ouvrière, en diminuant le taux de chômage et en favorisant l'adoption d'un vaste filet de sécurité sociale ⁶⁶. Ainsi, ils valorisent le système capitaliste et l'entreprise privée, tout en recherchant une distribution plus équitable de la richesse.

Contrairement à la FPTQ, la FUIQ favorise l'intervention de l'État dans le domaine économique en raison du rattrapage à effectuer face à l'Ontario et se fait plus critique à l'égard du système capitaliste et de l'entreprise privée. Dans [44] les documents qu'elle produit durant ces années, la FUIQ compare la situation économique de l'Ontario à celle du Québec à plusieurs reprises ⁶⁷. Comme le souligne Louis-Marie Tremblay, « l'objectif du rattrapage nécessite, dans une perspective socialiste, une intervention dynamique de l'État ⁶⁸ ». Pour la FUIQ, le rattrapage passe inévitablement par un engagement accru du gouvernement québécois dans l'économie nationale. C'est pourquoi elle revendique dans son Manifeste de 1955 la nationalisation et la municipalisation des services publics comme, par exemple, les ressources naturelles de la Gaspésie et de l'Ungava qui devraient être exploitées par le gouvernement provincial et non par les compagnies américaines. À cet égard, elle est plus progressiste que la FPTQ qui ne compte pas cette préoccupation de la nationalisation des ressources naturelles dans son programme.

⁶⁵ On consultera à ce sujet les « causeries » radiophoniques prononcées par Gustave Francq, le secrétaire de la FPTQ, lors d'une campagne de recrutement organisée par la Fédération à l'automne 1937 et à l'hiver 1938 : *Le Monde ouvrier*, 13 novembre 1937, p. 1 ; 23 mars 1938, p. 1 ; 3 septembre 1938, p. 3 ; *Le Nouvelliste* (Trois-Rivières), 7 décembre 1937, p. 2.

⁶⁶ Pour les mesures mises de l'avant par les syndicalistes internationaux durant les années 1930, voir Éric Leroux, « Des moyens de faire face : les syndicats internationaux et la crise des années trente ». *Bulletin d'histoire politique*, 9, 2 (printemps 2001), p. 73-83.

⁶⁷ On consultera à ce sujet le mémoire qu'elle présente à la commission Tremblay en 1954 (« Mémoire de la Fédération des unions industrielles du Québec (Congrès canadien du travail) à la Commission royale d'enquête sur les problèmes constitutionnels (province de Québec) », présenté à Montréal le 10 mars 1954, Fonds FUIQ, 85P6/11, Service des archives de l'UQAM).

⁶⁸ Tremblay, *Le syndicalisme québécois...*, p. 133.

L'ACTION POLITIQUE ET LA LUTTE CONTRE LE RÉGIME DUPLESSISTE

Comme nous l'avons déjà mentionné, la fondation de la FPTQ en 1938 est la résultante, du moins en partie, de la menace que représente le gouvernement de Maurice Duplessis. L'opposition de la FPTQ au régime duplessiste durant ses premières années d'existence est féroce. La Fédération combat avec acharnement, par exemple, la Loi relative aux salaires des ouvriers (1937) qui permet au gouvernement de modifier ou d'annuler un décret sans consulter au préalable les parties en cause et la Loi des salaires raisonnables (1937) qui permet aux employeurs de refuser de négocier avec les syndicats et d'imposer des salaires minimums en lieu et place d'une convention collective de travail. Entre les mains d'un gouvernement antisyndical, cette loi devient « une arme pour enlever aux syndicats leur reconnaissance »⁶⁹.

En mars 1938, la FPTQ organise une imposante campagne de protestation dans les principales villes du Québec pour s'opposer à ces mesures. Pour la première fois depuis 1921, la FPTQ et la CTCC décident d'unir leurs forces et de former une alliance pour contester ces lois auprès du gouvernement. [45] Durant les années 1930 et 1940, la FPTQ s'oppose aussi à la Loi du cadenas (1937) qui autorise la fermeture de lieux où des personnes sont soupçonnées de propager des idées communistes. En outre, elle prend position contre le projet de loi 88, qui prévoit l'incorporation obligatoire des syndicats, et contre le projet de loi 178, qui vise à retirer à la Commission des accidents du travail le pouvoir de fixer les indemnités aux accidentés⁷⁰. Enfin, en 1948, la FPTQ participe au cartel syndical regroupant la CTCC et le CTC pour s'opposer au projet de loi 5 sur la réforme du Code du travail.

En 1949, par contre, la Fédération effectue un virage et décide de favoriser dorénavant une politique de conciliation et de collaboration avec le gouvernement

⁶⁹ Michel Pelletier et Yves Vaillancourt, *Les politiques sociales et les travailleurs*, cahier 2 : *Les années 1930*, Montréal, 1975, p. 166.

⁷⁰ Leroux, *Gustave Francq* p. 259-262.

Duplessis ⁷¹. Ainsi, en 1954, la FPTQ ne rallie pas les rangs de la CTCC, de la FUIQ et de l'Alliance des professeurs de Montréal pour s'opposer aux projets de loi 19 et 20. La Fédération propose plutôt la création d'un comité parlementaire ainsi que certains amendements mineurs aux projets de loi. Même si ces projets de loi reprennent pour l'essentiel les mesures comprises dans le « bill » 5 de 1948, la FPTQ préfère dorénavant une action de lobbying plutôt qu'une politique de confrontation directe avec les pouvoirs publics ⁷². Cette position lui vaut des critiques des dirigeants de la FUIQ qui la trouvent « molle » devant les politiques du gouvernement duplessiste.

Cette politique de lobbying ou de représentation auprès des pouvoirs publics s'harmonise bien d'ailleurs avec sa vision de l'action politique autonome. En effet, depuis son premier congrès en 1938 et ce, jusqu'en 1957, la FPTQ prend position contre l'action politique autonome. L'article 15 de ses statuts prévoit qu'un dirigeant qui compte se présenter comme candidat à une élection devra obligatoirement démissionner de son poste à la FPTQ ⁷³. Devant le gouvernement antisindical de Duplessis, la FPTQ préfère pratiquer une action de lobbying et ainsi tenter d'être représentée dans les différentes commissions gouvernementales afin d'y défendre les intérêts de ses membres. Ainsi, au cours des ans, on retrouvera Elphège Beaudoin et Marcel Francq à la [46] Commission des relations ouvrières ⁷⁴, Candide Rochefort à la Commission du salaire minimum à partir de 1944 en remplacement de Gustave Francq, Joseph Matte, J.-B. Arsenault, Claude Jodoin, Marcel Francq, Elphège Beaudoin, Roger D. Labrie, Roger Provost et

⁷¹ Brossard, *L'idéologie économique de la FTQ*,... p. 33.

⁷² Roch Denis, *Luttes de classes et question nationale au Québec, 1948-1968*, Montréal, Presses socialistes internationales, 1979, p. 142. [Livre disponible dans [Les Classiques des sciences sociales](#). JMT.]

⁷³ En octobre 1938, par exemple, Arthur Martel remplace Raoul Trépanier à la tête de la Fédération. Ce dernier doit démissionner de son poste puisqu'il se porte candidat dans Montréal-Saint-Louis lors d'une élection partielle. Défait, Trépanier est réélu président au congrès annuel de juillet 1939. La même situation se répète une année plus tard lorsque Trépanier se présente de nouveau aux élections provinciales. Défait pour une deuxième fois dans le même circonscription, il retrouve à nouveau son poste de président de la Fédération à l'été 1940. En mars 1942, lorsque Claude Jodoin décide de se porter candidat libéral dans la circonscription de Montréal-Saint-Jacques, il doit au préalable démissionner de son poste de vice-président général de la FPTQ (*Le Monde ouvrier*, 7 mars 1942, p. 1).

⁷⁴ À titre comparatif, Michel Grant souligne qu'en raison de l'animosité qui l'opposait à Duplessis, la FUIQ n'aura jamais de représentant à la Commission des relations ouvrières (Michel Grant, *L'action politique syndicale et la Fédération des unions industrielles du Québec*, mémoire de maîtrise en relations industrielles, Université de Montréal, 1968, p. 79).

doin, Marcel Francq, Elphège Beaudoin, Roger D. Labrie, Roger Provost et Édouard Larose au Conseil supérieur du travail créé en 1941.

De son côté, la FUIQ est l'une des plus virulentes opposantes au régime duplessiste. En janvier 1954, le gouvernement Duplessis présente les projets de loi 19 et 20. Le « bill » 19 révoque la représentation syndicale à tout syndicat qui compte des communistes comme dirigeants ou comme organisateurs, tandis que le « bill » 20 interdit le droit de grève dans le secteur public en menaçant les syndicats qui s'y hasarderont à perdre leur accréditation syndicale. Avec son effet rétroactif, le projet de loi 20, s'il est adopté, aura pour conséquence de retirer à l'Alliance des professeurs de Montréal son accréditation syndicale ⁷⁵.

Pour contrer ces projets de loi, la FUIQ, la CTCC et l'Alliance des professeurs de Montréal participent à une grande marche de protestation sur Québec le 24 janvier 1954. Malgré les nombreuses protestations, les « bills » 19 et 20 seront sanctionnés le 28 janvier 1954. Durant ces années, la FUIQ est beaucoup plus près de la CTCC que de la FPTQ. En 1949, par exemple, lors de la grève de l'amiante, le CCT et ses syndicats québécois affiliés soutiennent financièrement et moralement la CTCC. Puis, en 1952, la FUIQ dénonce la violence déployée par la police provinciale au moment de la grève de Louiseville, qui implique des syndiqués membres de la CTCC. Enfin, c'est au tour de la CTCC d'appuyer les Métallos de la Noranda, affiliés à la FUIQ, lors de la grève de 1953-1954 ⁷⁶. Comme le souligne Louis-Marie Tremblay, l'affinité entre la FUIQ et la CTCC résulte de la « similitude de leur engagement social et de leur perception des problèmes particuliers du Québec, de leur opposition au régime duplessiste et ce, en dépit de l'apolitisme officiel de la CTCC, ainsi que des affinités intellectuelles de plusieurs de leurs leaders respectifs » ⁷⁷.

[47]

Les projets de loi 19 et 20 de janvier 1954 provoquent une radicalisation de la FUIQ qui, à son congrès de juin 1954, adopte une recommandation autorisant le comité d'action politique à préparer un manifeste sur l'action politique. Signe de l'intérêt marqué pour cette question, le comité chargé de la rédaction est composé

⁷⁵ Grant, *L'action politique syndicale...* p. 73.

⁷⁶ Gérin-Lajoie, *Les Métallos* p. 106-107.

⁷⁷ Tremblay, *Le syndicalisme québécois...*, p. 138-139.

de plusieurs poids lourds de l'organisation : Romuald J. Lamoureux, Roméo Mathieu, Huguette Plamondon, Jacques-V. Morin, Philippe Vaillancourt, Charles Devlin et Gérard Poirier ⁷⁸.

Au congrès de Joliette, l'année suivante, les délégués adoptent le Manifeste au peuple du Québec, qui se veut une réponse véhémement aux attaques antisyndicales du gouvernement Duplessis et, du même coup, une prise de position en faveur du socialisme démocratique. En introduction, les rédacteurs du Manifeste rappellent les événements marquants des dernières années comme la grève de l'amiante, le retrait de l'accréditation syndicale de l'Alliance des professeurs de Montréal et l'adoption de lois « réactionnaires » par le gouvernement Duplessis. Selon les rédacteurs, ces événements auront à tout le moins servi à éclairer la classe ouvrière : « Ils [les ouvriers] ont pris conscience, non seulement de la menace réactionnaire qui pèse sur eux et leurs syndicats, mais aussi de la menace réactionnaire qui pèse sur nos institutions démocratiques en général » ⁷⁹. Par ailleurs, si le Manifeste présente un programme social progressiste, il ne propose pas de moyens concrets pour le réaliser.

Contrairement à la FPTQ qui exige de ses dirigeants qu'ils démissionnent de leur poste s'ils désirent se lancer en politique active, la FUIQ encourage ses membres et ses dirigeants à militer au sein du Cooperative Commonwealth Federation (CCF). À ce sujet, la FUIQ suit l'exemple du CCT qui appuie depuis 1943 le programme du CCF, l'ancêtre du Nouveau parti démocratique (NPD). Ainsi, dans les années 1940 et 1950, des dirigeants de la FUIQ (ou de syndicats affiliés au CCT) se présentent comme candidat CCF lors d'élections fédérales et provinciales. Romuald Lamoureux, président de la FUIQ de 1952 à 1956, se présente sous la bannière CCF [48] dans Montréal-Saint-Henri en 1944. La même année, Philippe Vaillancourt se présente dans Québec-Centre, Gérard Rancourt dans Maisonneuve et David Côté dans Rouyn-Noranda. Côté est le seul des quatre candidats à connaître la victoire. De fait, il sera le seul candidat CCF jamais élu au Québec. De ces quatre candidats, seul Gérard Rancourt se présente une deuxième fois lors de l'élection suivante en 1948. La palme revient toutefois à William Bill Dodge,

⁷⁸ « Comité du Manifeste au peuple du Québec », Fonds FUIQ, 85P3b/10, Service des archives de l'UQAM.

⁷⁹ « Manifeste au peuple du Québec », Fonds FUIQ, 85P3b/10, Service des archives de l'UQAM.

qui se présente à six reprises entre 1948 et 1958.⁸⁰ Jacques-V. Morin, secrétaire exécutif de la FUIQ et directeur du service d'éducation du CCT au Québec, ne se présente pas comme candidat à cette époque, mais c'est lui qui dirige les Jeunes-CCF au milieu des années 1940⁸¹. D'autres encore, comme l'avocat syndical Guy-Merrill Desaulniers, chef provincial du CCF au Québec, et le professeur Eugene Forsey évoluent dans la mouvance FUIQ-CCF⁸².

Or, malgré l'intérêt marqué de plusieurs militants de la FUIQ envers le programme du CCF, certaines divisions apparaissent dans les rangs des partisans de l'action politique. Au congrès de Joliette en 1955, le comité d'action politique recommande la formation d'un nouveau parti politique québécois, mais la recommandation est battue par la majorité des délégués. La raison en est bien simple : le CCT reconnaît le CCF comme son bras politique. Deux groupes s'affrontent à ce moment au sein de la FUIQ. Le premier, mené par le président Romuald Lamoureux, reconnaît le CCF comme le parti politique du CCT et de la FUIQ, tandis que le second, plus autonomiste, favorise la création d'un nouveau parti provincial, ne se reconnaissant pas dans l'anglophone CCF. L'aile autonomiste, dirigée par Roméo Mathieu, le secrétaire général de la FUIQ, compte dans ses rangs Fernand Daoust, Jean-Marie Bédard, Jean Gérin-Lajoie et plusieurs autres⁸³. Déçus de la tournure des événements, les partisans les plus convaincus du Manifeste fonderont la Ligue d'action socialiste et militeront, à partir de 1956, dans un nouveau mouvement, le Rassemblement⁸⁴.

⁸⁰ Dodge, de la Fraternité des cheminots, se présente d'abord aux élections provinciales en 1948 et 1956 dans Montréal-Verdun et en 1952 dans Compton, puis aux élections fédérales en 1953 dans Montréal-Saint-Laurent et en 1957 et 1958 dans Montréal-Verdun. Ces données sont tirées de *Les résultats électoraux depuis 1867*, Québec, Bibliothèque de l'Assemblée nationale, 1995 ; Pierre Drouilly, *Statistiques électorales fédérales du Québec, 1867-1985*, Montréal, VLB, 1986.

⁸¹ Entrevue avec Jacques-V. Morin réalisée par Bernard Dansereau et Éric Leroux, 9 mars 1997.

⁸² En comparaison, les hauts dirigeants de la FPTQ sont plus près du Parti libéral. À preuve les candidatures libérales de Raoul Trépanier en 1938 et 1940 et de Claude Jodoin en 1942 et en 1944. Jodoin se fait élire dans la circonscription de Montréal-Saint-Jacques lors de la partielle de 1942, mais il sera battu deux ans plus tard lors des élections générales de 1944. En 1948, il se présente comme candidat ouvrier indépendant, mais il est battu.

⁸³ Boudreau et Roback, *FTQ. Des tout débuts jusqu'en 1965...*, p. 175.

⁸⁴ Grant, *L'action politique syndicale...* p. 73.

[49]

En définitive, lorsqu'on se penche sur les mesures concrètes contenues dans les programmes sociaux de chacune des deux fédérations, on constate que les ressemblances l'emportent sur les différences. L'éducation, la santé, les pensions de vieillesse, les allocations familiales, le logement et l'assurance-chômage sont au cœur des politiques sociales de la FPTQ et de la FUIQ. De plus, elles défendent toutes deux une conception similaire de la sécurité sociale mettant l'accent sur la responsabilité gouvernementale et le droit inaliénable des travailleurs de profiter des programmes sociaux qui se mettent en place à cette époque. Enfin, le Comité contre l'intolérance raciale et religieuse auquel participent de nombreux syndicalistes des deux fédérations, dans les années 1940 et 1950, démontre qu'un certain degré de coopération existe.

Toutefois, malgré ces ressemblances, les projets de société des deux fédérations diffèrent considérablement. Dans l'ensemble, la FUIQ présente un projet de société plus revendicateur, plus social-démocrate, que celui de la FPTQ. Sa lutte contre les abus flagrants du régime duplessiste, ses alliances avec la CTCC et l'Alliance des professeurs, son Manifeste au peuple du Québec de 1955, sa valorisation de l'action politique et sa conception d'un État plus interventionniste sur le plan économique témoignent de cette volonté social-démocrate de voir les choses changer. Plus conservatrice, la FPTQ, de son côté, préfère la conciliation à la confrontation et pense atteindre ses objectifs visant une meilleure répartition de la richesse en favorisant une politique de lobbying auprès des pouvoirs publics et du gouvernement duplessiste.

Devant ce portrait, il est facile de comprendre que la fusion de 1957 fut avant tout un mariage de raison. Il faudra en fait attendre la grève de Murdochville pour voir un véritable esprit de coopération et d'entraide se développer entre les deux groupes. En effet, Murdochville sonnera le ralliement des troupes contre le gouvernement duplessiste qui devient l'ennemi à abattre.

[55]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

I. Éléments d'histoire de la FTQ

4

**“Naissance de la FTQ :
témoignage d'un acteur de l'époque.”**

Émile Boudreau

[pp. 55-60.]

[Retour à la table des matières](#)

Au soir d'une carrière syndicale qui a duré plus d'une cinquantaine d'années, officiellement et non officiellement, j'aimerais dire combien j'ai été chanceux d'avoir abouti, au début des années cinquante, presque par accident, dans un syndicat, celui des Métallos, qui a joué un rôle très important dans la fondation, dans le fonctionnement et dans l'engagement social de ce qui est devenu, au cours des années qui ont suivi, la Fédération des travailleurs (et maintenant, des travailleuses !) du Québec.

Si j'ai pu jouer un certain rôle dans l'évolution du mouvement ouvrier au Québec, et en particulier dans l'évolution de la FTQ, c'est que j'ai toujours pu jouir de l'appui de structures syndicales qui se précisaient de plus en plus clairement avec le temps et qui répondaient de mieux en mieux à mes propres aspirations sur les plans social et politique.

En 1952, lorsque j'ai quitté mon petit syndicat local de mineurs en Abitibi et débouché dans le « grand monde » du syndicalisme international, national et « provincial », tout était littéralement en ébullition, sur tous les plans. Sur le plan international, après la désertion des rangs de l'AFL de plusieurs des syndicats œuvrant sur une base industrielle, désertion qui avait été marquée par le coup de poing de John L. Lewis à la figure de Bill Hutcheson au cours du congrès de l'AFL à l'automne 1935, et la fondation du Congress of Industrial Organizations (CIO) l'année suivante, les pourparlers d'unité, qui avaient repris plutôt timidement dès 1937, [56] s'étaient poursuivis au cours des années subséquentes avec des résultats plus ou moins encourageants selon les circonstances et selon les personnes impliquées « au sommet ». Vers la fin de 1952, les présidents Walter Reuther, du CIO, et George Meany, de l'AFL, qui venaient tous deux d'entrer en fonction suite aux décès prématurés, à quelques semaines d'intervalle, des présidents Murray et Green, déclarèrent tous deux publiquement que la réalisation de l'unité syndicale serait l'une de leurs priorités.

La réunification ne fut pas uniquement motivée par les considérations idéologiques, quoi qu'en disent certains historiens. Les deux centrales devaient faire face à plusieurs situations bien concrètes, dont l'une était cruciale : l'organisation des travailleurs non syndiqués était à un point mort. Une étude sommaire réalisée en 1953 pour le compte des deux centrales révéla qu'au cours des deux années précédentes, aux États-Unis et au Canada, elles avaient englouti près de 12 000 000 \$ et des énergies considérables à se marauder mutuellement. Le bilan des gains nets se chiffrait à une fraction de 1% en termes de *membership* nouveau pour les deux centrales. Le reste, soit plus de 99%, n'était que des changements d'affiliation de l'AFL-CMTC au CIO-CCT, ou inversement. Cette guerre fratricide et stérile devait cesser. L'AFL et le CIO conclurent donc un pacte de non-maraudage et l'année suivante le CMTC et le CCT firent de même au Canada. Ce *modus vivendi* était le prélude de la fusion organique qui devait se réaliser en 1955 aux États-Unis et en 1956 au Canada. ⁸⁵

Au début des années cinquante, l'unité éventuelle des deux grandes centrales étatsunienne et canadienne étant de plus en plus probable, la fièvre qui accompagne normalement un tel tournant historique se faisait sentir au niveau de leurs

⁸⁵ Émile Boudreau, *Histoire de la FTQ des tout débuts jusqu'en 1965*. Montréal, FTQ, 1987.

instances respectives au Canada et au Québec. On prévoyait qu'à relativement courte échéance, il devrait aussi y avoir fusion des fédérations provinciales et des conseils régionaux du travail. Au Québec, cela posait un problème d'envergure. Pour qu'il puisse y avoir une fusion dont le résultat serait la formation d'une fédération québécoise, il fallait qu'il existe deux fédérations, l'une d'allégeance AFL-CMTC et l'autre [57] d'allégeance CIO-CCT. Or, au Québec, s'il existait bel et bien, depuis 1937, une fédération regroupant les unions affiliées à l'AFL aux États-Unis et au Congrès des métiers et du travail au Canada, la Fédération provinciale du travail (FPTQ), les unions affiliées au CIO américain et au Congrès canadien du travail ne s'étaient pas encore regroupées au sein d'une fédération « provinciale ». Bien plus, en vertu des statuts du Congrès canadien du travail, il fallait trois conseils régionaux du travail pour pouvoir obtenir une charte de fédération « provinciale ». Or, à l'époque où s'activaient les pourparlers de fusion, il n'y avait que deux de ces conseils régionaux en existence au Québec, un à Montréal et l'autre à Saint-Jean. Difficulté additionnelle : pour obtenir l'octroi d'une charte pour un conseil du travail dans une ville ou dans une région, il fallait que la demande soit faite au CCT par trois syndicats différents œuvrant dans cette ville ou dans cette région. Joliette, ville et région, pouvait satisfaire à cette exigence. En collaboration avec les dirigeants des unions CIO œuvrant sur le terrain, il y eut rien de moins qu'un blitz dans cette ville par des militants du CIO de Montréal. Il y eut aussi accélération des procédures au niveau du CCT pour l'émission d'une charte au tout nouveau Conseil du travail de Joliette. Bref, les 6 et 7 décembre 1952, eut lieu le congrès de fondation de la Fédération des unions industrielles du Québec (FUIQ), affiliée séance tenante au Congrès canadien du travail. Nous pouvions maintenant attendre de pied ferme les « frères ennemis » de l'AFL-CMTC !

En fait, l'esprit « fraternel » prit un certain temps à se manifester. Nouveau venu dans le mouvement ouvrier, j'avais été scandalisé par la bataille que nous avait livrée le CMTC lors de la campagne d'organisation des mineurs de Murdochville à compter du mois de juin 1953. Les tracts distribués aux travailleurs reflétaient bien les sentiments qui animaient les tenants de l'une et l'autre des centrales. Pour le CMTC, le CIO était une organisation antidémocratique qui voulait soumettre les travailleurs à une dictature communiste. Remarquons que le CMTC utilisait toujours le sigle [58] « CIO » pour désigner ses adversaires du Congrès

canadien du travail. C'était plus dangereux, apparemment ! Au CCT, nous mettions en garde les mineurs contre une organisation qui prouvait, par ses actions, qu'elle était « vendue » corps et âme à l'employeur ! Ce climat de confrontation entre les affiliés des deux centrales s'étendait à tout le Québec et persistait malgré les fusions réalisées en 1955 aux États-Unis et en 1956 au Canada, où le candidat de compromis à la présidence du nouveau Congrès du travail du Canada fut Claude Jodoin, jusqu'alors président du CMTC. Du point de vue des tenants du CCT, il était le plus « acceptable » parmi les candidats possibles venant du CMTC.

Les accords de fusion « au sommet » stipulaient que les fédérations « provinciales », ainsi que les conseils régionaux du travail, devaient se fusionner dans un délai de deux ans. La pression qui venait « d'en haut » était donc forte pour que les deux fédérations québécoises se fusionnent. « La mort dans l'âme », comme le dira Philippe Vaillancourt, les tenants du CCT au Québec virent cet événement se produire le 16 février 1957, date de la fondation officielle de la Fédération des travailleurs du Québec. Encore là, la présidence de la nouvelle FTQ fut l'objet d'un compromis, et le poste échut à Roger Provost, un des dirigeants des Ouvriers unis du textile et ancien président de la FPTQ (CMTC). Puis eut lieu la grève à la mine *Gaspe Copper* en mars 1957 et la célèbre Marche sur Murdochville le 19 août de la même année, ce qui donna l'occasion à Roger Provost de proclamer son opposition au duplessisme et son engagement public en faveur de l'action politique. Les tenants du CCT découvraient qu'ils pouvaient « travailler » avec Provost. En fait, c'est pendant son règne que la fusion a vraiment débuté.

C'est en septembre 1959 que survint le décès de Maurice Duplessis. Il fut remplacé par Paul Sauvé qui prononça son célèbre « désormais ». C'était le début de la « Révolution tranquille ». Le 20 octobre 1964, Roger Provost disparut à son tour. Il appartenait aux membres du Conseil général de lui nommer un remplaçant au poste de président de la Fédération. [59] Deux candidats étaient sur les rangs : Fernand Daoust, un « permanent » du CTC, l'un des fondateurs de la FUIQ, et Louis Laberge, permanent des Machinistes et président du Conseil du travail de Montréal. Cette fois, il n'y eut pas de compromis. Ce fut la bataille rangée entre les anciens de la FPTQ et les anciens de la FUIQ. Louis Laberge en sortira vainqueur, « par un demi vote », selon ses propres paroles. Au congrès suivant, l'élection de Laberge fut confirmée par l'ensemble des délégués. Il restera en poste pendant 27 ans et on lui doit en grande partie ce qu'est devenue la FTQ dans le

quart de siècle qui a suivi. Quant à Fernand Daoust, le congrès de 1965 lui préféra Gérard Rancourt au poste de secrétaire général de la Fédération. La bataille fut féroce et elle fit ressortir une fois de plus l'antagonisme qui persistait entre les anciens tenants du CCT et de la FUIQ et les anciens tenants du CMTC et de la FPTQ. Ce ne fut qu'en 1969 que Daoust accéda enfin au poste de secrétaire général, ne rencontrant cette fois aucune opposition. Laberge y fut-il pour quelque chose ? Les anciennes rivalités étaient-elles en train de disparaître ? Quoi qu'il en soit, Daoust et Laberge formèrent par la suite le couple idéal pour continuer la réconciliation des idéologies divergentes et construire, petit à petit, l'instrument syndical, social et politique que la FTQ est devenue au sein de la société québécoise.

Je me rends bien compte que tenter, en quelques pages, de donner même une idée de l'historique de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec est une mission dangereuse, voire impossible. Il s'est publié plusieurs ouvrages élaborés sur l'histoire de la FTQ. Pour rédiger le présent texte, je me suis inspiré surtout de l'ouvrage auquel j'ai moi-même contribué à titre de rédacteur et de « ré-arrangeur » de textes rédigés par plusieurs personnes, dont le regretté Léo Roback. Je recommande la lecture de ce bouquin. Il rappelle des souvenirs. L'une des meilleures histoires du syndicalisme au Québec est incontestablement celle qu'a écrite Jacques Rouillard, un historien que je considère parmi les meilleurs sinon le meilleur historien québécois en la matière.

[60]

J'ai participé à un grand nombre des événements qui ont marqué la naissance et l'affirmation de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec. En ce sens, j'ai donc contribué, au moins en partie, à faire de la FTQ ce qu'elle est devenue maintenant. Mais je crois que le fait d'avoir été membre d'un syndicat important affilié à la FTQ, et le fait d'avoir pu travailler aussi étroitement, depuis 1977 et jusqu'à ma retraite en 1982, avec les dirigeants de notre centrale, a fait de moi un syndicaliste plus compétent et plus averti, et surtout m'a permis de m'engager corps et âme dans un grand nombre de causes qui, dans le domaine social, dépassaient de beaucoup le simple engagement syndical. J'ai aussi consacré beaucoup d'énergie au domaine politique. Et beaucoup d'argent, que je contribuais de mes propres deniers et que, je dois l'avouer, je « soutirais », parfois sans scrupule aucun, de mon propre Syndicat et parfois de la FTQ elle-même. Nulle part ailleurs

qu'à la FTQ, j'en suis convaincu, n'aurais-je pu jouir d'une telle liberté d'action et d'un tel appui dans toutes les « croisades » dans lesquelles je me suis engagé.

[61]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

I. Éléments d’histoire de la FTQ

5

“Comment nous avons bâti la FTQ.”

Louis Laberge

[pp. 61-64.]

[Retour à la table des matières](#)

L'histoire de la FTQ remonte à plus de cent ans, il ne faut jamais l'oublier. Mais c'est en février 1957 que la FTQ est née de la fusion de deux organisations syndicales, qui étaient aussi deux frères ennemis : la Fédération provinciale du travail du Québec (FPTQ), qui était la plus ancienne et à laquelle j'appartenais, et la Fédération des unions industrielles du Québec (FUIQ) qui était plus récente et dont venait notamment Fernand Daoust. Cette fusion au Québec faisait suite à la réunification, aux États-Unis, de l'AFL et du CIO, et à la fondation du Congrès du travail du Canada (CTC). Les deux grands courants du syndicalisme nord-américain, les syndicats de métiers et les syndicats industriels, étaient à nouveau réunis, après une scission qui avait duré vingt ans.

La première occasion qui nous a été donnée de travailler ensemble fut la célèbre grève des mineurs de Murdochville, déclenchée par les Métallos en mars 1957. L'encre n'était pas encore sèche sur le document de fusion, il nous était donc difficile de nous ajuster, mais cette grève a permis de commencer à le faire. Ce fut un formidable pas en avant pour la nouvelle FTQ.

Les syndicats du CIO, comme les Métallos, étaient un peu plus avancés que nous, les syndicats de l'AFL, parfois même un peu trop. Le conservatisme des syndicats de l'AFL a fait en sorte que l'on atteigne le juste milieu. La FTQ a été la première organisation syndicale au Québec à oser se prononcer, dès 1958, en faveur de la fondation d'un nouveau parti politique de gauche, social-démocrate : le Nouveau Parti [62] Démocratique (NPD). Nous avons fait des pieds et des mains pour implanter ce parti chez nous, mais sa direction n'a jamais pu reconnaître que le Québec était totalement différent.

« ON A BRASSÉ LE CTC ... »

On a aussi brassé le Congrès du travail du Canada pour qu'il reconnaisse le caractère unique du Québec et de la FTQ, et ce pendant des années. Nous avons fini par bénéficier d'un certain statut d'autonomie pour la FTQ, à la suite du congrès du CTC à Vancouver en 1974. Puis, nous avons gagné un statut qui se rapproche de la souveraineté-association, après une quasi-rupture avec le CTC dans les années 1990. Toutes ces batailles avaient commencé dans les années 1960. Au congrès du CTC, lorsque nous parlions français, malgré la traduction simultanée, à peu près 10% des délégués nous écoutaient, hormis les délégués du Québec évidemment.

C'est cela la FTQ : les batailles que nous avons dû mener pour pouvoir vivre comme nous le voulions, tout cela nous a donné une force. Paradoxalement, c'est notre faiblesse qui nous a permis d'acquérir cette force.

Rien de grand ne peut être bâti par une seule personne, cela prend beaucoup de monde. Il faut bien quelqu'un, au départ, pour y penser ou pour « partir la machine », mais ça prend tous les autres pour mener la bataille. Il y a eu de la collaboration, nous avons fait des choses ensemble que nous n'aurions jamais pensé faire autrement. Par exemple, la victoire syndicale du SCFP à Hydro-Québec, en 1966, a permis à la FTQ de prendre beaucoup d'expansion. Nous avons remporté de grandes victoires. Nous avons même réussi à empêcher le maraudage entre nos propres syndicats, qui nous nuisait énormément.

LA COMMISSION CLICHE

Parlons maintenant de la commission d'enquête Cliche sur l'industrie de la construction, en 1974-75. Étrangement, cette commission a permis à la FTQ de faire des pas de géant.

[63]

Nous n'avions alors pas de moyens de contrôle sur nos syndicats affiliés. Nous n'en avons pas eu beaucoup plus par la suite, mais au moins nous en avons eu assez pour pouvoir intervenir. Nous nous sommes donnés le droit collectif de mettre un syndicat en tutelle. Évidemment, les syndicats auraient pu protester, mais nous l'avons fait et cela a fonctionné. Auparavant, l'industrie de la construction était une jungle épouvantable pour les travailleurs ; nous en avons fait une industrie meilleure. Étant donné les conditions au départ, il ne faut pas s'étonner qu'il y ait eu des syndicats un peu rudes.

Sur la scène politique, lors des élections de 1976, la FTQ a décidé d'appuyer le Parti Québécois. Nous avons été très surpris de gagner nos élections, comme René Lévesque d'ailleurs... Mais l'important n'était pas de gagner les élections, c'était de faire avancer la cause des travailleurs et du Québec. Ce fut extraordinaire : nous voyions se réaliser peu à peu toutes les réformes que nous demandions depuis des années : la Commission de la santé et de la sécurité du travail, la réforme du Code du travail avec les mesures anti-briseurs de grèves et la formule Rand, la Loi des normes du travail et la hausse substantielle du salaire minimum, l'assurance-automobile, sans oublier bien sûr la Charte de la langue française, toutes des revendications que nous brandissions depuis belle lurette.

Ces années-là ont passé très vite, trop vite. J'en aurais manqué au moins la moitié si ça n'avait été de ma conjointe Lucille, qui m'amenait un peu partout dans les assemblées, qui me conduisait. Nous faisons 55 000 milles par année en voiture, sans parler des voyages en avion. C'est grand le Québec et il y a beaucoup de monde à voir. En s'éloignant des grands centres et en allant dans les régions, on en vient à mieux connaître notre monde, à mieux les aimer, à mieux les comprendre. Et alors, ils cessent de nous appeler la FTM, c'est-à-dire la Fédération des travail-

leurs et travailleuses de Montréal ! C'est en allant dans les régions que nous avons établi des contacts, que nous avons fait avancer la syndicalisation. Les Métallos [64] sur la Côte-Nord, c'étaient des géants. Il y a aussi nos gars de la construction qui étaient partout.

LE FONDS DE SOLIDARITÉ

Je dois absolument vous parler du Fonds de solidarité de la FTQ, une affaire sensationnelle. Je me souviendrai toujours des débuts du Fonds en 1983. Les succès que nous avons remportés, si je me souviens bien, je les avais prédits ! Quand nous avons donné notre première conférence de presse, un journaliste curieux nous a demandé : « Combien pensez-vous amasser d'argent dans votre Fonds ? ». Je me suis retourné vers Fernand Daoust, qui faisait semblant de prendre des notes... Clément Godbout avait le doigt dans le nez... Tout le monde était occupé ! Alors j'ai dû prendre une chance et j'ai répondu : « Bah, au moins une centaine de millions ». Tout le monde a éclaté de rire, y compris mes collègues... Cent millions ? En février 2001, durant notre campagne des RÉER, le Fonds de solidarité a fait des journées de 50 à 55 millions de dollars... L'aventure du Fonds depuis plus de quinze ans fut assez extraordinaire. Et le plus important, ce sont les quelque 100 000 emplois qu'il a sauvagés, maintenus et créés jusqu'à présent.

Il y eut ensuite la construction du Complexe FTQ, qui a ouvert ses portes en 1993. C'était un projet que j'avais en tête depuis presque 30 ans, depuis que j'avais été élu à la présidence de la centrale. Ça faisait des années que je parlais de regrouper nos syndicats pour être plus près les uns des autres, pour mieux échanger, et surtout prévoir pour les années à venir. Nos syndicats sont maintenant chez eux et il leur en coûte moins cher à chaque année pour y demeurer.

En terminant, je dois vous dire que la FTQ est une réussite exceptionnelle. Il ne faut jamais penser qu'on ne réussira pas parce qu'on est faible, au contraire. Il semblerait que plus on est faible en partant, plus on devient fort parce qu'on doit faire plus d'efforts pour grandir. C'est cela que nous avons réussi à faire ensemble. C'est cela le succès de la FTQ.

[65]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

II

LA FTQ ET LE DÉVELOPPEMENT SOCIO- ÉCONOMIQUE

[Retour à la table des matières](#)

[67]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

**II. La FTQ
et le développement socio-économique**

6

**“La FTQ et la nouvelle organisation
du travail : de la menace au défi.”**

Michel Grant

[pp. 67-82.]

***CONTEXTE D'ÉMERGENCE DE L'ORGANISATION
DE LA PRODUCTION ET DU TRAVAIL
COMME ENJEU SYNDICAL PRIORITAIRE***

[Retour à la table des matières](#)

Les nouvelles formes d'organisation de la production et du travail ont pénétré les milieux de travail d'une façon plus significative à partir des années 1980. En effet, les entreprises nord-américaines du secteur manufacturier se voyaient confrontées à une concurrence de plus en plus forte, particulièrement de pays asiatiques comme le Japon, et ce dans le cadre de transformations structurelles fondamentales à l'échelle mondiale dans les échanges commerciaux, les mouvements de capitaux et une transnationalisation du processus de production.

Le débat sur les nouvelles formes d'organisation du travail ne date pas d'hier. Inspiré par la grille marxiste, Braverman⁸⁶ apportait ainsi, il y a déjà plus de vingt-cinq ans, un point de vue très critique à l'égard des programmes patronaux

⁸⁶ Harry Braverman, *Labor and monopoly capital*, New York et Londres, Monthly Review Press, 1974.

d'humanisation du travail ou de qualité de vie au travail dont on peut retracer la source dans les travaux de chercheurs remontant avant même la Deuxième Guerre mondiale ⁸⁷ et se poursuivant avec, entre autres, les travaux de Friedmann ⁸⁸, Maslow ⁸⁹, McGregor ⁹⁰, Emery et Trist ⁹¹, Herzberg ⁹² et Ouchi ⁹³. Essentiellement, ces études suggèrent que le travailleur ne doit pas être traité comme un simple prolongement de la machine et que le travail ne se limite pas à sa dimension [68] technique et opérationnelle ; le travail comporte des dimensions humaines et relationnelles qui exercent une influence déterminante sur son efficacité et sa productivité et, en conséquence, sur le rendement de l'entreprise.

Au début des années 1960, on parlait déjà des « blues collar blues » ou du ras-le-bol ouvrier découlant du caractère aliénant de modes d'organisation du travail qui ne laissent aucune place à l'autonomie du travailleur. Cette approche conduisait logiquement à une remise en question du fordisme et du cadre organisationnel et institutionnel existant. C'est dans ce contexte qu'on voit des syndicats américains prôner au début des années 1970 des programmes de gestion participative et de qualité au travail ⁹⁴. Durant la période 1975-1985, la production et l'exportation japonaise de biens de consommation connurent un essor spectaculaire ⁹⁵. Dans leur volonté de connaître les mêmes succès, les entreprises au Québec, au Canada et aux États-Unis cherchèrent à reproduire et à diffuser les mêmes modes innovateurs de production et de gestion des ressources humaines que ceux utilisés par leurs concurrents nippons.

L'idée que le taylorisme était dépassé se répandait donc avec de plus en plus de force. On remettait en question les fondements mêmes des modes de production

⁸⁷ F.J. Roethlisberger et W.J. Dickson, *Management and the Worker*, Cambridge, Harvard University Press, 1939.

⁸⁸ Georges Friedman, *Problèmes humains du machinisme industriel*, Paris, Gallimard, 1946.

⁸⁹ Abraham Maslow, *Motivation and Personality*, New York, Harper, 1954.

⁹⁰ David M. McGregor, *The Human Side of Enterprise*, New York, McGraw Hill, 1960.

⁹¹ Fred E. Emery et Eric L. Trist, « The causal texture of organisational environments », *Human Relations*, vol. 18, n° 1, 1965, pages 21-32.

⁹² Frederick Herzberg, *Work and the Nature of Man*, New York, New American Library, 1973.

⁹³ William Ouchi, *Theory Z*, New York, Avon Books, 1982.

⁹⁴ Voir Andrew Levison, *The Working-Class Majority*, New York, Penguin Books, 1975.

⁹⁵ Yukio Watanabe, « Les spécificités structurelles de l'industrie manufacturière japonaise », dans Hiroyuki Yoshikawa (sous la direction), *Made in Japan*, Paris, le Livre de Poche, 1998, p. 114.

construits sur cette approche, c'est-à-dire la séparation stricte de la conception et de la direction du travail par rapport à son exécution⁹⁶. Cette dichotomie sous-tend encore aujourd'hui tout le régime juridique de relations du travail puisque la notion de salarié syndiqué ou syndicable repose sur cette opposition entre la personne qui dirige et celle qui est dirigée. Le mode taylorien d'organisation de la production axé sur la décomposition des tâches a aussi favorisé, surtout avec la mise en œuvre des chaînes de production de type fordiste, des rapports du travail basés sur l'affrontement et la conflictualité.

Les pratiques syndicales, notamment celles de la FTQ et de ses syndicats dans le secteur manufacturier, se sont historiquement définies et développées dans le cadre d'un type d'organisation taylorienne et fordiste du travail. Poussées par [69] un environnement concurrentiel de plus en plus intense, les entreprises ont dû recourir à des transformations dans leurs modes de production non pas seulement au niveau des technologies mais aussi dans les rapports de travail. Un tel changement interpelle toujours les orientations et les stratégies syndicales à l'égard des nouvelles formes d'organisation du travail.

L'objet de ce texte est de voir, comment et dans quelle mesure, à travers les prises de position de leur centrale, les syndicats affiliés à la FTQ redéfinissent leurs stratégies à l'égard de la réorganisation du travail et des modes de gestion qui l'accompagnent. Après avoir expliqué comment le discours s'inscrit dans le cadre des pratiques, je rappellerai le contexte et la nature des nouvelles pratiques de gestion de la production et des ressources humaines qui peuvent accompagner les nouveaux processus de production. Ensuite, j'analyserai l'évolution du discours de la FTQ à l'égard de ces pratiques. Je conclurai en suggérant que la centrale, à la lumière des expériences de ses syndicats affiliés, a cessé de voir ces transformations comme une menace externe mais a plutôt cherché à les intégrer dans une stratégie d'appropriation et de recherche de contrôle et d'influence sur leur mise en œuvre et leur impact sur les conditions de travail.

⁹⁶ Paul R Bélanger, Michel Grant et Benoît Lévesque, « Vers de nouvelles formes d'organisation du travail ? » dans Grant, Bélanger et Lévesque (sous la direction), *Nouvelles formes d'organisation du travail*, Paris et Montréal, Harmattan Inc., 1997, pp. 15-37.

LE DISCOURS : UNE PRATIQUE

Il ne faut pas confondre discours et pratique. Cette dernière notion recouvre certes les pratiques discursives, mais elle renvoie aussi aux actions concrètes posées par les organisations syndicales et leurs membres dans le cadre de la recherche et de la mise en œuvre de leur stratégie, tant au niveau du milieu de travail qu'au niveau sectoriel, régional, national ou international. La définition et l'élaboration des orientations et des moyens d'action syndicaux s'opèrent dans des contextes historiques qui se modifient sous l'impulsion des transformations économiques, technologiques, politiques et sociales. Ainsi, les syndicats se sont trouvés, au cours des deux dernières décennies du vingtième siècle, plus préoccupés par [70] les enjeux relatifs à la protection de l'emploi que par ceux relatifs à la rémunération, cette dernière constituant jusqu'alors le premier ressort des mouvements de revendication.

Les pratiques discursives expriment dans des orientations, des analyses et des prises de position, des choix qui vont imprimer les actions choisies pour réaliser des objectifs. Le discours constitue déjà une pratique puisqu'il inspire cette dernière tout en s'en inspirant à son tour. Il faut donc voir un aller-retour incessant et une interaction continue entre le discours et la pratique. On peut certes trouver des moments où il existe un écart et même parfois des contradictions entre ces deux dimensions de la vie syndicale, mais cet écart peut persister ou s'élargir sans susciter une crise interne aboutissant à des changements à la direction syndicale ou à des désaffiliations. Je pense entre autres aux conditions qui ont conduit des syndicats du secteur privé à quitter la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et à créer la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) en 1972.

L'analyse du discours de la FTQ, et surtout de son évolution, sur l'organisation du travail apparaît donc pertinente pour comprendre et interpréter le sens des changements dans les milieux de travail et les choix stratégiques opérés par la centrale. Ceci apparaît d'autant plus approprié que la FTQ constitue essentiellement un regroupement volontaire de syndicats qui peuvent s'en désaffilier sans que les services de négociation et d'application de convention collective en soient affectés. Certains peuvent, avec raison, y voir une faiblesse ou une fragilité struc-

turelle de la FTQ dans ses relations avec les organismes affiliés. Par contre, le caractère volontaire de l'affiliation à la centrale force celle-ci à tenir un discours collé sur les préoccupations des syndicats membres. Comme centrale syndicale, la FTQ fournit un lieu et un forum où les intérêts convergents et parfois divergents des syndicats affiliés se concilient et se fondent à travers les débats et certains arbitrages que la direction de la centrale propose, d'une part pour maintenir et consolider sa cohésion [71] interne comme l'organisation, et d'autre part pour influencer les politiques des entreprises et celles de l'État.

QUELLES NOUVELLES PRATIQUES ?

Kochan, Katz et McKersie⁹⁷ identifie trois niveaux d'intervention possibles pour les syndicats dans l'entreprise. Le premier niveau est celui de la stratégie globale de l'entreprise d'où découle les grandes décisions telles celles relatives aux investissements, aux acquisitions ou à sa restructuration. Les organisations syndicales ont été historiquement absentes à ce niveau, mais la création du Fonds de la solidarité constitue toutefois un moment significatif vers une influence syndicale dans les entreprises où le Fonds détient une part des actions et se trouve représenté au conseil d'administration. Le second niveau renvoie à la dimension institutionnelle où patrons et syndicats négocient la convention collective ; il s'agit du lieu principal où se déploient les pratiques syndicales, des campagnes de syndicalisation jusqu'à l'application de la convention collective. Le troisième niveau concerne le milieu de travail immédiat et s'attache aux conditions de la production et de l'organisation du travail comme telle.

Grant et Lévesque⁹⁸ dressent un relevé des principales innovations dans les rapports du travail au Québec dans les milieux de travail. Ils relèvent des cas de transformations au niveau de la participation à la propriété de l'entreprise et à sa direction. Ils constatent aussi que, dans contexte des années 1990, notamment

⁹⁷ Thomas A. Kochan, Harry C. Katz et Robert B. McKersie, *The Transformation of American Industrial Relations*, New York, Basic Books, 1986.

⁹⁸ Michel Grant et Benoît Lévesque, « Aperçu des principales transformations des rapports du travail dans les entreprises : le cas québécois », dans Grant, Bélanger et Lévesque (sous la direction), *Nouvelles formes d'organisation du travail*, Paris et Montréal, l'Harmattan, 1997, pp. 221-277.

dans le secteur manufacturier, on a noté une baisse significative dans les conflits de travail et à une plus grande propension à recourir à des modes de négociation plus coopératifs et plus « raisonnés ». Toutefois, c'est au niveau du milieu de travail immédiat, soit celui des processus de production, de l'organisation de la production et du travail, que les innovations sont proportionnellement les plus répandues, particulièrement celles impliquant une plus grande flexibilité du travail et une polyvalence plus importante des salariés.

Les principes sous-tendant ces nouvelles formes organisationnelles visent à intégrer la dimension technique du travail [72] avec sa dimension sociale et humaine. Cette approche voudrait placer la ressource humaine au centre de l'entreprise comme principale source et valeur pour optimiser le rendement et la compétitivité de l'entreprise. Ainsi la réduction des niveaux et de l'encadrement hiérarchique vise à responsabiliser (i.e. « empower ») et mobiliser le travailleur, augmenter son autonomie et sa motivation au travail.

Ces pratiques couvrent à la fois, mais à des degrés divers, l'organisation de la production et l'organisation du travail, les deux éléments étant intimement liés tout en étant distincts. Ainsi le recours à la sous-traitance modifie certes l'organisation de la production et peut provoquer des pertes d'emplois, voire démobiliser les salariés en créant un sentiment d'insécurité et de frustration. Les changements technologiques contribuent certes à la transformation des processus de production, mais ils ne poussent pas nécessairement vers une plus grande autonomie des travailleurs dans l'exécution de leurs tâches ; un même environnement technologique peut, selon la diversité des milieux de travail et des directions d'entreprise, conduire à des formes d'organisation allant du taylorisme le plus traditionnel aux équipes de travail semi-autonomes ⁹⁹.

Les nouvelles formes d'organisation du travail peuvent impliquer un enrichissement qualitatif des tâches et s'articuler autour de programmes avec des appellations et des caractéristiques plus ou moins différentes : cercles de qualité, équipes semi-autonomes, qualité totale, réingénierie des processus, amélioration continue, juste-à-temps, produire plus avec moins (i.e. « lean production »), etc. L'ensemble

⁹⁹ Michel Grant, « Les changements technologiques et les relations patronales-syndicales ; vers de nouvelles stratégies » Édans Réal Jacob et Jean Ducharme (sous la direction), *Changement technologique et gestion des ressources humaines*, Montréal-Paris-Casablanca, Gaétan Morin, 1995, pp. 245-277.

de ces programmes repose au fond sur une analyse sociotechnique selon laquelle l'entreprise est constituée de deux sous-systèmes, l'un technique (ex. : équipement, savoir-faire, etc.) et l'autre social (ex. : besoins des personnes et des groupes, savoir-être, etc.). Comme dans le cas des changements technologiques, les innovations techniques et opérationnelles dans les processus de production ne s'accompagnant pas nécessairement d'un accroissement de l'implication ou de l'autonomie [73] des salariés dans le cadre de leurs fonctions. Même dans un milieu syndiqué, les changements au système de production et en conséquence au processus de travail, sont souvent introduits de façon unilatérale par l'employeur, plaçant ainsi syndicat et employés dans une position défensive de réaction. De plus, ces derniers peuvent voir s'alourdir les cadences de production de même que leurs tâches. Par l'examen des orientations de la FTQ, regardons comment le débat syndical a évolué au fur et à mesure que l'environnement commercial et technologique poussait les employeurs à diffuser ces innovations et que les syndicats affiliés tentaient, avec un succès inégal, de redéfinir leurs pratiques pour tenir compte de ces nouvelles conditions de l'action syndicale.

DE LA MENACE AU DÉFI

L'intérêt de la FTQ pour l'organisation du travail, de même que ses orientations sur cet enjeu, traduisent les expériences des syndicats affiliés qui se sont vus confrontés à des transformations de plus en plus significatives de leur milieu de travail. Les décennies précédant la création du Fonds de solidarité se caractérisaient par des luttes axées sur la rémunération et le partage des profits. Comme le contexte d'émergence des nouvelles formes d'organisation de la production et du travail est intimement lié à des stratégies visant la survie de l'entreprise et le rétablissement de son avantage concurrentiel, l'objet des préoccupations syndicales prioritaires se déplaça, d'une façon plus significative au cours des années 1980, des revendications salariales à la protection de l'emploi. Voyons comment le discours de la FTQ s'est modifié au fil des ans à l'égard des transformations des milieux de travail. En partant du congrès de 1973 et en scrutant les textes émanant des congrès et colloques suivants, je tenterai de démontrer comment les transformations au processus de production et du travail, souvent qualifiées de « nouvel-

les stratégies patronales » (NSP), ont d'abord été perçues comme des menaces externes. Par la suite, au fur et à mesure de leur implantation et de leur impact sur les conditions de travail, la [74] centrale a tenté de développer avec ses syndicats une approche moins frileuse, moins défensive et plus soucieuse d'une appropriation syndicale de la question. Les conditions des pratiques syndicales dans l'entreprise exigeaient que la centrale propose des avenues permettant une prise en charge compétente et éclairée de cette question. Commençons par le congrès de 1973, où pour la première fois selon notre recherche, la FTQ a présenté aux délégués un projet de prise de position.

CONGRÈS DE 1973 : NOTRE PLACE DANS L'ENTREPRISE

Rappelons que le mouvement syndical participe pleinement, à cette époque, à la montée du nationalisme et son rapprochement avec le Parti Québécois n'est pas étranger à construction du programme social-démocrate de ce dernier. Le Québec connaît une effervescence sociale dont les conflits de travail sont la principale manifestation. Le congrès précédent avait sans doute été le moment où la FTQ tint le discours le plus radical de son histoire avec le discours de son président sur la nécessité d'Un seul front ¹⁰⁰ et un document d'inspiration marxiste sur le rôle de l'État, rouage *de notre* exploitation ¹⁰¹. Ce climat fortement conflictuel n'était pas propice aux discours favorables à coopération patronale-syndicale et à l'innovation dans les rapports du travail et l'organisation du travail. L'État est alors présenté comme l'ennemi de classe et l'instrument des puissances de l'argent. À peine plus de dix ans plus tard, la FTQ aura obtenu l'appui de l'État pour créer son Fonds de solidarité afin de sauver des emplois, assurer une sécurité de revenus pour la retraite et modifier les rapports du travail dans l'entreprise, le tout en investissant dans des entreprises capitalistes dans le cadre des règles du monde financier !

Le document d'orientation *Notre place dans l'entreprise* s'inscrit donc dans l'environnement conflictuel des années 1970. Le document suggère toutefois qu'il

¹⁰⁰ FTQ, *Un seul front*, discours inaugural du président Louis Laberge, 12e congrès, 1971.

¹⁰¹ FTQ, *Un seul front*, discours inaugural du président Louis Laberge, 12e congrès, 1971.

est de plus en question de « refonte de l'organisation du travail et de participation »¹⁰². Les milieux de travail se caractérisent par des [75] modes de gestion autoritaires et par la parcellisation des tâches. La centrale reconnaît que les syndicats ont accepté de privilégier l'amélioration des conditions de rémunération aux dépens des dimensions plus qualitatives et intrinsèques du travail en soi. L'approche de la FTQ à l'égard des initiatives patronales de réorganisation du travail est très critique puisqu'elle renvoie aux motivations à l'origine de ces dernières. Les employeurs qui veulent transformer le travail ne cherchent qu'à remédier à la démobilitation contreproductive des structures de fonctionnement rigides et hiérarchiques héritées du taylorisme. Pour la FTQ, les expériences de modernisation des modes de gestion se soldent par des gains pour les employeurs et des pertes d'emplois pour les travailleurs. On note toutefois une attitude ambivalente se dessiner à l'égard de ces innovations patronales. On voit comme une menace à la solidarité syndicale ces programmes de gestion participative axés sur le travailleur comme individu et non comme membre d'un groupe ; selon cette vision, ils créent des conditions de compétition et de division entre les salariés. De plus, le développement du patriotisme d'entreprise constitue une menace pour le sentiment d'appartenance au syndicat. Malgré le fait que les innovations patronales soient perçues comme un contrepoids à l'influence du syndicat, on décèle une attitude ambivalente dans les pratiques discursives. La FTQ admet que les syndicats ne peuvent s'opposer à des initiatives patronales qui visent à rendre le travail plus intéressant et plus motivant. Ce congrès de 1973 constitue le premier effort systématique pour articuler une politique sur l'introduction de formes organisationnelles encore peu répandues à l'époque.

SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Pour les congrès de 1979 et de 1981, c'est la dimension santé et sécurité du travail qui occupe l'espace le plus important. Les délégués au congrès de la FTQ en 1979 avaient d'ailleurs adopté une résolution pour que la Loi sur la santé et la sécurité *du travail du travail* (L.R.Q., c. s-2.1) soit [76] adoptée avant la fin de l'année. Les débats sur le travail, tout en privilégiant la dimension santé et sécurité

¹⁰² FTQ, *L'état rouage de notre exploitation*, 12e congrès, 1971.

du travail, commencent à amorcer un virage stratégique à l'égard des nouveaux modes de gestion. En effet, au lieu d'un discours nettement défensif, on se déclare prêt à appuyer les programmes de qualité de vie au travail comme on les appelle à l'époque, en autant qu'ils ne réduisent pas le rôle du travailleur à un simple rouage du processus de production et qu'ils soient négociés ¹⁰³.

La centrale poursuit dans la même direction lors de son congrès en 1981, alors que la mise en place de la réforme en santé et sécurité retient particulièrement l'attention des délégués. La centrale condamne tout programme implanté sans l'accord du syndicat et rappelle qu'il peut constituer un subterfuge pour contourner le syndicat et s'adresser directement aux travailleurs ¹⁰⁴. À peine deux ans avant la création du Fonds de solidarité, Louis Laberge lance des coups de sonde auprès des délégués tout en demeurant prudent quant à l'engagement syndical dans les formes de participation à la propriété de l'entreprise : « Un des moyens de créer et de maintenir des emplois est la participation ouvrière au financement et à la gestion des entreprises. Ce moyen s'est imposé ces dernières années comme une voie d'avenir, même s'il ne convient pas dans tous les cas » ¹⁰⁵. On voit ici comment le président de la centrale semble associer participation financière et participation à la gestion. Les conditions économiques conduisant à création du Fonds de solidarité et la diffusion des nouveaux modes de gestion de la production et du travail vont progressivement mais irréductiblement amener la FTQ à articuler des orientations plus complètes et plus développées.

LA CRÉATION DU FONDS DE SOLIDARITÉ

Le congrès de 1983 est axé sur les débats entourant la création du Fonds de solidarité et sur le virage qu'il implique par rapport au modèle syndical antérieur développé dans le cadre du taylorisme et du fordisme. La lutte pour l'emploi occupe [77] tout le champ d'intérêt : en plus de la création du Fonds, on discute de la

¹⁰³ FIQ, *Notre place dans l'entreprise*, 13e congrès, 1973, p.

¹⁰⁴ FTQ, *La FTQ et la question nationale*, 16e congrès, 1979 et FTQ, *Le Québec des travailleurs*, discours inaugural du président Louis Laberge, 16e congrès, 1979.

¹⁰⁵ FTQ, *Procès-verbal du 17e congrès et S'unir pour le vrai... partout*, discours inaugural du président Louis Laberge, 17e congrès, 1981.

réduction du temps de travail, du resserrement du travail supplémentaire et de la lutte contre le travail au noir ¹⁰⁶. On ne pourra plus dorénavant analyser et comprendre le discours de la centrale sans tenir compte de la présence et du succès que connaîtra le Fonds de solidarité de même que de la toile de fond incontournable qu'il imprime au contexte des débats sur les rapports du travail en entreprise.

Au congrès suivant, les délégués font le point sur une dimension spécifique de l'organisation de la production, soit celle des changements technologiques. La centrale encourage certes de tels changements, mais dans la mesure où ils ne nuisent pas au plein emploi, qu'ils favorisent la démocratie industrielle et la requalification des travailleurs ¹⁰⁷. Le syndicat ne doit donc pas chercher à s'opposer à des innovations, il doit plutôt chercher à négocier les conditions de leur implantation. On voit donc se préciser et se développer une stratégie syndicale moins caractérisée par la crainte et le refus mais plutôt axée sur l'implication et la volonté d'influencer le sens et la mise en œuvre des nouvelles technologies. La FTQ n'en poursuit pas moins prudemment son cheminement en rappelant que l'amélioration de la productivité demeure la motivation principale des employeurs « progressistes » qui mettent en place des modes de gestion plus participative. Les syndicats doivent continuer de se méfier de cette voie qui menace d'affaiblir la cohésion syndicale. La centrale considère que la diffusion de ces nouveaux modes de gestion a pris une telle ampleur qu'elle décide d'organiser une rencontre majeure sur les nouvelles stratégies patronales.

¹⁰⁶ Cité dans Louis Fournier, *Solidarité Inc., Le Fonds de solidarité (FTQ)*, Montréal, Éditions Québec/Amérique, 1991, p. 31.

¹⁰⁷ FTQ, *Déclaration de politique sur la réduction du temps de travail et Faire le plein d'emplois*, discours inaugural du président Louis Laberge, 18e congrès, 1983.

COLLOQUE DE 1987 SUR LES NOUVELLES STRATÉGIES PATRONALES (NSP)

Avant d'examiner le contenu du document de réflexion proposé à l'important colloque, tenu en 1987 auquel plus de 700 personnes participèrent ¹⁰⁸, il m'apparaît pertinent de rappeler la forme même du document de travail. L'illustration sur la page couverture nous renvoie à l'histoire du Petit [78] Chaperon Rouge. Elle nous montre sur un fond noir un loup représentant l'employeur nommé Jean-Loup coiffé d'un bonnet, vêtu d'une robe de nuit et lisant un livre titré « Productivité dans l'entreprise ». L'animal est au lit et porte des lunettes, mais ses griffes, crocs et langue rouge démesurément longue, ressortent clairement. La page suivante donne le ton de ce document « rédigé dans la langue de bois officielle ¹⁰⁹ ». En effet, on y trouve un conte relatant l'expérience de travailleurs qui ont fait confiance à leur patron et qui ont accepté de coopérer avec lui dans la réorganisation de la production et du travail. Voici un extrait de l'histoire :

Jean-Loup leur laissa l'organisation des horaires et de la production. Ils avaient tous le sentiment de diriger le bâtiment... Tout allait pour le mieux... Jusqu'au jour où, dans le journal, ils apprenaient qu'une multinationale avait acheté l'atelier pour le fermer... Lorsqu'ils ont voulu rencontrer Jean-Loup, il était parti avec ses gros sous. Il leur avait volé leurs idées, leur ardeur, leurs meilleures années. Eux, grâce à qui il a grossi, devenus le dernier de ses soucis. Loup assagi ne perd pas pour autant son appétit, ses griffes et ses dents. ¹¹⁰

Si le ton reflète la méfiance et la crainte, un examen plus attentif du contenu de l'ensemble nous amène à constater que la direction de la centrale aborde la question de façon tactique. Elle ne veut pas paraître comme pactisant avec les employeurs en privilégiant la coopération et ainsi provoquer l'ire des militants plus radicaux ; en même temps, elle sait qu'elle devra trouver le moyen de trouver et définir les conditions d'une implication syndicale dans ces NSP. Le document

¹⁰⁸ FTQ, *Procès-verbal du 19e congrès et Déclaration de politique sur les changements technologiques*, 19e congrès, 1985.

¹⁰⁹ Louis Fournier, *Histoire de la FTQ*, Montréal, Éditions Québec/Amérique, 1994, p. 216.

¹¹⁰ Louis Fournier, *Solidarité Inc., Le Fonds de solidarité (FTQ)*, Montréal, Éditions Québec/Amérique, 1991, p. 128.

rappelle qu'on ne peut ignorer ces transformations parce qu'elles se diffusent de plus en plus ; elles comportent certes des dangers dont il faut protéger les membres, mais elles peuvent par contre entraîner des avantages pour ceux-ci, avantages qu'il faut alors préserver et multiplier.

Le document de travail ¹¹¹ regroupe ces nouvelles stratégies patronales (NSP) en trois catégories : celle qui s'adresse au travailleur en tant que producteur (ex. : élargissement ou enrichissement des tâches), celle qui l'interpelle comme individu [79] (ex. : programmes d'aide aux employés), et finalement celle qui lui offre l'opportunité d'être un partenaire économique (ex. : détention d'actions). Si la FTQ ne favorise pas la cogestion, son président Louis Laberge souligne que la présence du Fonds dans l'entreprise transforme les rapports du travail et correspond à des changements exigés par le nouvel environnement :

Nous avons pris un coup de réalisme avec la crise. Le temps des grandes croisades syndicales est révolu. Les mentalités ont changé. Pour améliorer leurs conditions de travail, les syndiqués ont compris qu'ils doivent s'impliquer dans les formes de gestion de leur entreprise. ¹¹²

Les orientations prises lors de ce colloque et consolidées lors du congrès de la centrale, tenu la même année, poursuivent la sortie du discours frileux et défensif pour se diriger progressivement vers une intégration plus stratégique dans le discours syndical des enjeux relatifs à l'organisation du travail. Essentiellement, la FTQ considère que les syndicats doivent prendre l'initiative et ne pas se montrer réfractaires aux changements ; on doit envisager les NSP comme une opportunité pour élargir le champ de la négociation.

¹¹¹ FTQ, *Nouvelles stratégies patronales : menace ou défi ?*, Colloque, 1987, non paginé.

¹¹² FTQ, *Pour une société à notre mesure*, 20^e congrès, 1987.

LES CONDITIONS D'UNE NOUVELLE STRATÉGIE SYNDICALE

La tenue d'un autre colloque ¹¹³ s'inscrit dans la poursuite de l'évolution et du développement de la pensée de la centrale. Le document de travail observe que les expériences de réorganisation du travail se multiplient et que les syndicats sont continuellement sollicités par les employeurs. Il faut donc privilégier l'organisation du travail comme enjeu de relations du travail. On rappelle la nécessité de prendre l'initiative, d'assurer une présence syndicale à toutes les étapes de la démarche et, surtout, d'empêcher toute action unilatérale du patron. Toutes ces discussions conduisent à développer un discours et une pratique autonomes pour rencontrer des objectifs syndicaux pourtant pas nouveaux : la démocratisation des lieux de travail, la revalorisation du travail, la sécurisation des emplois et la dynamisation de la vie syndicale ¹¹⁴. [80] La démarche doit donc être paritaire et l'employeur doit fournir au syndicat toute l'information stratégique pertinente de même que les moyens nécessaires pour procéder à une véritable consultation auprès des membres. Il s'agit là d'une occasion de construire une nouvelle expertise syndicale équivalente à celle développée sur le plan financier par les représentants syndicaux dans les entreprises où le Fonds de solidarité est présent.

CONCLUSION

Quel bilan pouvons-nous dresser des pratiques discursives de la FTQ sur la réorganisation du travail pour la période étudiée ? Les premières réactions syndicales s'appliquaient à souligner les aspects négatifs de la réorganisation du travail. Elles tendaient d'abord toutefois à identifier les NSP comme une menace dans la

¹¹³ Louis Fournier, *Solidarité Inc., Le Fonds de solidarité (FTQ)*, Montréal, Éditions Québec/Amérique, 1991, p. 128. FTQ, *Face aux nouveaux changements, de nouvelles solidarités*, Colloque sur l'action syndicale dans l'entreprise, 1993.

¹¹⁴ FTQ, *Procès-verbal du 23e congrès et Regroupons nos forces*, document de travail, 23e congrès, 1993. FTQ, *Procès-verbal du 24e congrès*, 1995. FTQ, *Guide d'action : Notre action syndicale et la réorganisation du travail*, Montréal, 1995. FTQ, *Démocratiser nos lieux de travail : Pistes de réflexion et d'action*, 1997.

mesure où elles ne respectent pas l'intérêt des salariés et qu'elles ne servent qu'à masquer le maintien du taylorisme. Seule une action syndicale peut amplifier les aspects positifs de ces pratiques. Finalement la création du Fonds de solidarité trace la voie à une implication prudente mais concrète. Les orientations de la centrale se sont développées dans un contexte d'émergence qui continuera à l'amener à redéfinir ses pratiques. Comme le soulignait le regretté Claude Morriseau, alors qu'il était directeur québécois du Syndicat canadien de la fonction publique et vice-président de la FTQ :

Nous avons dû nous mettre à l'heure de la concertation et même du partenariat pour protéger et créer des emplois. C'est ainsi que malgré les réticences de principe de plusieurs militants nostalgiques des batailles rangées, la FTQ a pris le taureau par les cornes en créant le Fonds de solidarité. Cela a eu un impact énorme sur la façon même de gérer le syndicalisme tout en poursuivant les mêmes buts ¹¹⁵ (cité dans Fournier, 1991, 216).

La mondialisation de l'économie va continuer à bouleverser les conditions dans lesquelles les entreprises doivent survivre et se développer. Les conditions des pratiques syndicales devraient donc toujours s'ajuster et exiger la redéfinition [81] continue du discours de sorte que ce dernier inspire une action toujours préoccupée à préserver l'autonomie du syndicat, sa pertinence et son efficacité.

¹¹⁵ Cité dans Louis Fournier, *Solidarité Inc., Le Fonds de solidarité (FTQ)*, Montréal, Éditions Québec/Amérique, 1991, p. 216. [Livre disponible dans [Les Classiques des sciences sociales](#). JMT.]

[83]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

**II. La FTQ
et le développement socio-économique**

7

**“Le Fonds de solidarité FTQ :
une contribution originale de la FTQ
au développement économique
du Québec.”**

Raymond Bachand

[pp. 83-90.]

[Retour à la table des matières](#)

J'ai eu la chance et le grand privilège d'œuvrer au Fonds de solidarité FTQ depuis ses débuts, en 1984, alors que je siégeais à son premier conseil d'administration à titre de représentant du monde des affaires. Inutile de vous dire qu'à l'époque, on ne se bousculait pas aux portes, dans le secteur privé, pour se joindre au Fonds, la « patente à Laberge », comme plusieurs l'appelaient plus ou moins affectueusement. En fait, cela a pris quelques années avant que le secteur privé ne se fasse à l'idée d'un fonds d'investissement syndical, et quelques autres pour en arriver à le considérer - comme aujourd'hui - comme une contribution très positive à l'économie du Québec.

Alain Dubuc, éditorialiste en chef du journal La Presse, par ailleurs très critique du « modèle québécois », affirmait, il n'y a pas si longtemps, que le Fonds « est devenu si essentiel que s'il n'était pas là aujourd'hui, son absence poserait des problèmes économiques sérieux pour le Québec ». Nous sommes loin aujourd'hui de l'accueil glacial du début des années 1980.

UNE CONTRIBUTION ORIGINALE ET SURPRENANTE

Le Fonds de solidarité représente pour moi une contribution originale et surprenante de la FTQ au développement socio-économique du Québec. Originale parce que, dès le [84] départ, le Fonds fut bien plus qu'un lieu de concertation entre différents acteurs sociaux aux intérêts historiquement divergents. Ce fut bien davantage un creuset de dialectique appliquée entre le monde syndical, les milieux d'affaires et les deux niveaux de gouvernement.

Le Fonds a dû bâtir la confiance, établir un nouveau langage et fonder une culture d'entreprises inédite basée sur l'équilibre entre la recherche de rendement - au profit des Québécois qui nous confient une partie de leur épargne-retraite -, et la sauvegarde, le maintien et la création d'emplois, la formation économique des travailleurs et le développement régional.

Le Fonds est une initiative surprenante, aussi, parce qu'il s'agit, en fait, d'une entreprise fondée sur des prémisses à priori tout à fait contradictoires : syndicalisme et haute finance ; épargne-retraite et capital de risque. C'est aussi l'institution de centaines de milliers de Québécoises et de Québécois qui, en mutualisant leurs épargnes et leurs risques, contribuent à la mise sur pied d'un formidable outil de développement collectif en plus de réconcilier, enfin, leur double nature, celle d'actionnaires - à la recherche de rendements - et celle de travailleurs et de citoyens - à la recherche de meilleures conditions de travail et d'une société solidaire et prospère.

L'ÉMERGENCE DU FONDS

J'aimerais tracer un parallèle entre le contexte d'émergence du Fonds, au début des années 1980, et le contexte économique actuel, celui de la mondialisation et de ses impacts. Nous pourrions ainsi juger de la pertinence de sa mission et de ses actions encore aujourd'hui.

En réponse aux taux de chômage records de la première moitié de la décennie 1980, alors que la société plongeait profondément dans la pire récession depuis les années 1930, le Fonds s'est vu confier la mission de sauvegarder, de maintenir et de créer des emplois.

En réponse à un contexte de sous-capitalisation des PME québécoises qui peut expliquer, en bonne partie, l'extrême [85] vulnérabilité et l'échec de plusieurs d'entre elles au cours de la récession, le Fonds s'est vu confier la tâche d'apporter capitaux, expertise et soutien financier, et de contribuer au développement économique du Québec. Selon le Rapport Saucier, au début des années 1980, le Québec recevait à cette époque à peine 10 % du capital de risque au Canada. Aujourd'hui, avec la présence du Fonds et d'autres institutions, ce pourcentage s'est hissé depuis quelques années entre 40 et 50 % du total canadien.

Afin d'augmenter la capacité des travailleurs à contribuer au développement de leurs entreprises, le Fonds s'est vu aussi confier, dès le départ, le mandat de favoriser leur éducation économique. Et finalement, afin de développer l'épargne-retraite chez les travailleurs, on a confié au Fonds la mission d'inciter les Québécois à épargner en vue de s'assurer un complément de revenus à la retraite.

LE FONDS EN CHIFFRES

Presque deux décennies plus tard, le Fonds s'est-il acquitté de sa mission ? D'un point de vue quantitatif, je crois que oui.

En 2001, l'actif net du Fonds a dépassé les 4 milliards de dollars. Le Fonds est présent dans plus de 1 600 entreprises québécoises, des toutes petites à celles de taille plus imposante. Ses investissements soutiennent, selon les analyses, quelque 90 000 emplois partout au Québec. Près de 480 000 Québécois et Québécoises sont ses actionnaires et près de 50% d'entre eux ont fait l'acquisition d'un REER pour la première fois de leur vie au Fonds.

Dans le cadre de sa mission d'éducation économique, le Fonds a offert en 1999-2000 des formations diversifiées à quelque 5 000 travailleurs, étudiants, délégués et permanents syndicaux, responsables locaux, gestionnaires et administrateurs de son réseau.

Finalement, toutes les analyses s'accordent pour démontrer que les gouvernements - qui consentent aux actionnaires du Fonds des crédits d'impôt supplémentaires afin de soutenir sa mission sociale - récupèrent leur investissement [86] fiscal en un an ou deux, pas davantage. En effet, les emplois sauvegardés ou créés génèrent des rentrées fiscales et font économiser des coûts sociaux importants.

Voilà pour le côté quantitatif des choses. Il reste aux universitaires et aux chercheurs à déterminer le succès ou non du Fonds, d'un point de vue qualitatif, en poussant l'analyse plus loin. C'est ce qu'a d'ailleurs entrepris le Centre de recherche sur les innovations dans l'économie sociale, les entreprises et les syndicats, le CRISES, sous la direction de Benoît Lévesque, que je remercie, lui et son équipe.

Les données dispensées ci-dessus ne portent que sur les faits saillants de 1999-2000. Imaginons seulement l'impact sur 10 ans, sur 20 ans, sur 30 ans des activités du Fonds sur le marché du travail, dans le domaine de la formation économique des travailleurs et dans la création de solidarités locales, régionales et nationales. La FTQ, à travers le Fonds, pourrait bien, en quelque sorte, avoir contribué à réinventer l'« effet locomotive » sur le développement économique au Québec.

LE FONDS DANS UN CONTEXTE DE MONDIALISATION

Une autre façon de constater ou non la pertinence aujourd'hui du Fonds de solidarité FTQ, c'est de le placer dans son présent contexte, celui des années 2000, de l'ouverture des marchés et de la mondialisation.

Le Programme des Nations unies pour le Développement - le PNUD - propose d'ailleurs, dans son *Rapport sur le développement humain de 1999*, une stratégie « d'humanisation de la mondialisation » en trois points :

- saisir les occasions que procure la mondialisation ;
- protéger les hommes et les femmes des effets négatifs de la mondialisation ;
- renforcer le rôle de l'État et son autonomie financière.

S'ensuit une série d'actions concrètes, applicables à la fois par les pays riches, au bénéfice de leurs exclus, et par les pays pauvres : maintenir et développer les normes de travail [87] et environnementales, veiller à constamment améliorer les compétences des travailleurs, augmenter la productivité du secteur informel de l'économie, faire du plein emploi une priorité de la politique économique, promouvoir les micro-entreprises et mettre l'accent sur les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre.

Il y a, dans cette liste tirée des analyses du PNUD, deux pensées distinctes : premièrement, l'idée qu'on peut profiter de la mondialisation et de l'ouverture des marchés ; deuxièmement, l'idée que cette même mondialisation rend davantage vulnérables des segments entiers de nos sociétés et que l'État et la société civile ont un rôle à jouer à cet égard. C'est également cette pensée qui détermine aujourd'hui le fonctionnement du Fonds.

TIRER PROFIT DE LA MONDIALISATION, ATTÉNUER SES EFFETS NÉFASTES

Le Québec exporte hors de ses frontières plus de 55% de tout ce qu'il produit, l'un des coefficients d'ouverture les plus élevés au monde. En comparaison, à peine plus de 10% des PIB japonais et américain sont exportés. Plus les marchés domestiques sont importants, règle générale, moins élevée est l'ouverture au commerce international.

Mais pour que ces chiffres signifient quelque chose pour les hommes et les femmes d'ici, il faut qu'ils puissent se traduire en emplois, et en emplois de qualité. Au Québec - petit marché intérieur - l'emploi de centaines de milliers de travailleurs dépend de l'ouverture des marchés. Il faut nous en réjouir, d'une certaine façon, puisque l'autre option, c'est l'autarcie.

L'ouverture des marchés signifie par contre une concurrence accrue de la part des entreprises étrangères, ce qui peut être destructeur d'emplois et de conditions de travail. À cet égard, le rôle du Fonds est déterminant pour des centaines d'entreprises québécoises et pour des dizaines de milliers de travailleurs. D'abord par-

ce que le Fonds contribue à la capitalisation des PME. Depuis 1984, il a investi des centaines [88] de millions de dollars dans l'économie québécoise. Ces investissements ont aidé nos entreprises à s'ajuster à la concurrence internationale, à se moderniser et aussi à tirer profit de l'ouverture des marchés, en développant des projets d'exportation. Dans un contexte de mondialisation, les PME sous-capitalisées deviennent vite hors-jeu.

D'ici 2003-2004, le Fonds compte, à lui seul, investir 1,7 milliard de dollars dans l'économie québécoise, ce qui fait de lui l'une des plus grandes sources d'investissements privés au Québec. Qu'est-ce qui rend le Fonds différent des autres investisseurs privés ? Premièrement, le fait qu'il recherche, systématiquement et continuellement, un équilibre entre création et maintien d'emplois, d'une part, et rendement pour les futurs retraités que sont ses actionnaires, d'autre part.

Deuxièmement, contrairement à une grande partie des investisseurs privés aux États-Unis et au Canada, il continue à soutenir systématiquement l'ensemble des secteurs de l'économie - manufacturier, bois et papier, industries chimiques, mines et particulièrement le secteur récréotouristique, un secteur en forte croissance des plus intensifs en main-d'œuvre. Des bassins de capitaux aptes à appuyer le développement de ces secteurs doivent exister, même si les perspectives de rendements - règle générale, et jusqu'à tout récemment - y sont moins élevées que dans plusieurs segments de la nouvelle économie, l'un des enfants chéris des politiques économiques canadiennes des dernières années.

Troisièmement, le Fonds contribue également à atténuer les effets négatifs de la mondialisation en renforçant le tissu économique local de toutes les régions du Québec, avec des outils financiers qui s'apparentent beaucoup à la microfinance. Les fonds locaux, par exemple les SOLIDE, - plus de 80 - investissent des montants minimes, entre 5 000 et 50 000 \$, dans de petits projets d'entreprises, et soutiennent et créent des milliers d'emplois partout sur le territoire. Les frais normaux d'administration, d'étude et d'analyse de ces petits dossiers étant bien souvent supérieurs aux sommes engagées, [89] les activités de chacune des SOLIDE reposent sur de vastes structures bénévoles auxquelles participent des représentants du milieu local. Le même impact se produit au niveau régional, par l'entremise des 17 fonds régionaux de solidarité.

Quatrièmement, le Fonds se préoccupe également du respect des normes de travail et environnementales au sein des entreprises dans lesquelles il compte investir. Avant chaque investissement, il procède systématiquement à un bilan social de l'entreprise, ce qui lui permet d'indiquer clairement le type de rapports et de qualité de travail auquel il s'attend, de même que de suggérer des correctifs si la situation lui semble imparfaite.

Peu d'institutions privées - par opposition à une institution d'investissement syndicale comme le Fonds - y trouveraient leur compte ; peu consacrerait les efforts nécessaires à la formation économique des travailleurs et au maillage des solidarités locales, régionales et nationales. Non pas qu'elles y soient insensibles, mais plutôt parce qu'elles ne fonctionnent pas à l'intérieur du même paradigme que le Fonds. Et peu encore tamisent leurs investissements à l'aune de critères éthiques, comme le fait systématiquement le Fonds pour le respect des normes de travail et environnementales. Cette façon de concevoir son rôle d'investisseur, le Fonds l'a également avec lui lorsqu'il accompagne une entreprise québécoise à l'étranger. À titre de partenaire bien souvent très minoritaire, le Fonds commence à procéder à des analyses sociales des projets dans lesquels il est amené à investir. C'est sa façon de contribuer, à l'extérieur du Québec, à la diffusion des valeurs d'ici.

Ces initiatives - le bilan social, la formation économique des travailleurs -, conçues dès la création du Fonds, de même que ses fonds locaux et régionaux contribuent au renforcement et à la création de solidarités locales et régionales, des solidarités à l'image du Fonds de solidarité FTQ lui-même : œcuménique et inclusif, syndical, patronal, financier et gouvernemental.

Reconnaissant de manière extrêmement directe et sans gants blancs les impacts déstructurants de la mondialisation, [90] le PNUD, cité précédemment, écrit : « Le défi de la mondialisation (...) n'est pas de stopper l'ouverture des marchés. Le défi, c'est de trouver de nouvelles règles et de nouvelles institutions, en vue d'une meilleure gouvernance au niveau local, national, régional et mondial ».

À cet égard, bien sûr, le Fonds n'est pas une panacée. Il fonctionne à l'intérieur d'une logique de capital de risque, déterminée par le fait que 480 000 Québécoises et Québécois lui confient une partie de leur épargne-retraite pour la faire fructifier, une logique cependant bien tempérée par la mission sociale du Fonds. Celui-

ci n'est donc pas une panacée, mais il est complémentaire des efforts visant à structurer et à promouvoir l'économie sociale. Il est loin d'être seul à susciter les solidarités locales et régionales ou à s'ériger en remparts contre les effets négatifs de la mondialisation, mais il occupe bien son créneau.

Le Fonds peut-il faire davantage ? Oui. Avec 4 milliards d'actif, le Fonds commence à peine à avoir les moyens d'influencer de façon positive l'économie québécoise. Je crois qu'il continuera à innover et à coller à la mission socio-économique qui est la sienne, soit d'être à la jonction entre le monde de la finance et celui du syndicalisme, et de contribuer à l'essor économique du Québec. Je pense que, pour le Fonds, le meilleur est loin d'être derrière nous.

[91]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

**II. La FTQ
et le développement socio-économique**

8

**“L'obsession de l'emploi :
constante de l'action
socio-économique de la FTQ.”**

René Roy

[pp. 91-98.]

[Retour à la table des matières](#)

Pour parler de l'action socio-économique de la FTQ, j'ai essayé d'en déterminer les grandes constantes depuis les trente ou quarante dernières années. Il s'en dégage très clairement la presque obsession de l'emploi et la concertation comme philosophie, stratégie et comme beau risque.

Je me suis plu à remonter au début du XXe siècle, en 1900, pour voir quelles étaient quelques-unes des revendications syndicales, celles d'un des ancêtres de la FTQ, le Comité exécutif provincial du Québec du Congrès des métiers et du travail du Canada. Voici ce que j'ai trouvé : l'instruction gratuite et obligatoire ; la journée de huit heures et la semaine de six jours ; un minimum de gages, assurant la subsistance ; une réforme fiscale, soit diminuer les taxes aux industries et augmenter les taxes foncières ; l'abolition du travail des enfants de moins de 14 ans et celui des femmes dans les mines, les ateliers et les fabriques ; et finalement l'abolition du Sénat et... l'exclusion des Chinois !

J'ignore si l'on faisait ici allusion aux Chinois que nos parents « achetaient »... Quoiqu'il en soit, notons que des milliers de travailleurs chinois ont été exploités sans vergogne au tournant du siècle, notamment dans la construction des chemins de fer.

Mais quelle que soit l'époque, malgré les changements et les modes ¹¹⁶, l'existence du mouvement syndical est, et a été, de servir de rempart contre l'exploitation, la dégradation des conditions de vie et l'accroissement des disparités, au bénéfice [92] des travailleurs syndiqués, bien sûr, mais aussi au bénéfice des autres travailleurs et travailleuses et de l'ensemble de la population, y compris les plus démunis.

L'EMPLOI : UNE OBSESSION COLLECTIVE ¹¹⁷

Depuis longtemps, l'emploi - sa protection, son maintien et sa création - est au cœur des préoccupations de la FTQ. Les luttes contre les fermetures, les licenciements, les coupures de postes, les privatisations et les relocalisations déterminent en bonne partie son action syndicale.

La promotion de l'emploi et de tous les éléments menant à une véritable politique de plein emploi - pour réduire le chômage et assurer une meilleure justice sociale - se transpose depuis longtemps à la FTQ de plusieurs façons.

Premièrement, par la revendication, qui demeure une de nos stratégies privilégiées. Voici quelques exemples de revendications : en faveur d'une politique de main-d'œuvre, contrôlée par Québec ; pour une politique sur les fermetures et les licenciements ; en faveur de mesures de croissance économique ; en faveur de la révision du Code du travail et de l'accès à la syndicalisation.

Ensuite, la FTQ fait la promotion de l'emploi par l'éducation, notamment celle des responsables et des permanents syndicaux, par l'entremise du service d'éducation de la FTQ, qui leur dispense toute une gamme de cours de formation syndica-

¹¹⁶ Dans les années 1960, à la FTQ, nous chantions tous en cœur l'Ô Canada au début de nos assemblées et le Cardinal Léger bénissait nos congrès.

¹¹⁷ Clément Godbout et Henri Massé, *C'est ensemble que nous allons gagner la bataille de l'emploi*, 30 septembre 1996.

le, sociale, économique et politique, qui leur permet de jouer un rôle actif en faveur de l'emploi dans leurs milieux et dans leurs régions.

D'ailleurs, le petit service de formation mis sur pied en 1973 a donné naissance, depuis ce temps, à la puissante Fondation d'éducation et de formation économique du Fonds de solidarité et au tout récent Collège FTQ-Fonds, le pendant québécois du Collège canadien des travailleurs.

Aussi, la FTQ défend l'emploi par la prévention, par l'analyse des signes avant-coureurs d'une fermeture ou de compressions d'effectifs dans une entreprise. La FTQ invite ainsi chaque syndicat local à développer une démarche [93] préventive en ce sens et à évaluer la situation des entreprises au moins une fois par année, avec l'aide du Fonds de solidarité FTQ si nécessaire.

Le meilleur exemple, c'est certainement « Urgence-emploi », le service mis sur pied par le Conseil régional de la FTQ du Montréal métropolitain. Urgence-emploi répond aux appels de travailleurs et de travailleuses qui remarquent des signes de détérioration dans leur entreprise. Une équipe d'Urgence-emploi se rend alors sur place, procède à un diagnostic et identifie déjà des correctifs. Il alerte le Fonds de solidarité FTQ, au besoin, ainsi que tous les intervenants pertinents. Depuis sa fondation en 1992, Urgence-emploi a joué un rôle déterminant dans plusieurs dossiers importants, dont Sucre Lantic et Dominion Bridge.

Finalement, la FTQ favorise la création et la sauvegarde d'emplois en créant elle-même.

En pleine récession, au début des années 1980, Louis Laberge exprima un sentiment de plus en plus présent au sein de la centrale : « Le mouvement syndical doit agir, pas seulement revendiquer. Il doit lui-même s'engager dans la création d'emplois, la gestion des entreprises et de l'économie. Il doit travailler à la recherche de solutions et en proposer lui-même ».

C'est cette philosophie qui a donné naissance à Corvée-Habitation, le plus important programme de créations d'emplois des années 1980, avec une contribution à la création de 57 000 emplois directs dans le bâtiment et le double dans les industries connexes. C'est cette philosophie qui a donné naissance aussi au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ), avec les résultats et le succès que l'on sait.

L'obsession de la FTQ en faveur de l'emploi ne s'est pas démentie au fil des trente dernières années. Elle a pu prendre plusieurs formes, être canalisée de plusieurs façons, souvent originales, mais la visée et les objectifs sont restés - et demeurent - les mêmes.

[94]

LE BEAU RISQUE DE LA CONCERTATION

Clément Godbout - non sans un certain humour, ni une certaine solennité toute subtilement empreinte d'une menace voilée - s'adressait en ces termes aux gens d'affaires qu'il rencontrait régulièrement :

Traditionnellement, nous avons pensé que la table de négociation était le bon endroit, et le seul, pour intervenir syndicalement au nom de nos membres. (...) [Or], l'avenir de l'entreprise et de nos emplois est beaucoup trop important pour le laisser uniquement entre les mains de l'employeur ! Nous avons décidé de prendre notre place et de la prendre de façon responsable ¹¹⁸.

Clément Godbout, tout comme la direction actuelle de la FTQ, s'inscrit dans la tradition de la centrale, celle de rejeter la politique de la chaise vide. Comme le disait aussi M. Godbout : « Une chaise vide, ça parle pas fort ! ». Depuis la deuxième moitié des années 1970, c'est à une politique de concertation et de chaise « occupée » qu'adhère la centrale, en participant aux sommets socio-économiques, comme celui de la Malbaie, au Manoir Richelieu, dont le Fonds de solidarité deviendra un des propriétaires plus de vingt ans plus tard ; celui de Montebello en 1979 ; au Forum sur l'emploi en 1989 ; au Sommet sur l'économie et l'emploi de 1996. La même politique se manifeste lorsque la FTQ accepte également de siéger à la direction des grandes institutions d'État comme la Caisse de dépôt et placement du Québec et, plus récemment, à la Commission des partenaires du marché du travail.

¹¹⁸ Clément Godbout, discours prononcé devant la Chambre de commerce de l'Est de l'île de Montréal, 7 octobre 1997.

À la FTQ, la concertation n'est pas vue comme une fin en soi. La concertation, c'est d'abord une philosophie qui marque une certaine rupture par rapport au style et au ton des années 1970, une décennie qui commence par le congrès de 1971 sur le thème « L'État, rouage de notre exploitation ». Cette décennie sera marquée syndicalement par la création des fronts communs inter-centrales, l'emprisonnement des leaders syndicaux et Mai 1972 où 500 000 personnes [95] débrayent illégalement pour quelques heures ou quelques jours à travers tout le Québec.

Les années 1970, c'est aussi 1976, année des Jeux Olympiques et de l'élection du PQ, mais aussi l'année durant laquelle il s'est perdu 6,6 millions de jours-personnes à l'occasion de conflits de travail. Un record. En octobre, un quart de million de salariés québécois participaient à la première grève générale de vingt-quatre heures de l'histoire du Canada. La première moitié des années 1970 fut un cauchemar syndical permanent pour les gouvernements et les entreprises privées, mais aussi pour les syndiqués et les centrales elles-mêmes.

C'est avec l'arrivée au pouvoir du gouvernement de René Lévesque que la FTQ va ajouter la concertation à son coffre à outils. Au congrès de 1977, les délégués-es, inspirés par le « modèle suédois » que la FTQ étudiait avec intérêt à l'époque, adoptent une résolution qui affirme : « Nous favoriserons le dialogue à tous les niveaux chaque fois que nous estimerons qu'il y va de l'intérêt de nos membres (...) ». C'est le début de la politique de la chaise « occupée ». La concertation, à la FTQ, c'est donc une philosophie, mais une philosophie ancrée dans l'action, dans une stratégie d'obtention de gains et de protection d'acquis pour les travailleurs et les travailleuses, et aussi pour ceux et celles qui sont laissés pour compte dans la société. La concertation, couplée aux autres outils syndicaux que sont la revendication et l'exercice des rapports de force, a donné des résultats tangibles et concrets, mais elle a parfois déçu. La concertation a donné Corvée-Habitation, le Fonds de solidarité et la Commission des partenaires du marché du travail. Mais elle n'a pu empêcher la Loi spéciale de 1983 qui sabrait rétroactivement dans les salaires des employés-es des secteurs publics et parapublics.

La concertation, c'est une philosophie, c'est une stratégie pour faire des gains, mais c'est aussi un beau risque, le beau risque du mouvement syndical, le beau risque d'arriver à nos fins de cette manière, et non plus uniquement par les moyens d'antan.

[96]

LES AUTRES REVENDICATIONS SOCIO-ÉCONOMIQUES

De nombreux thèmes auraient pu être traités ici, mais l'espace ne le permet pas. Je pense, par exemple, à la lutte en faveur de l'assurance maladie, à celle - jamais terminée - en faveur de la langue française, à celles, encore, en faveur de la solidarité et de la justice sociale, de la hausse des conditions de travail, de la place des jeunes et des femmes, de la santé et sécurité au travail, d'un meilleur accès à la syndicalisation, de la formation professionnelle, de la participation des salariés à la bonne marche des entreprises et de la démocratisation des milieux de travail. Je pense aussi aux revendications pour des mesures d'adaptation en faveur des travailleurs et des travailleuses touchés par les accords de libre-échange.

D'autres revendications aussi comme celle, déjà présente au congrès de 1969, en faveur d'un plus grand contrôle sur les caisses de retraite, un vieux thème toujours d'actualité - nous avons tenu un colloque là-dessus en 2000 - mais un vieux thème qui nous permet d'illustrer que des luttes peuvent s'éterniser pendant des décennies, mais qu'il ne faut jamais lâcher quand nous sommes convaincus de la légitimité de notre action et de la justesse de nos revendications.

LA MONDIALISATION : UNE NOUVELLE DONNE

En terminant, j'aimerais aborder la question de la mondialisation. Comment parler de l'action socio-économique de la FTQ sans la situer aujourd'hui dans le contexte de la mondialisation et de l'interdépendance qu'elle implique ?

Il est vrai que le Québec a pu, tirer son épingle du jeu de l'ouverture des marchés à l'échelle de l'Amérique du Nord. Mais l'expérience montre aussi que l'ouverture des marchés et la libéralisation des échanges augmentent les inégalités entre les pays et à l'intérieur même des pays et favorisent l'exclusion et la pauvreté. Il se crée beaucoup de richesse, mais on ne la redistribue pas assez. En fait, les

écarts de revenus augmentent, surtout au bénéfice des détenteurs de [97] capitaux qui ont accaparé l'essentiel des gains et des plus-values dégagés au cours des dernières décennies.

La FTQ ne s'oppose pas à la mondialisation : les communications et les échanges entre les peuples peuvent être source d'enrichissement collectif. Mais la FTQ s'oppose à cette forme de mondialisation qui ne profite qu'à quelques-uns et laisse derrière elle son cortège d'exclus, de misère et de solidarités brisées. Le libéralisme, ou plutôt l'ultra-libéralisme, comme le disait un politicien brésilien, c'est une doctrine qui pose en principe que, dans un poulailler, les poulets sont totalement libres... tout comme le renard !

Ce que la FTQ réclame, au cours des négociations menant à la Zone de libre-échange des Amériques, c'est un processus transparent, auquel devrait participer un Forum syndical et populaire (comme cela existe du côté des entreprises privées), un processus qui rendrait l'exercice véritablement démocratique, ce qui est tout le contraire de ce qui se passe aujourd'hui. La FTQ réclame également la reconnaissance du principe du droit des États de conserver intégralement leur capacité à défendre l'intérêt commun de leur population et à intervenir dans l'économie de leur pays, la protection des services publics, notamment la santé et l'éducation, et le rejet de toute disposition donnant prépondérance aux droits des entreprises sur les droits des gouvernements et des peuples. En clair, on ne nous fera plus jamais le coup de l'AMI.

La FTQ réclame finalement l'inclusion, dans le cadre des accords, d'une charte sociale, à caractère contraignant, visant la protection des droits sociaux et du travail, des droits humains et culturels ainsi que de l'environnement, de même que des mesures visant à combler les écarts de niveaux de vie entre les pays et à soutenir les travailleurs et les travailleuses victimes de mises à pied consécutives à la libéralisation des marchés.

La mondialisation en soi n'est pas une mauvaise affaire. On ne peut pas vraiment être contre le rapprochement et les échanges entre les peuples. Le véritable défi, c'est celui de [98] l'humanisation de la mondialisation, qui rendrait le capital et l'économie au service de tous et non l'inverse.

***UN MOUVEMENT...
QUI DOIT LE DEMEURER***

La FTQ est une centrale en évolution, comme les hommes et les femmes qui la font vivre. Elle n'est pas figée dans une idéologie, ni sclérosée par la tradition. Elle conserve tout de même, à travers les époques et les modes, ses idéaux de justice sociale et de recherche d'une plus grande équité. Louis Fournier a écrit :

L'histoire de la FTQ illustre une autre réalité incontournable : si le syndicalisme veut continuer, il faut [...] qu'il sache s'adapter, qu'il se renouvelle et se modernise [...]. Un mouvement syndical doit rester *en mouvement*, sinon il cesse d'avancer. Et s'il veut avancer encore, il faut qu'il continue de changer. ¹¹⁹

¹¹⁹ Louis Fournier, *Histoire de la FTQ 1965-1992*, Montréal, Québec/Amérique, 1994, p. 266.

[99]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

**II. La FTQ
et le développement socio-économique**

9

**“La FTQ et l'économie sociale :
de nouveaux défis.”**

Nancy Neamtan

[pp. 99-107.]

[Retour à la table des matières](#)

Il est toujours un peu intimidant de faire des commentaires sur la place publique au sujet de la FTQ. Quand on fait du développement socio-économique au Québec, comme c'est mon cas, on a toujours besoin d'amis comme ça. Avec tant de raisons d'avoir la FTQ comme alliée, le fait de trop l'interpeller en public peut sembler un peu périlleux.

Dans cet article, malgré certains risques personnels qu'il y aurait à être critique, je tenterai d'être le plus équilibrée possible, en reconnaissant les bons coups de la FTQ et aussi en soulevant des questions et des enjeux, toujours dans le but de permettre à la FTQ de renforcer sa contribution au développement socio-économique du Québec.

Je vais commencer avec les fleurs. Le bouquet est grand. Depuis 15 ans, la liste de toutes les collaborations que j'ai eues avec la FTQ, dans le cadre de mon expérience du développement local dans le Sud-Ouest de Montréal, est longue. Il

s'agit d'une période de changements continuels, une période durant laquelle le Québec a vu l'émergence de phénomènes importants, et en même temps d'apparence contradictoire. D'une part, nous avons vécu les impacts néfastes de la mondialisation : un écart grandissant entre les plus riches et les plus pauvres, la précarisation des emplois, l'affaiblissement de certains secteurs économiques plus traditionnels, l'explosion des nouvelles technologies et de la nouvelle économie, le déclin inquiétant de certaines régions entières, etc. D'autre part, nous avons aussi été témoins de l'émergence d'un mouvement important de développement [100] régional et local, une augmentation en termes quantitatif et surtout qualitatif de la participation de la société civile dans des stratégies et des actions sur le terrain du développement économique, du développement des entreprises, de la formation et de l'intégration sociale et économique des populations marginalisées.

La force de la FTQ durant cette période réside sans aucun doute dans la décision prise, il y a maintenant 20 ans, de devenir pro-active pour faire face à ces nouvelles réalités. À ce titre, elle a été un partenaire important pour beaucoup de gens et d'organisations de la société civile qui ont fait ce même choix de s'impliquer activement dans le développement local et régional.

En tant que directrice du Regroupement pour la relance économique et sociale du Sud-Ouest de Montréal (RESO) pendant de nombreuses années, mon expérience personnelle est riche de collaborations avec la FTQ. En 1988, j'ai travaillé avec le Fonds de solidarité à la création du premier fonds local d'investissement, soit le Fonds développement emploi de Montréal. En 1987, la FTQ a été le partenaire principal avec les organismes communautaires du Sud-Ouest dans la création du mouvement Urgence Sud-Ouest, suite à la fermeture des usines Simmons et Coléco. La FTQ a été un membre fondateur du RESO dans le Sud-Ouest en 1989. En collaboration, le RESO et la FTQ ont mobilisé l'ensemble de la communauté du Sud-Ouest et même la communauté montréalaise dans des batailles monumentales pour la sauvegarde d'entreprises comme les anciens ateliers du CN (maintenant Alstom), Sidbec-Dosco et Consumer Glass. Le RESO a collaboré étroitement avec la FTQ dans l'expérimentation, au début des années 1990, du « early warning system » inspiré d'un modèle développé à Chicago. Cette stratégie de prévention de fermetures par l'implication des travailleurs et de la communauté a été précurseur, je crois, de la mise en place d'Urgence-emploi. Cette expérience menée par le RESO a permis, il faut le dire, de stabiliser l'emploi manufac-

turier dans notre secteur au début des années 1990, alors que le niveau d'emploi baissait [101] de 17% au Canada pendant cette même période. Nous avons également collaboré étroitement avec la FTQ dans des initiatives d'alphabétisation en milieu de travail, dont la plus connue a été celle implantée chez Consumer Glass. En 1995, nous avons réussi à convaincre le Fonds de solidarité de devenir notre partenaire dans la création de RESO Investissement. Ce fonds de cinq millions de dollars a servi en partie de modèle pour la création, une année plus tard, des Fonds régionaux. Plus récemment, nous avons collaboré, avec le regroupement des syndicats des chemins de fer Urgence Rail et avec la FTQ, à la création de la Société de promotion de l'industrie ferroviaire et, bientôt, d'un nouveau comité sectoriel.

L'ensemble de ces expériences ont été assez positives. Dans le cadre de ces diverses initiatives, j'ai côtoyé des hommes et des femmes qui partagent les mêmes valeurs et le même engagement que ceux et celles avec qui j'œuvre dans le milieu communautaire depuis plus de trente ans. J'ai retrouvé aussi une volonté claire de la part de plusieurs membres de l'organisation de faire jouer à la FTQ un rôle majeur et constructif dans le développement socio-économique du Québec. Il s'agit là d'un atout important pour le Québec. L'examen rapide des pratiques du mouvement syndical dans d'autres pays nous démontre que cette forme d'implication syndicale est loin d'être un automatisme. Il y a encore trop de pays où le mouvement syndical se restreint à un rôle défensifs quant aux intérêts immédiats de ses membres dans le cadre de conventions collectives, de rapports avec le patronat et l'État, et de débats sur les lois du travail. La FTQ est allée beaucoup plus loin et, avec d'autres partenaires syndicaux, a ouvert la voie pour que d'autres acteurs moins forts, moins organisés, se taillent aussi une place dans les débats et les actions visant le développement socio-économique du Québec.

Pour les acteurs sociaux, ces alliances ont été importantes. Car malgré la justesse de leurs arguments, il n'a pas toujours été facile de défendre, dans des débats sur le développement [102] économique, un rapprochement entre les impératifs sociaux et économiques, ou de faire reconnaître l'importance du développement local ou de la participation de la société civile dans les enjeux du développement socio-économique. La présence et l'implication de la FTQ a permis, et cela à plusieurs occasions, de faire valoir des points de vue et des stratégies qui, autrement, auraient été mis de côté, voire méprisés par les agents de développement tradi-

tionnels. En résumé, l'implication de la FTQ - et pour être juste je dois dire aussi celle de la CSN - dans des mouvements de développement économique communautaire et de développement local et régional a été très importante et a ouvert la voie à plusieurs nouvelles initiatives.

Abordons maintenant certains enjeux un peu plus complexes, où les pratiques de la FTQ mériteraient un regard un peu plus critique dans le but, bien sûr, d'améliorer les collaborations sur la base de nos valeurs communes.

Les enjeux soulevés ici sont liés aux transformations qu'a vécues la société québécoise depuis vingt ans, transformations qui se sont manifestées par des changements importants dans la structure économique, dans la structure du marché du travail, dans la démographie, dans la problématique de la marginalisation et de l'exclusion, dans l'évolution de l'intervention étatique et du rôle de la société civile et des formes d'exercice de la citoyenneté. Ces changements ont ébranlé les pratiques de toutes nos institutions québécoises. Certaines ont pu s'adapter relativement bien. Règle générale, cette adaptation est encore loin d'être complétée et exigera encore des efforts soutenus pour faire face à nos réalités en évolution constante.

À cet égard, la FTQ n'est pas totalement différente des autres grandes institutions québécoises. Souvent, les analyses et les discours sont un peu lents à s'adapter à des réalités qui changent constamment. Parfois, le discours évolue au niveau de la direction, mais a de la difficulté à percer dans les pratiques sur le terrain ; parfois, c'est le contraire. Il est donc difficile de faire des constats qui s'appliquent dans tous les cas [103] ou qui reflètent la réalité dans toutes les instances de la FTQ et auprès de ses membres. Certaines difficultés d'adaptation méritent cependant d'être soulevées.

La première difficulté est celle de reconnaître et de bien comprendre l'impact des transformations économiques sur les formes d'organisation de ce qu'on appelait auparavant « le peuple travailleur québécois ». Il y a environ 10 ans, un dirigeant de la FTQ m'avait affirmé sans équivoque que le mouvement syndical au Québec représentait dignement l'ensemble du peuple travailleur depuis des décennies et continuerait de le faire. C'était au moment où les organismes du milieu communautaire avaient commencé à demander une reconnaissance comme représentants des populations marginalisées, non organisées dans des instances de par-

tenariat. Devant cette affirmation, ma question était simple : comment faites-vous ? Comment une organisation comme la FTQ peut-elle représenter des gens qui vivent dans la marginalité et qui n'ont jamais connu la réalité d'un emploi stable et syndiqué ? Comment pouvez-vous représenter même les personnes qui ont été vos membres mais qui, devenues victimes de la restructuration économique, se retrouvent dans une situation d'exclusion malgré une vie active au sein d'une entreprise manufacturière ? Ma question est restée sans réponse. Et pour cause. Car s'il est vrai que le marché du travail pendant trente glorieuses années était concentré surtout autour de la grande et moyenne entreprise syndiquée ou syndicable ainsi qu'autour de la fonction publique et parapublique, il est aussi vrai d'affirmer que cette réalité n'existe plus. Malgré un fort niveau de syndicalisation qui fait l'envie de beaucoup d'autres pays et provinces, une grande partie de notre population vit des réalités totalement différentes, soit en tant que salarié à temps plein ou à temps partiel, soit en tant que travailleur autonome, chômeur ou assisté social. Les personnes et les milieux qui vivent ces différentes réalités se sont donnés d'autres formes d'organisation pour promouvoir leurs intérêts spécifiques, d'où la multiplication d'organismes communautaires, de groupes de femmes, de regroupements [104] de travailleurs autonomes, d'organisations territoriales et sectorielles de toute nature. Bien sûr, ces organismes n'ont pas les mêmes formes d'organisation qu'une centrale syndicale dont la structure permet à la fois une très grande légitimité de ses porte-parole et une plus grande cohésion dans le discours. Mais en même temps, si nous voulons nous assurer que l'ensemble des réalités de notre population soit pris en compte dans le développement socio-économique sous toutes ces formes, il faut reconnaître la légitimité de ces mouvements.

L'évolution du tripartisme traditionnel, par lequel on reconnaît seulement l'État, le patronat et les syndicats comme partenaires légitimes dans les instances de représentation, vers des formes d'organisation plus complexes, dans lesquelles on fait une grande place aux acteurs sociaux, a été et reste encore difficile pour la FTQ. Il y a eu des avancées très significatives à cet égard depuis dix ans, mais de part et d'autre, il reste encore du travail à faire pour clarifier les paramètres de ce partenariat et en assurer la compréhension commune autant au sein de la FTQ qu'au sein des mouvements sociaux.

Ces nouvelles réalités et ces nouveaux paradigmes sont parfois sources d'incompréhension entre la FTQ et ses partenaires dans l'appréciation du rôle de la

société civile comme intervenante dans l'offre de services d'intérêt collectif. Ce débat se vit parfois d'une manière assez intense, non seulement au sein de la FTQ, mais également au sein de toutes les centrales syndicales, plus particulièrement chez les syndicats du secteur public. Il est un peu normal que l'on puisse s'inquiéter de nos jours des volontés de privatisation de services publics, particulièrement dans des secteurs névralgiques tels la santé et l'éducation. En même temps, il faut reconnaître que l'État ne peut pas et ne doit pas tout faire et que, dans l'histoire du Québec et de toutes les sociétés modernes et démocratiques, il y a toujours eu une place et même un besoin d'interventions de la société civile dans la réponse aux besoins collectifs de nos milieux. L'apport du mouvement communautaire, [105] du mouvement des femmes, du développement local, des groupes environnementaux, du mouvement coopératif dans le développement socio-économique de nos collectivités n'est plus à contester. Et pourtant, il y a encore une grande difficulté parmi certains affiliés de la FTQ à accepter la légitimité de ces actions, soi-disant par crainte de perdre des emplois dans le secteur public et par une volonté de pouvoir intégrer ces fonctions au sein de la fonction publique. Ce n'est pas un débat qu'on peut trancher facilement : il y a beaucoup de zones grises, et les réalités sont changeantes. Mais ce débat doit avoir lieu, et il me semble que la FTQ a une responsabilité importante dans son organisation afin qu'il se fasse correctement, sereinement et en ayant à l'esprit les intérêts de l'ensemble de la collectivité québécoise.

Le dernier point que je vais aborder est celui de l'action du Fonds de solidarité dans ce contexte. Au début des années 1980, j'ai suivi attentivement le débat au sein de la FTQ sur la pertinence de créer le Fonds de solidarité. Nous entretenions à cette époque des débats similaires au sein du mouvement communautaire sur la pertinence de nous impliquer dans le développement économique. De toute évidence, quand nous avons décidé de plonger, nous n'avons pas eu l'accès aux mêmes instruments d'envergure que la FTQ, qui a pu profiter d'une politique et d'outils fiscaux permettant la création du Fonds. C'est sans doute une bonne chose, car nous n'aurions peut-être pas su quoi faire avec de tels instruments en 1984. Mais près de vingt ans plus tard, la situation s'est radicalement transformée. Aujourd'hui, non seulement avons-nous pris de l'expérience et acquis de la sagesse, nous avons aussi pu constater certaines évidences dans le développement socio-

économique et avons pu expérimenter de nouvelles façons de faire qui ont maintenant fait leurs preuves.

Le premier constat est horriblement simple mais lourd de conséquences : la croissance économique ne règle pas tout, la création de la richesse en soi ne bénéficie pas à tout le monde et la redistribution de la richesse, même si elle est essentielle, [106] n'est pas la solution miracle. Autrement dit, la Gaspésie ne veut pas attendre pendant qu'on crée de la richesse à Montréal et qu'on envoie des miettes là-bas. Les sans-emploi du Sud-Ouest de Montréal, sous-scolarisés et vivant diverses formes d'exclusion et de marginalité, ne veulent pas se contenter d'un meilleur chèque d'aide sociale. Les communautés locales, en milieu rural comme en milieu urbain, désertées par l'entreprise privée à la recherche de meilleurs rendements ailleurs, ne veulent pas attendre passivement un investisseur privé et providentiel qui vienne créer de l'emploi chez eux. Les groupes environnementaux ne veulent pas nécessairement accorder à Waste Management l'ensemble du champ de l'industrie du recyclage et de la récupération. Les groupes sociaux ne veulent pas uniquement dépendre de l'intérêt de l'entreprise privée pour répondre à certains besoins de services de proximité dans leurs milieux. Tous ces milieux, de différentes manières, veulent suivre l'exemple des acteurs de la FTQ et devenir pro-actifs dans la réponse à leurs besoins.

Dans ce contexte, il n'est pas surprenant de voir émerger une foule d'initiatives *d'entrepreneurship collectif* issues des communautés locales et des mouvements sociaux. L'essor de l'économie sociale au Québec, comme partout dans le monde, la naissance et le développement de centaines d'entreprises coopératives et à but non lucratif, qui s'affirment sur des marchés existants ou qui structurent de nouveaux marchés en réponse à de nouveaux besoins, est remarquable. Malheureusement, l'un des gros obstacles à son plein développement est celui de l'accès à du capital d'investissement. Bien sûr, ce capital doit s'adapter à d'autres formes d'entreprises que celle de l'entreprise à capital-actions. Il ne peut pas non plus être rémunéré au même niveau que le capital de risque traditionnel. Basé sur des entreprises dont la structure juridique définit a priori la primauté des personnes sur le capital, cet accès n'a pas de quoi faire rêver ceux qui cherchent à maximiser des rendements. La possibilité d'aller en Bourse et de faire générer des rendements approchant ceux de Microsoft [107] ou de BioChem Pharma est nulle. Et pour-

tant, il s'agit d'entreprises à grand potentiel au niveau de la viabilité financière et du rendement social.

Dans d'autres pays, la réponse aux besoins de capitalisation de ces types d'entreprises s'oriente vers des stratégies d'épargne solidaire soutenues par des politiques appropriées. Ici, cette épargne solidaire a été canalisée depuis près de vingt ans en très grande partie vers le Fonds de solidarité. Il me semble évident que, compte tenu de la place qu'occupe la FTQ dans la gestion de cette épargne solidaire, il est temps que la FTQ et le Fonds de solidarité franchissent une étape additionnelle et deviennent une source de capitalisation des entreprises d'économie sociale. Il ne s'agit pas, à mon avis, d'un changement de cap pour la FTQ et le Fonds, mais simplement d'une suite logique de l'évolution des actions de la FTQ au niveau local et régional. Bien sûr, il y a beaucoup de modalités à définir. Il y a des débats à clarifier et des paramètres à identifier. Mais, au Québec, le renouveau de l'économie sociale est là pour rester et se développer, car celle-ci reflète des valeurs et des leçons tirées de l'action sur le terrain économique depuis vingt ans. Ce renouveau ne se vit pas seulement au Québec mais à travers le monde. Il est ancré dans les mouvements multiples qui cherchent à offrir des solutions de rechange à la mondialisation sauvage. Mais ces alternatives ne se construiront pas sans l'apport d'un capital solidaire, et dans ce contexte, il m'apparaît évident qu'il s'agit d'un rendez-vous auquel est convié le Fonds de solidarité, dès maintenant.

En conclusion, il est clair que le développement socioéconomique du Québec a été grandement renforcé par l'apport de la FTQ depuis vingt ans. Pour cela, il faut être reconnaissant. Le bouquet de fleurs est mérité. Mais en même temps il reste beaucoup à faire et, pour y arriver, je vous propose ici de nouvelles graines, une pelle et un arrosoir pour que nous continuions à semer et améliorer la récolte pour un Québec plus solidaire et plus démocratique.

[109]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

III

LA FTQ DANS LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE

[Retour à la table des matières](#)

[111]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

**III. La FTQ dans la société québécoise
10**

**“Une organisation
d'une originalité exceptionnelle.”**

Fernand Daoust

[pp. 111-119.]

[Retour à la table des matières](#)

La FTQ telle qu'on la connaît aujourd'hui est devenue sans conteste, au fil des ans, une centrale syndicale puissante, active, présente au Québec et, surtout, marquée du sceau de l'indépendance dans ses moyens d'action, ses orientations et ses initiatives. Nul ne peut plus lui contester qu'elle est une authentique centrale syndicale québécoise.

Fortement décentralisée, très diversifiée de par son *membership*, elle plonge ses racines loin dans l'histoire du Québec. Elle se distingue fondamentalement de tout autre regroupement syndical géographique faisant partie du Congrès du Travail du Canada (CTC). Bien qu'elle maintienne des liens de solidarité et d'échange avec la grande centrale canadienne qu'est le CTC, elle n'en garde pas moins sa propre identité, qui est l'expression de ce que nous sommes comme travailleurs et travailleuses, membres à part entière d'une société et d'une nation qu'est le Québec moderne.

Cette identité et cette différence s'incarnent dans une structure et des fonctionnements qui confèrent à la FTQ toute son originalité et qui lui donnent une cohésion et une force extraordinaires. La FTQ, fondée en février 1957, regroupait des organisations issues de deux grandes familles syndicales [...]. D'un côté, les syndicats industriels, réputés plus nationalistes au Québec et en général plus progressistes. De l'autre, les syndicats de métiers, moins portés au militantisme politique, mais qui n'en étaient pas pour autant apolitiques. Ce sont d'ailleurs leurs militants qui, à la fin du XIXe siècle, ont été à l'origine de mouvements radicaux comme [112] celui des Chevaliers du travail. Ce sont également des membres de ces syndicats de métiers qui ont créé le Parti ouvrier, un parti qui fit élire des députés avec un programme prônant des réformes très avant-gardistes pour l'époque.

Lors de sa fondation, la FTQ héritait donc de deux traditions, de deux modes d'action politique. L'une de ses grandes réussites fut de faire de cette fusion statutaire de deux grandes familles syndicales une synthèse heureuse à travers une unité réelle et dynamique. Dix ans plus tard, il restait fort peu de traces des vieux clivages entre syndicats de métiers et syndicats industriels.

Pour en arriver à ce qu'elle est aujourd'hui, la FTQ et ses syndicats affiliés ont dû livrer d'âpres batailles pour faire reconnaître leur spécificité, s'approprier les instruments de leur propre affirmation et devenir la voix des grandes aspirations identitaires, sociales, économiques et politiques du Québec. Il fallait pour cela que la FTQ soit dotée de pouvoirs et de moyens d'action qui furent arrachés, il faut le dire, de haute lutte aux organismes syndicaux à l'extérieur du Québec et particulièrement au CTC.

Au moment de la fondation de la FTQ, le Québec en est aux dernières heures du duplessisme. L'aube de la Révolution tranquille pointe déjà à l'horizon. C'est le début des transformations profondes que connaîtra le Québec et, dans ce mouvement historique, la FTQ se situe aux premières lignes de l'action et de la réflexion, que ce soit dans les grandes luttes syndicales qui ont marqué cette période (Murdochville, Bill 54, grèves des postiers et de La Presse) ou dans le processus de prise de conscience à l'égard de la question nationale.

Il faut remonter en effet aux toutes premières années de la FTQ pour retracer les revendications de la centrale auprès du CTC. Dès son congrès de 1961, elle réclame le transfert de la responsabilité de l'éducation syndicale, assumée alors

par le CTC. Il faut attendre jusqu'à 1974 pour que cette revendication soit satisfaite au congrès du CTC tenu à Vancouver.

Les relations de la FTQ avec le CTC, entre 1974 et 1993, ont été marquées par une foule d'ententes officieuses et [113] d'aménagements ponctuels. Malaises et frustrations ont trop souvent caractérisé cette période. Il faut retenir cependant que durant toutes ces années, l'autonomie et le caractère distinct de la FTQ se sont affirmés de façon irréversible.

C'est à l'occasion de ce fameux Congrès de Vancouver en 1974 que la FTQ a déployé les efforts les plus spectaculaires et les plus décisifs afin de conquérir les moyens d'action nécessaires à l'enracinement souhaité ardemment par les travailleurs et travailleuses du Québec.

Un document d'une vingtaine de pages intitulé : « Appel aux syndicats de tout le Canada » fut distribué par la FTQ à tous les congressistes. Ce document exposait de façon claire et exhaustive la situation syndicale au Québec (pluralisme syndical, présence régionale de la FTQ, combats dans les secteurs de la construction et de la fonction publique, répression anti-syndicale) et contenait trois revendications majeures, précédées d'un préambule, repris ici succinctement.

Attendu que :

La FTQ, quoique structurellement équivalente aux autres fédérations, joue un rôle plus considérable en raison des différences culturelles (langue) et syndicales (présence de centrales rivales), rôle que le CTC est incapable d'assumer de façon compétente, entraînant ainsi des pertes financières pour ses affiliés québécois ;

Qu'il soit résolu :

- Que le CTC délègue à la FTQ la compétence sur l'éducation et les sommes associées au fonctionnement du service d'éducation du CTC-Québec ;
- Que le CTC négocie avec la FTQ une formule de péréquation des sommes versées au CTC par les travailleurs québécois et pour lesquels ils ne reçoivent pas de services, suite aux particularités culturelles, linguistiques, syndicales, politiques du Québec ;

[114]

- Que le CTC délègue à la FTQ la compétence sur les Conseils du travail, ce qui implique juridiction sur le personnel du CTC donnant le service aux Conseils avec retour des sommes d'argent équivalentes.

Ce document rappelait aussi les déboires qu'avait connus la FTQ dans ses relations avec le CTC et se terminait par une résolution soumise par la FTQ au congrès du CTC qui reprenait les revendications évoquées ci-dessus.

Dans son livre sur l'histoire de la FTQ, Louis Fournier écrivait à la page 98 :

Lorsque la question controversée surgit à l'ordre du jour, la commission des statuts et des structures, contrôlée par la direction du CTC, recommande le rejet de la position autonomiste de la FTQ. Il s'ensuit un long débat agité où la délégation québécoise monte aux barricades. Les témoins de la FTQ, Laberge, Daoust et Gérin-Lajoie, vont tour à tour au micro pour défendre vaillamment la position de la centrale. Au terme du débat, à la surprise générale, les délégués disent non à la recommandation de la direction du CTC, désavouant ainsi leurs dirigeants. Le lendemain, à plus de 80% des voix, le congrès se prononce en faveur de l'octroi d'un statut particulier à la FTQ. « Un vote historique », exultent les dirigeants de la centrale.

Le transfert des pouvoirs du CTC à la FTQ sera négocié assez rapidement, malgré d'inévitables accrochages. À la fin de 1975, l'affaire est réglée pour l'essentiel. En assumant la responsabilité de l'éducation et des Conseils du travail, la FTQ augmente du même coup ses ressources financières et son personnel, devenant davantage une véritable centrale.

Ce n'est qu'en 1993 que toutes ces batailles, toutes ces luttes, tous ces affrontements connaîtront leur parachèvement par la signature d'une entente historique entre la FTQ et le CTC.

Signalons que cette entente trouve son origine, entre autres, dans la défaite, en juin 1992, à l'occasion du 19e congrès du CTC à Vancouver, du candidat présenté par la FTQ (Guy Cousineau) à l'un des postes de vice-président permanent du CTC. Une tradition historique venait d'être brisée puisque depuis un quart de siècle

cle, il existait un pacte implicite et sacré [115] entre la FTQ et le CTC, voulant que le candidat de la FTQ soit élu à ce poste important du CTC.

À la suite de cette défaite et dès le moment où le vote fut connu, j'avais réagi à titre de président de la FTQ, à ce que nous ressentions comme une humiliation, en disant « qu'il s'agissait d'une fin de non-recevoir du CTC » et en ajoutant « qu'il y avait des mariages (FTQ/CTC) qui de temps à autre ne peuvent pas toujours durer ».

En réponse à cette riposte indignée mais somme toute légitime, le président du CTC, Robert White, avait déclaré, dans un souci d'apaisement :

... nous devons trouver, au palier national du CTC, le moyen de conserver nos rapports et de maintenir les liens qui nous ont unis si étroitement pendant tant d'années. Ce mouvement est unique car il a compris le droit des Québécois et des Québécoises à l'autodétermination. Nous avons compris qu'il est important que le Québec fasse partie de la famille syndicale. Nous n'avons pas à laisser le monde des affaires nous diviser, et le reste du Conseil exécutif et moi-même devons continuer à travailler avec Fernand Daoust et trouver le moyen de poursuivre le travail au sein du CTC en 1992 et par la suite.

Je n'ai pas de réponse facile aujourd'hui, mais je sais qu'il y a beaucoup de bonne volonté chez les dirigeants et les dirigeantes nouvellement élus au Conseil exécutif et que nous voulons entamer le dialogue aussitôt que possible et trouver un moyen de résoudre ce sérieux différend. (extraits du compte-rendu des débats du 11 juin 1992).

C'était en effet un sérieux différend, qui a d'ailleurs failli nous mener au bord de la rupture, mais des négociations intensives entre la FTQ et le CTC se sont engagées, qui ont abouti à l'entente du 25 novembre 1993. Je crois sincèrement qu'il s'agit là d'une entente historique, parce qu'elle marque un tournant majeur, qui va contribuer à accroître l'efficacité de la FTQ. À ce sujet, il est utile de rappeler rapidement l'avant-propos de cette entente :

Le CTC et la FTQ sont étroitement unis par leur histoire, leur structure et leurs textes constitutifs. Ils s'engagent à chercher [116] ensemble les moyens de raffermir leurs liens de solidarité en définissant de nouvelles

relations fondées sur leur respect mutuel et constant. Par le passé, les relations CTC-FTQ ont évolué en fonction des intérêts fondamentaux qu'ils défendent. Cette évolution a pris en compte les réalités sociales et culturelles dans lesquelles s'inscrit l'action syndicale au Québec et dans le reste du Canada. La FTQ doit œuvrer dans un contexte particulier, faisant face à un pluralisme syndical unique au pays, au sein d'une société dont les caractéristiques linguistiques, les aspirations culturelles et politiques sont distinctes de celles des autres régions. C'est dans ce contexte qu'au fil des ans, la FTQ a été amenée à jouer un rôle différent de celui des autres fédérations provinciales. Dans les faits, l'incarnation du CTC au Québec, c'est depuis longtemps la FTQ.

Plus fondamentalement, cette entente consacre la nature du partenariat des nouveaux rapports entre le CTC et la FTQ. Cette dernière, qui jouissait déjà d'une très grande autonomie politique, se voit conférer une responsabilité particulière au sein du CTC. Celui-ci ne sera plus jamais le même. En effet, la FTQ et le CTC exprimeront ensemble avec plus de justesse la dualité culturelle du Canada et du Québec, sur le plan syndical. En même temps, il s'agit d'une façon d'éviter le repli sur soi et de maintenir la solidarité de cette grande famille syndicale. La FTQ sera d'autant plus heureuse d'y rester associée qu'elle y sera désormais plus à l'aise.

Parallèlement à ces batailles que menait la FTQ à l'intérieur du CTC tout au long de ces années et qui étaient, sans aucun doute, en interaction avec le bouillonnement que vivait le Québec à cette époque, plusieurs syndicats de la FTQ ont mené des batailles similaires à l'intérieur de leurs structures.

À titre d'exemple, certains d'entre eux (Syndicat des métallos, SCFP, TUA) ont fait accepter par leurs structures canadiennes le droit du Québec à l'autodétermination, d'autres ont obtenu dans de multiples cas des accords de principe leur conférant une très grande autonomie à l'égard de leurs structures canadiennes. Quelques-uns (FTQ-Construction) ont livré des batailles épiques pour mettre sur pied des structures exclusivement [117] québécoises sans lien quelconque avec une structure canadienne ou nord-américaine.

La FTQ n'est pas restée non plus indifférente aux évolutions politiques aussi bien au Canada qu'au Québec. C'est ainsi qu'elle a participé à la fondation du Nouveau Parti Démocratique (NPD) en 1961, en faisant accepter à la quasi una-

nimité, la thèse des deux nations. C'était à l'époque une des positions les plus avancées sur le sujet puisqu'on était encore loin de la fondation du PQ.

Lorsque ce dernier a été créé en 1968, les relations avec le NPD ont connu un refroidissement, dû en grande partie aux positions centralisatrices de ce parti et à sa tiédeur à l'égard de la question nationale au Québec, malgré l'intérêt que pouvait présenter par ailleurs son programme économique et social et la très grande qualité de ses porte-parole.

Bien que l'immense majorité des membres de la FTQ aient fait partie de syndicats canadiens ou nord-américains, la FTQ, après de multiples débats, il va sans dire, n'a pas hésité à être la seule centrale syndicale au Québec à appuyer formellement le PQ aux élections de 1976 et par la suite, elle a appuyé le OUI aux référendums de 1980 et 1995, en menant une vive campagne dans les milieux de travail ; elle a aussi appuyé le Bloc Québécois plutôt que le NPD aux élections fédérales de 1993.

Au plan de la francisation, la FTQ a été un fer de lance dans le combat mené pour l'affirmation de nos droits à ce sujet dans le monde du travail ¹²⁰. Il faut peut-être rappeler que les syndicats de la FTQ étaient à l'époque fortement implantés dans le secteur privé et ils étaient les porte-parole de dizaines de milliers de syndiqués employés dans des entreprises à capital anglo-saxon. Ceux-là ont été très sensibilisés aux problèmes linguistiques dans leur milieu de travail.

De multiples batailles ont été livrées ici et là à l'égard de l'utilisation du français, aussi bien dans les relations de travail que dans les lieux de travail. À ce titre, la FTQ a eu des positions visionnaires et prémonitoires. C'est à l'occasion du [118] congrès de 1969 qu'une résolution revendiquant une politique linguistique est adoptée. C'est une première dans le monde syndical, huit ans avant que la Charte sur la langue ne soit votée en août 1977.

Je rappelle ici les éléments de la politique revendiquée par la FTQ :

- L'adoption, par voie législative, du principe que le français est la langue normale du travail et des communications à l'intérieur du Québec, et que le fran-

¹²⁰ À ce sujet, voir aussi le texte de Jean-Marc Piotte dans ce livre, p. 167.

çais doit être la langue officielle de travail à tous les paliers de l'activité économique au Québec ;

- La création d'une régie ayant des pouvoirs d'évaluation, de modification et d'application des programmes de francisation lancés par l'entreprise ou un secteur économique ;
- La modification du Code du travail de façon à permettre au syndicat accrédité de choisir la langue de négociation, de rédaction et d'administration de la convention collective ;
- L'élaboration par le gouvernement d'une politique d'accueil afin que les personnes s'établissant au Québec acquièrent, dès leur arrivée, la connaissance du français, et l'obligation pour tout enfant néo-Québécois de s'inscrire à l'école publique francophone. Tout immigrant désirant s'installer au Québec doit être avisé de ces exigences avant son départ ;
- Le maintien de l'école publique anglophone ;
- L'obligation pour l'école publique anglophone de dispenser une connaissance suffisante du français pour son usage courant et pratique ;
- L'enseignement de l'anglais comme langue seconde à l'école publique francophone ;
- L'élaboration et l'application d'une politique réaliste [119] et prudente : la francisation du Québec ne doit pas avoir pour but ni pour effet d'isoler le Québec du continent nord-américain anglophone ;
- Le retrait de la loi 63, dans l'attente d'une véritable politique linguistique globale.

Tous ces faits, toutes ces luttes indiquent à quel point la FTQ, depuis sa fondation, n'a jamais eu froid aux yeux pour défendre les intérêts de la classe ouvrière, pour affirmer sa liberté d'action et « pour pratiquer un syndicalisme qui, tout en restant irréductiblement attaché au principe de la solidarité internationale des travailleurs et travailleuses, assume et fait siennes les particularités du Québec et les

aspirations des travailleuses et travailleurs québécois. » (article 4 des statuts de la FTQ adoptés dans les années 1960).

La diversité des cultures syndicales que nous retrouvons à l'intérieur de la FTQ, ses racines historiques, qui se nourrissent aux expériences syndicales de la fin du XIXe siècle, sa présence dans des structures canadiennes et nord-américaines, son rôle à l'échelle internationale aussi bien à l'intérieur de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) qu'à l'intérieur de la Francophonie syndicale dont elle a suscité la création, font de la FTQ une organisation d'une originalité exceptionnelle, ferme sur ses principes mais ouverte et tolérante.

[121]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

III. La FTQ dans la société québécoise

11

“Un citoyen actif.”

Bernard Descôteaux

[pp. 121-129.]

[Retour à la table des matières](#)

De la FTQ, j'avoue que j'avais, lorsque j'ai découvert le monde du syndicalisme, une image un peu négative. Il était de bon ton dans certains milieux d'identifier la FTQ au syndicalisme d'affaires. Et qui disait syndicalisme d'affaires disait gros bras. Bien sûr, la fiction dépassait ici la réalité et je m'en suis rendu rapidement compte lorsque j'ai été témoin d'une manifestation plutôt exceptionnelle de solidarité de la part d'un syndicat international. C'était à l'automne 1965, à l'usine de la Coronation Foods à Sainte-Thérèse, où j'avais travaillé l'été précédent. La CSN tentait de négocier une première convention dans cette entreprise où l'on trouvait une majorité d'immigrés. Il y avait grève, mais les scabs avaient le haut du pavé. Cela a duré jusqu'au moment où, spontanément, les gars de la Sicard, aujourd'hui la Paccar (ex-Kenworth), décidèrent qu'il était temps d'aller faire le ménage à la Coronation, tout juste de l'autre côté de la voie ferrée. Quelques jours

plus tard, le conflit était réglé. Pour moi, ce fut une belle leçon de choses sur le sens véritable de l'engagement syndical. Gros bras peut-être, mais grand cœur aussi.

Je raconte cette anecdote car elle montre que le syndicalisme est à son meilleur lorsqu'il sait dépasser ses intérêts immédiats et poser des gestes gratuits au nom de la justice sociale. On aimerait bien que le syndicalisme soit sage, qu'il se limite à la défense de ses propres affaires, bref qu'il soit corporatiste. Aujourd'hui, il y a bien peu de syndicats qui peuvent se permettre de vivre refermés sur soi et de ne penser qu'à leurs propres intérêts, de n'être qu'« affairistes ». Un [122] syndicat, s'il veut bien défendre ses intérêts, se doit de rechercher activement le progrès non seulement de ses membres, mais aussi celui de l'ensemble de la société. L'un ne va pas sans l'autre. C'est cet engagement de la FTQ depuis 50 ans envers le progrès de la société que j'essaierai de juger aujourd'hui.

Le mouvement syndical a toujours été revendicateur. Il a toujours voulu transformer la société. L'histoire de Gustave Francq qu'Éric Leroux a publiée chez VLB éditeur nous montre bien que les syndicats du XIXe et du début XXe siècle avaient un « programme politique » qui inspirait leur action. Mais les changements sociaux auxquels ils aspiraient ne pouvaient se réaliser que sur une longue durée. L'époque étant ce qu'elle était, les syndicats étaient restreints à intervenir presque exclusivement sur le terrain du travail. C'est en défendant les intérêts vitaux de leurs membres qu'ils pouvaient parvenir à transformer peu à peu la société. Ainsi, la réduction du temps de travail ne profita pas qu'aux syndiqués : ses bénéfices furent peu à peu étendus à l'ensemble de la société. C'était l'époque héroïque du syndicalisme dont l'un des moments les plus difficiles fut certainement la période Duplessis. Est-il besoin d'évoquer Asbestos et Murdochville ? Ces dures batailles auront entre autres servi à convaincre le mouvement syndical que, pour que les choses avancent, il lui fallait s'engager activement dans les débats économiques, sociaux et politiques.

Avec la Révolution tranquille, nous avons assisté à une accélération de l'histoire. Dès lors, les syndicats manifestèrent une volonté de participer activement au changement, d'en être un acteur. Nous voulions, et nous serions des citoyens actifs, engagés dans le développement de la société. Il n'y a pas une réforme que nous n'ayons appuyée. Nous pouvons certainement dire, avec le recul, que les

syndicats furent partie prenante du modèle québécois qu'ils ont contribué à construire.

Au cours de cette période, l'apport le plus significatif des syndicats a sans aucun doute été la syndicalisation des [123] employés de l'État. Négociant directement avec le gouvernement, les syndicats du secteur public allaient pouvoir situer leurs revendications dans un contexte de progrès social et négocier avec l'État des éléments de politique sociale s'appliquant à toute la société. Cela donnait une dimension tout à fait nouvelle à la négociation, comme en fait foi la revendication du 100\$ minimum par semaine en 1972. On pourrait en ajouter plusieurs autres dont, parmi les plus récents, la parité salariale. Le fait que la FTQ, qui est une centrale composée majoritairement de syndiqués du privé, compte un fort contingent d'employés du secteur public lui a permis de jouer un rôle actif à cet égard.

Avec le début de la Révolution tranquille, les grandes centrales se sont toutes données un nouveau « programme politique », un projet de société, qui est mis régulièrement à jour à chaque grand congrès. D'une centrale à l'autre, ces programmes se ressemblent beaucoup quant aux objectifs, bien qu'il y ait toujours des différences marquées quant au ton et aux solutions mises de l'avant. Il ne s'agit pas ici de juger l'action de chaque centrale, qui a chacune à sa façon contribué à faire avancer les choses. La FTQ a toujours, ou presque, privilégié une approche réformiste, qui lui vient d'une longue pratique syndicale valorisant le pragmatisme. Elle a bien compris l'âme québécoise. Mieux vaut une série de petits pas sur un terrain solide que le grand bond en avant sur un terrain inconnu, pourrait-on dire. Et il faut reconnaître que cela a marché. Le meilleur exemple de cela est l'approche adoptée dans le dossier de la santé-sécurité au travail, qui a conduit à la création de la CSST à laquelle tout le monde, dans le mouvement syndical, a fini par se rallier. Le résultat est qu'aujourd'hui, tous les travailleurs, syndiqués ou non, jouissent d'une protection étendue.

Dans le dossier de la condition féminine, la FTQ a pris le virage plus lentement que les autres centrales, ce qui s'explique principalement par un déséquilibre évident de la représentation des femmes dans les directions syndicales, et ce pendant longtemps. Néanmoins, lorsque le virage fut pris, [124] l'action des comités de condition féminine de cette centrale a mené à des actions vigoureuses. La FTQ a développé, particulièrement en matière d'égalité en emploi, une approche origi-

nale, encore là inspirée par le pragmatisme. Nous connaissons le débat que cela a provoqué avec la CSN. L'avenir nous dira qui avait raison.

Un autre exemple qu'il faut absolument citer est celui de la langue. Très tôt, la FTQ a réclamé l'adoption par le gouvernement québécois d'une politique linguistique, et elle a toujours été l'une des principales voix à la défense de la loi 101, qui collait de très près à ce qu'elle avait souhaité dès la fin des années 1960. Ce qui est particulièrement intéressant, toutefois, c'est le travail de la FTQ sur le terrain en faveur d'une francisation active des milieux de travail. Parce que la FTQ est surtout présente dans le secteur privé, ses syndicats étaient davantage que d'autres confrontés à la réalité de la domination de la langue anglaise ou à la présence excessive d'un vocabulaire de travail anglais. Nous avons tous bénéficié de ce travail.

Ce qui aura le plus caractérisé l'action socio-économique de la FTQ, c'est toutefois sa préoccupation pour l'emploi, dont elle a fait une véritable obsession et dont l'aboutissement est le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec. Le slogan « Ne comptons que sur nos propres moyens » a trouvé sa concrétisation dans ce projet qui, sous une forme nouvelle, reprend l'idée de base du mouvement coopératif. Le cheminement de cette idée au sein de la FTQ est intéressant. Au point de départ s'y retrouve la préoccupation de militants syndicaux d'éviter des fermetures d'usines en permettant aux travailleurs de prendre le contrôle de leurs outils de production. Ce furent, dans les années 1970, les expériences de Tembec et de Tricofil. Si celle de Tembec fut réussie, l'échec de Tricofil fut à ce point retentissant qu'il devint un symbole négatif pour tout le mouvement ouvrier. Tricofil illustre, en étions-nous venus à penser, l'incapacité des travailleurs à prendre en main leur propre développement économique. N'eut été de la récession du début des années 1980, l'idée eut [125] été enterrée à tout jamais. Mais les difficultés économiques créèrent un contexte favorable pour qu'elle resurgisse sous une autre forme, celle de Corvée Habitation.

Ce projet, issu de l'imagination fébrile du président de la FTQ et de ses conseillers, avait objectivement tout pour échouer, puisqu'il s'agissait de réunir autour d'une même table des intérêts divergents. L'idée d'un tel partenariat heurtait partout des idées reçues. Heureusement, le contexte créait une pression sur chacun pour mettre momentanément entre parenthèses ses divergences et participer à la création d'une activité économique qui apporterait à chacun des avanta-

ges. Comment dire non à un projet où tous seraient gagnants ? Pour prendre le jargon des affaires d'aujourd'hui, le projet était *win-win*. Heureusement d'ailleurs, car, s'il avait échoué, il aurait été impossible de passer à l'étape suivante, c'est-à-dire la création du Fonds de solidarité. Pour convaincre le gouvernement de donner le feu vert, il fallait démontrer qu'il était possible de réaliser des partenariats autour de projets de développement économique. Corvée Habitation en avait déjà fourni la preuve. Aujourd'hui, les succès du Fonds de solidarité font partie de notre quotidien.

Dans l'histoire du syndicalisme québécois et canadien, la création du Fonds de solidarité sera certainement retenue comme l'un des événements marquants. Bien sûr, le geste porte ses propres contradictions. Comment un syndicat peut-il être patron et ne pas renier ses propres valeurs ? La faisabilité d'une telle chose n'est pas évidente et peut parfois être dangereuse, mais elle comporte aussi des avantages indéniables. La CSN a d'ailleurs fini par se rallier à ce projet, ainsi que plusieurs syndicats au Canada anglais, qui ont repris l'idée. Il reste encore quelques sceptiques qui pensent qu'il faut investir dans un parti politique plutôt que dans un outil de nature économique.

Au moment où s'amorçait la Révolution tranquille, plusieurs militants syndicaux prônaient le recours à l'action politique. On y voyait la meilleure façon de prolonger l'action syndicale sur la scène politique et d'élargir la portée des [126] revendications des travailleurs. On croyait que cela devait se faire par le biais d'un véhicule que les travailleurs contrôlèrent. Au sein de la FTQ, comme ailleurs, on rêvait à un parti socialiste qui ne vit jamais le jour. Les dirigeants de cette centrale ont su tirer les leçons qui s'imposaient de l'indifférence manifestée par les travailleurs à l'endroit de cette forme d'action politique. Tout naturellement, l'idée de créer un parti socialiste a été remise pour plutôt tisser peu à peu des liens avec le Parti québécois, avec qui les affinités sociales-démocrates étaient évidentes. L'alliance informelle que la FTQ noua avec ce parti valait bien celle du CTC avec le NPD.

La proximité entre le mouvement syndical et un parti politique se vit bien lorsque l'un et l'autre sont dans l'opposition. Au pouvoir, les choses sont forcément différentes. Il vient un moment où il n'est plus possible de réconcilier les intérêts de chacun. Nous l'avons vu en 1982 lorsque le gouvernement Lévesque a fait adopter la loi 70 pour récupérer les augmentations de salaires consenties aux

employés de l'État lors de la négociation précédente. Cela a conduit à un affrontement ouvert, qui s'est réglé par l'adoption de la loi 111, probablement la loi de retour au travail la plus rigoureuse jamais adoptée à l'Assemblée nationale. Il y eut une rupture qui conduisit la FTQ à retirer son appui au PQ à l'élection de 1985. Quelques années plus tard, le CTC et le gouvernement néo-démocrate de Bob Rae en Ontario devaient vivre une situation similaire. On pourrait aussi citer l'expérience du RCM au pouvoir et de ses relations avec les syndicats de la Ville de Montréal.

Entre la FTQ et le PQ, il m'apparaît qu'il n'y eut jamais de rupture irrémédiable. Même dans les pires moments de tension, on se garda de rompre tous les ponts. Le conflit syndical de 1982 ne mit nullement en péril le projet Corvée Habitation. Cela est dû au fait qu'il existait au sein de la FTQ une conviction profonde que la concertation demeure toujours un pari gagnant. De fait, le bilan de la concertation est dans l'ensemble positif. Il faut toutefois apporter des [127] nuances, car la concertation peut amener le mouvement syndical à s'engager dans des voies de partenariat qui restreignent sa marge de manœuvre. Le mouvement syndical, dans son ensemble, et la FTQ en particulier, ont été critiqués pour l'appui donné en 1996 au programme de lutte au déficit. En fait, en contribuant à définir ce programme, la FTQ se liait pour l'avenir. Lorsque survinrent les compressions de dépenses dans le système de santé, il devint difficile de critiquer le gouvernement. Le dilemme face auquel ont été placés les dirigeants syndicaux au sommet de 1996 n'était pas simple. Ils tentèrent alors d'éviter le pire et d'obtenir en contrepartie des concessions, dont certaines furent plutôt heureuses, comme les mesures de lutte à la pauvreté. Mais ces gains constituèrent-ils des compromis équitables ? La question se pose, tout comme il faut se demander si le mouvement syndical, en 1996, n'a pas poussé un cran trop loin la concertation, prenant part à des décisions qui revenaient au gouvernement. Il faut aussi se demander si l'intérêt public est bien servi par une trop grande proximité entre syndicats et partis politiques lorsque ces derniers sont au pouvoir.

Cela dit, il faut reconnaître que la concertation a permis d'engager le syndicalisme sur de nouvelles voies et qu'à cet égard, la FTQ a été le précurseur de ce nouveau syndicalisme qui mise sur le partenariat. Il y a là un aboutissement naturel. Le type de syndicalisme qu'a toujours pratiqué cette centrale, son pragmatisme inspiré par la recherche de résultats concrets, conduisaient à cela.

La FTQ a toujours eu comme préoccupation, depuis sa fondation, d'être présente dans la société, une préoccupation qui, avec le temps, est devenue de plus en plus vive. Son engagement dans le champ socio-économique n'a fait que s'élargir avec des résultats qui, dans l'ensemble, sont plus que positifs. Un bon équilibre s'est établi entre la défense des intérêts des syndiqués, ce qu'on pourrait appeler les préoccupations « affairistes », et les préoccupations sociales. La FTQ, ses syndicats et leurs dirigeants ont ainsi contribué au progrès du Québec. Cela, disons-le, est bien, mais n'est-ce pas [128] ce qu'on attend de la première centrale syndicale du Québec ? Ce statut comporte des obligations.

La FTQ est fière de ce qu'elle est devenue. J'ai entendu un ancien président souligner à quel point sa centrale était devenue incontournable ; c'est bien vrai. L'importance de son *membership* lui donne un poids qu'aucun gouvernement ne peut ignorer. De plus, le Fonds de solidarité ajoute au poids politique un poids économique. Il y a peu d'entrepreneurs québécois qui, aujourd'hui, peuvent se permettre de ne pas donner du Monsieur à Henri Massé. Le danger, s'il y en a un, c'est que la FTQ devienne trop sûre d'elle-même, qu'elle abuse de sa puissance lors d'une prochaine négociation. Je suis toutefois porté à faire confiance à la riche tradition démocratique de ses syndicats.

La meilleure façon d'éviter tout risque à cet égard serait d'être encore plus présent que par le passé au projet démocratique de la société québécoise. Celle-ci sera confrontée dans les prochaines années à des situations qui exigeront de faire des choix cruciaux : le débat sur la souveraineté, qui nous rejoindra bientôt à nouveau ; la mondialisation, dont nous n'avons pas fini de découvrir tous les impacts sur notre société ; le débat sur le financement des programmes publics en santé et en éducation, pour lesquels il faudra certainement à nouveau faire des choix aux allures de sacrifice. Dans ces débats, on attendra du mouvement syndical qu'il exerce son rôle de citoyen actif. Son action devra bien sûr avoir toujours pour point de départ les milieux de travail ; sans cela, son action perdrait sa légitimité. Je crois toutefois que les syndicats auront à se dépasser, à s'ouvrir à de nouvelles réalités socio-économiques qu'ils pourront de moins en moins ignorer. Que dire aux travailleurs non-syndiqués, particulièrement à ceux que l'on appelle les *working poors*, qui ne seront probablement jamais syndiqués ni syndiquables ? Que dire aux exclus économiques et sociaux qui, on le sait, sont de plus en plus nombreux ? Leur nombre au Québec est un scandale permanent dont on ne se précoc-

cupe pas suffisamment. La question demeurera toujours : comment continuer à [129] construire une société plus juste envers eux ? Comme les autres, la FTQ doit revoir, ajuster son projet de société pour être encore davantage solidaire. Elle a su jusqu'ici trouver des voies originales pour exprimer sa solidarité ; rien ne devrait l'empêcher de continuer dans la même voie.

[131]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

**III. La FTQ dans la société québécoise
12**

“La question nationale.”

Robert Dean

[pp. 131-137.]

[Retour à la table des matières](#)

En juin 1961, le Conseil exécutif de la FTQ déclarait que le Canada était formé de deux nations, la nation canadienne française et la nation canadienne anglaise. Voici un extrait de cette déclaration :

L'Acte de l'Amérique du Nord Britannique (...)est le résultat d'un pacte entre les deux nations ;

Les Canadiens français considèrent du plus en plus l'État provincial du Québec comme la consécration juridique et l'expression politique de leur fait national ;

Les sociaux-démocrates reconnaissent habituellement le droit des nations à s'autodéterminer, mais le Québec n'est pas encore, et ne sera peut-être jamais, à vouloir exercer ce droit ;

Le Nouveau Parti (...) seul capable de répondre aux aspirations populaires pourra, en y apportant les aménagements nécessaires, relancer la Confédération.

Pourtant, le 19 avril 1980, en congrès extraordinaire, sur recommandation du Conseil général et après une tournée « dans une vingtaine de régions et à laquelle près de 3 000 militants ont participé », les délégués ont adopté, en très forte majorité et dans l'enthousiasme, la résolution « que le présent congrès extraordinaire de la FTQ se prononce en faveur du OUI au référendum » (Déclaration de politique et recommandation du Conseil général sur la question nationale).

En juin 1990, dans le document Déclaration sur l'avenir du Québec, la FTQ réitère sa conviction que :

[132]

La souveraineté du Québec, pour la FTQ, est une condition indispensable à la construction d'un pays et d'institutions qui répondent aux besoins et aux priorités de la majorité du peuple québécois. La souveraineté est donc un objectif en soi, et notre adhésion à ce projet politique n'est assortie d'aucune condition.

Et elle ajoute, ce qui paraît étonnamment prophétique dans le contexte de nos récents débats publics :

Le Québec à l'édification duquel nous voudrions contribuer présenterait les caractères suivants :

- une société où le français est langue commune et trait d'union, avec toutes les tolérances historiques que nous avons consenties à la minorité anglophone ;
- une société qui fait du plein emploi sa priorité économique ;
- une société d'accueil, ouverte aux immigrants et aux immigrantes, respectueuse de leurs cultures ;
- une société qui reconnaît les droits des peuples autochtones et accepte de négocier avec eux ;
- une société qui complète et améliore l'ensemble de ses services sociaux et de santé, et qui résiste aux mouvements de privatisation ;

- une société qui affirme, de façon pleine et entière, le droit d'association des travailleurs et des travailleuses ainsi que la légitimité des institutions syndicales ;
- une société où l'État assume un rôle économique moteur, en concertation avec les partenaires socio-économiques ;
- une société qui se donne pour objectif général de lutter continuellement contre la montée des inégalités et des privilèges.

Le 21 février 1995, la FTQ lance, en assemblée extraordinaire, son plan d'action syndicale en vue du référendum qui aura lieu à l'automne suivant, intitulé « Plus qu'un oui, un pays ! » Fondé sur la tenue de débats dans tous les milieux de travail, dans les exécutifs, les conseils généraux et les assemblées générales, dans tous les syndicats et dans toutes les régions, le plan est soutenu par un manifeste et par des documents [133] d'information sur les enjeux économiques, le projet de société de la FTQ, la souveraineté et les femmes et l'avenir du français.

Quelques extraits du manifeste sont éloquentes :

L'histoire de la FTQ est l'histoire de la montée d'un sentiment national qui, petit à petit, perdit la peur de s'exprimer et de se nommer. Déjà, dans les années soixante et soixante-dix, nous nous préoccupions, bien davantage que les autres, de pouvoir au Québec travailler en français : en effet, c'était de nos membres, à l'emploi d'entreprises anglo-saxonnes, qu'il s'agissait. Nous avons aussi derrière nous trente années de dénonciations, des dédoublements et chevauchement des compétences, des empiètements fédéraux. Notre « Oui » à un autre référendum, perdu celui-là, a déjà quinze ans d'ancienneté. Nous avons été de toutes les consultations, de toutes les commissions, de toutes les tergiversations aussi. Avec de plus en plus de détermination et de plus en plus d'impatience. Nous voilà plus sûrs que jamais : le temps est venu, et peut-être bientôt il sera trop tard.

Et plus loin :

Nous véhiculons, à la FTQ, et depuis longtemps, un projet de société, lui aussi toujours à rafistoler, mais déjà assez achevé. De nombreux aspects de notre projet sont cependant condamnés à ne jamais voir le jour si le Québec ne devient pas souverain. De nombreux autres s'engluent lamentablement dans les pourparlers avec nos dix partenaires. C'est pourquoi nous disons, à la FTQ, qu'il faut nous munir d'une boîte d'outils com-

plète. Nous avons les compétences humaines nécessaires, il nous faut encore la plénitude des pouvoirs.

Pour terminer :

Nous sommes une centrale syndicale aujourd'hui, il en sera de même demain. Un Québec souverain nous trouvera toujours dans le camp des travailleurs, des travailleuses et des exclus. Nous ne serons pas au pouvoir, ni ne le partagerons. Le Québec souverain sera un chantier dans lequel nous nous activerons avec, nous l'espérons, le plus grand nombre d'acteurs sociaux, de groupes, d'individus, hommes et femmes de tous âges. Mais ce moment-là n'est pas encore venu. Il nous faut dès à présent travailler à ce qu'il adienne, convaincre la majorité que nous [134] sommes capables de nous donner un pays, qu'il s'agit d'un droit et que, plus encore, nous y trouvons avantage.

Comment la FTQ s'est-elle acheminée de sa prise de position de 1961 à ce qui paraît une volte-face, mais qui est en réalité une évolution profonde, en 1980, suivi de ses approfondissements de 1990 et de 1995 ? La réponse se trouve dans la nature de la FTQ et de ses syndicats affiliés, dans la démarche authentiquement démocratique que cette nature impose, dans ses luttes pour la reconnaissance syndicale et pour des conditions de travail et de vie qui respectent la dignité des travailleurs et travailleuses, dans ses revendications à portée économique et sociale sur les plans national, sectoriel et régional, et dans la concrétisation de tout cela dans un projet de société qui, pour se réaliser, exige la réalisation du projet national.

La FTQ, hier comme aujourd'hui, est constituée en grande partie de fédérations syndicales sectorielles nord-américaines et canadiennes. Ce sont les syndicats locaux de ces fédérations qui s'affilient volontairement à la FTQ. Ce sont leurs délégués, élus par leurs membres, qui déterminent les orientations et les politiques de la FTQ en congrès et qui en élisent les dirigeants. Ce sont ces syndicats locaux qui peuvent se désaffilier de façon temporaire ou permanente en suspendant leurs cotisations, si une décision de la FTQ leur déplaît. Ce que certains ont déjà fait, d'ailleurs. Il est donc impérieux, pour les dirigeants de la FTQ, de chercher constamment des consensus dans l'élaboration de leurs politiques et prises de position. Des votes à 51 contre 49 sont plutôt débilissants pour la solidarité syndicale !

Le système nord-américain des relations de travail, fondé sur l'entreprise et même sur l'établissement, fait en sorte que les fédérations syndicales sont libres et autonomes quant à leurs politiques de négociation collective, qui reflètent par définition la réalité de leur secteur d'activité et de chaque employeur. Si elles demandent à la FTQ d'appuyer leurs luttes ou leurs revendications législatives et politiques, c'est parce qu'elles ne peuvent réussir leurs démarches seules et ont besoin d'aide.

[135]

De plus, au début des années 1960, lorsque le Québec s'est mis en marche, sur tous les fronts, bon nombre de sièges sociaux et de directions syndicales décisionnelles, étant nord-américains, étaient situés à l'extérieur du Québec. Peu avaient des structures québécoises formelles. L'autorité québécoise de nombreux syndicats était de langue anglaise, souvent unilingue. Les assemblées générales se tenaient en anglais et en français, souvent en anglais majoritaire et en français minoritaire ! Tout cela est peut-être moins scandaleux face à la situation, passée et présente, de certains secteurs majeurs - aéronautique, rail, transport aérien - et de certaines régions - le Nord-ouest québécois, la Côte-Nord, l'Estrie, l'Outaouais, Montréal - rarement peuplés de travailleurs et de travailleuses à majorité ou à forte minorité anglophone. Et je n'ai pas encore parlé de la dominance des employeurs capitalistes, anti-syndicaux et anglophones : américains, canadiens et québécois.

Nous pouvons alors facilement comprendre que la FTQ, pour élaborer ses orientations, pour fonder ses politiques et pour confirmer ses décisions politiques et administratives, en tenant compte de sa nature et de celle de ces affiliés, s'est imposé comme préalable, d'hier à aujourd'hui, une démarche démocratique d'information et de consultation sur une grande échelle. L'évolution de sa pensée et de son action sur tous les plans - syndical, législatif, politique et national - est caractérisée par la circulation massive de documents d'information et d'appui à la réflexion, par des consultations sectorielles et régionales, des tournées des dirigeants, des colloques nationaux et des congrès statutaires et extraordinaires. Il en fut ainsi pour la question nationale, à chacune des étapes.

Le Québec a évolué, les travailleurs et travailleuses également, qui ont souvent été à l'avant-garde de la population. Je pense aux membres des Syndicats des Métallos, dans les mines et dans les aciéries de toutes les régions, qui ont lutté pour la reconnaissance syndicale et des conditions décentes de travail et de vie, mais également contre l'arbitraire et le mépris d'employeurs anglophones. Je pense également au Syndicat [136] canadien de la fonction publique (SCFP) qui a lutté pour l'unité syndicale, pour la fusion des conventions collectives et pour une Hydro-Québec nationalisée, l'orgueil d'un Québec en effervescence nationale mais hanté par le souvenir des patrons de la Montreal Light, Heat and Power, de la Shawinigan Water and Power, de la Quebec Power et des autres. Je pense aux Travailleurs unis de l'automobile à la General Motors et à la United Aircraft, qui ont lutté pour la reconnaissance et la sécurité syndicales, pour la parité salariale avec les travailleurs canadiens et américains et pour pouvoir travailler en français, tout simplement pour la dignité. Ce sont dans ces grandes luttes, et dans les autres moins grandes et moins célèbres, que les travailleurs et travailleuses du Québec ont évolué dans leurs convictions identitaires et nationales.

La FTQ a évolué avec eux, aussi : dans ses nombreuses représentations et dénonciations des politiques économiques fédérales dans les industries du textile, vêtement et chaussure, de l'automobile, de l'aéronautique, du secteur minier, des pâtes et papiers, de l'agroalimentaire, et de la construction ; dans ses dénonciations des politiques fiscales, monétaires, de subventions et de l'aide à l'entreprise, et de la main-d'œuvre ; dans ses participations au long débat constitutionnel au sein du Congrès du travail du Canada et sa défense de l'identité culturelle et linguistique des travailleurs québécois au sein de toutes les structures syndicales ; et dans ses prises de position constitutionnelles en 1961, 1963, 1965, 1966, 1971 et depuis.

Après plus de 40 ans, la FTQ est toujours là, avec son projet de société social-démocrate axé sur le plein emploi, la société du bien-être, l'équité et la solidarité, et tributaire de la souveraineté du Québec. Ce double projet, elle l'a mis de l'avant à partir des revendications des travailleurs et travailleuses, de leurs luttes syndicales, économiques, sociales, linguistiques, culturelles et politiques. Elle a su respecter les structures syndicales tout en les transformant. Ceci constitue, à mon avis, un puissant témoignage sur la sagesse des membres dans le choix de leurs dirigeants, ainsi que sur la qualité [137] de ces mêmes dirigeants. C'est également

ment la garantie que la FTQ continuera le combat jusqu'à ce que la souveraineté soit acquise, pour ensuite mener la lutte pour la réalisation de son projet de société.

[139]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

**III. La FTQ dans la société québécoise
13**

**“Les Conseils régionaux de la FTQ :
des pôles de solidarité
dans toutes les régions.”**

Diane Raymond

[pp. 139-143.]

[Retour à la table des matières](#)

Dans ce texte, j'aimerais vous faire part d'une de mes plus belles expériences de vie syndicale, mon engagement au sein d'un Conseil régional de la FTQ, celui de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec.

Les Conseils régionaux de la FTQ - il y en a dix-sept en tout -, c'est la FTQ dans toutes les régions du Québec. Les Conseils régionaux, qu'on appelait autrefois les Conseils du travail, regroupent, en effet, les syndicats de la FTQ dans chacune de leur région. Ce sont des lieux de rassemblement, des pôles de représentation, de solidarité et d'appui aux affiliés de la centrale partout au Québec.

Les Conseils s'occupent notamment de soutien aux luttes, d'interventions politiques régionales et municipales, de collaboration avec les autres organismes syndicaux et populaires, d'éducation et de formation, de l'animation du réseau FTQ

de délégués sociaux et de déléguées sociales. Ils s'occupent des nombreuses activités entourant la célébration de la Fête internationale des travailleurs et travailleuses, le 1er mai, et de la Journée internationale des femmes, le 8 mars. Une de leurs grandes priorités est l'emploi et le développement socio-économique régional, en collaboration notamment avec les Fonds régionaux de solidarité et les fonds d'investissement locaux, tels les SOLIDE.

Les Conseils régionaux de la FTQ, auxquels les syndicats adhèrent sur une base volontaire, sont des carrefours d'échanges où nous mettons en commun nos ressources et nos expériences. [140] Nous partageons nos difficultés, nous trouvons des solutions communes et nous nous mobilisons pour passer à l'action.

LE DÉVELOPPEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE RÉGIONAL

Je suis originaire de Normétal, une petite ville minière de l'Abitibi. Notre région est un immense territoire dont l'économie est basée principalement sur l'exploitation des ressources minières et forestières. Nous commençons à peine à voir émerger des projets de deuxième transformation de ces ressources. Nous devons donc nous épauler si nous voulons passer à travers et survivre.

Le développement socio-économique régional et local est un véritable créneau spécifique des Conseils régionaux de la FTQ. Nous avons une obsession pour l'emploi, pour le maintien et la création d'emplois dans la région. Il nous apparaît important de créer des conditions optimales pour les travailleurs et les travailleuses qui vont occuper ces emplois. Nous voulons que ce soit de bons emplois, avec une formation appropriée, des conditions de salaire et de travail décentes et une bonne qualité de vie.

Nous siégeons à plusieurs organismes de développement de l'emploi : les fonds régionaux de solidarité de la FTQ ; les sociétés locales d'investissement et de développement de l'emploi, les SOLIDE, que le Fonds de solidarité a mis sur pied en partenariat avec les municipalités régionales de comté ; le Conseil régional de développement et le Conseil régional des partenaires d'Emploi Québec, où siègent des représentants des syndicats, des employeurs, des groupes communau-

taires ; les corporations de développement économique communautaire ; les centres locaux d'emploi ; et une série d'autres organismes présents sur notre territoire.

En tant que représentants de la FTQ régionale à tous ces organismes, les Conseils régionaux travaillent en concertation et même en alliance avec des partenaires syndicaux, patronaux, communautaires, gouvernementaux, des gens qui ont à cœur, eux aussi, le développement régional. Un exemple de projet réalisé récemment avec des partenaires, soit le ministère des [141] Régions, Emploi Québec et les municipalités : l'embauche de 39 agents de développement ruraux. L'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) a également été partie prenante au projet, en assurant la formation, le soutien et l'encadrement de ces agents.

Les syndicats ont un rôle de premier plan à jouer dans le développement socio-économique des régions. Mais ce n'est pas tout d'avoir une représentation et un siège, il est également nécessaire d'assurer une présence de qualité, de se donner une crédibilité pour être reconnus dans le milieu. Malgré ses qualités et ses forces, le mouvement syndical est parfois un peu moins à l'aise quand arrive le temps de siéger à des organismes où les discussions tournent autour de bilans financiers. Mais sur ce plan, les Conseils régionaux ont le soutien de la FTQ et du Fonds de solidarité. Le Fonds offre une solide formation en développement socio-économique.

LA FORMATION

La formation des militants et militantes, c'est aussi une des premières tâches des Conseils régionaux de la FTQ. Un des atouts est de « mélanger » les gens, afin qu'ils partagent leur expérience. Par exemple, dans une formation de trois jours, on peut retrouver une vingtaine de personnes assises autour d'une même table et qui proviennent de différents secteurs : minier ou forestier, alimentation, santé, éducation. C'est ainsi que les gens apprennent à se connaître dans une même région. Il est alors plus facile de comprendre les problèmes que vivent leurs confrères et leurs consœurs dans leurs milieux de travail respectifs. Ils sont alors en mesure de bâtir un meilleur rapport de force avec les employeurs.

Les cours offerts par les Conseils sont multiples : rôle du délégué syndical, griefs et arbitrages, négociations, procédures d'assemblée, santé et sécurité du travail. Il existe aussi une formation donnée à des formateurs et des formatrices qui peuvent à leur tour donner des cours, selon la politique préconisée par la FTQ. On y retrouve des hommes et des femmes qui proviennent de différents syndicats, qui ont la fibre syndicale et qui ont le goût de partager leurs expériences et leurs convictions.

[142]

Les syndicats affiliés à la FTQ offrent aussi leurs propres programmes de formation dans les régions. Il arrive cependant qu'en Abitibi-Témiscamingue, dans le Bas Saint-Laurent ou sur la Côte-Nord, il soit parfois difficile de réunir quinze ou vingt personnes d'un même syndicat pour un cours. Il s'est donc également développé une collaboration sur une base régionale et sectorielle, afin de travailler en complémentarité pour en arriver à un objectif commun entre les Conseils régionaux, la FTQ et les syndicats, le but étant que les syndiqués-es soient mieux formés et outillés pour mener à bien leur travail de représentation syndicale.

LE RÉSEAU DES DÉLÉGUÉS SOCIAUX

Les Conseils coordonnent également, dans leur région, l'action du réseau des délégués sociaux et déléguées sociales de la FTQ, une des grandes réalisations de la centrale. Il s'agit d'un réseau syndical d'entraide unique en son genre dans les milieux de travail au Québec. Il est formé de militants et militantes qui viennent en aide à leurs confrères et consœurs de travail aux prises avec des problèmes qu'on dit « personnels » mais qui sont aussi des problèmes sociaux : alcoolisme et autres toxicomanies, endettement, difficultés conjugales et familiales, problèmes de santé mentale, etc.

Ce réseau d'entraide est un véritable prolongement de l'action syndicale, un chaînon essentiel de la solidarité syndicale. Il est composé d'hommes et de femmes qui ne se considèrent ni comme des spécialistes, ni comme des thérapeutes, mais qui reçoivent une formation de base pour se mettre à l'écoute de leurs cons-

œurs et confrères de travail. Il s'agit de l'écoute au quotidien, de l'écoute entre pairs, de travail de référence et de prévention.

Par exemple, on constate qu'il existe de plus en plus de problèmes causés par le jeu compulsif, mais également de problèmes de santé mentale, que ce soit la dépression, l'épuisement professionnel (le *burn-out*), le stress, la violence et le harcèlement sous toutes ses formes. Tout cela est relié à des milieux de travail trop axés sur la performance et le [143] rendement accru.

Plus de 2 000 militants et militantes font actuellement partie du réseau des délégués sociaux de la FTQ dans toutes les régions. Les Conseils régionaux ont signé des protocoles d'entente avec Centraide pour l'embauche d'une personne qui assume la coordination et le soutien des délégués sociaux. Les Conseils organisent des soirées thématiques, des conférences annuelles et des rencontres régionales.

LE SOUTIEN AUX LUTTES

Une autre tâche importante du Conseil régional est le soutien aux luttes menées dans la région par les syndicats FTQ ou d'autres groupes. Il peut s'agir de syndicats en grève ou en lock-out, de salariés qui attendent leur accréditation syndicale, de membres aux prises avec des licenciements ou des fermetures d'entreprises, etc. Les gens s'unissent alors pour régler ces problèmes. L'action peut prendre de multiples formes : conférences de presse, manifestations, boycotts, S.O.S. de solidarité lancé aux syndicats. Le rôle des Conseils régionaux est de bâtir une mobilisation et un meilleur rapport de force pour les groupes qui ont besoin d'aide.

Les Conseils régionaux appuient également les grandes campagnes nationales lancées par la FTQ et le mouvement syndical en général, comme la bataille contre les compressions à l'assurance-emploi ou la campagne pour la santé et la sécurité du travail, lancée sur le thème *Priorité Prévention Partout*. La FTQ se donne alors, par le biais des Conseils régionaux, une visibilité encore plus grande, puisque ses campagnes nationales sont reprises dans chacune des régions.

Je termine en vous disant que les régions sont vraiment le cœur d'un pays. Les Conseils jouent un rôle indispensable comme regroupement régional de la FTQ.

Ils sont près du monde et sont capables de regrouper des gens et de construire des solidarités. Car, ne l'oublions pas, la solidarité des travailleurs et des travailleuses demeure la grande force du mouvement syndical.

[145]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

III. La FTQ dans la société québécoise

14

“De honnie à chérie.”

Pierre Vennat

[pp. 145-150.]

[Retour à la table des matières](#)

Journaliste critique, observateur de la FTQ depuis plus de 40 ans, mais également syndiqué de l'ancienne Confédération des travailleurs catholiques du Canada, devenue, en 1960, la Confédération des syndicats nationaux (CSN), je me considère un peu comme le loup dans la bergerie.

Dans ce texte, je traiterai de la FTQ, une centrale syndicale d'abord honnie à mes yeux, lorsque je la connus, devenue par la suite, sinon tout à fait une centrale chérie, du moins une centrale que, sans y adhérer, plusieurs militants de la CSN, comme moi, envie, comme étant une centrale syndicale s'occupant bien de ses affaires et de ses membres, et ayant souvent les meilleures idées.

On m'a suggéré d'expliquer pourquoi un syndicat s'affilie à la FTQ et pourquoi il y reste. Je vais vous expliquer pourquoi, au début, je n'aurais jamais voulu m'y affilier, et pourquoi, aujourd'hui, sans quitter ma centrale, je n'aurais pas d'objection à adhérer à la FTQ.

Je n'ai pas choisi de me syndiquer. Lorsque je suis entré à *La Presse*, en mai 1959, les journalistes y étaient syndiqués depuis 1944. L'adhésion au syndicat constituait une condition d'emploi. J'allai voir le gérant de la rédaction pour lui demander si, vraiment, il fallait que moi, dont toute la famille avait une tradition patronale dans le monde des PME, je devais aussi adhérer au syndicat.

À ma grande surprise, le représentant patronal me fit non seulement comprendre que je n'avais pas le choix, mais avoua qu'il préférerait négocier une seule convention collective que de [146] se mettre à négocier des conditions particulières pour chacun de ses journalistes. Il ajouta toutefois que si je n'étais pas content des prises de position syndicales, je n'avais qu'à convaincre ceux qui pensaient comme moi et à noyauter mon syndicat. Je me retrouvai donc syndiqué à la CTCC, devenue CSN, uniquement parce que mes prédécesseurs avaient décidé de se syndiquer, quinze ans auparavant, et qu'ils avaient choisi cette centrale, parce qu'à leurs yeux, les syndicats « internationaux » du temps, affiliés à l'ancienne *American Federation of Labor* ou à l'ancienne CIO, étaient conçus pour représenter des cols bleus.

De toute façon, en 1959, la FTQ n'avait pas très bonne réputation. Dirigée par Roger Provost, elle était considérée comme une vassale de Duplessis et ce, malgré la dure lutte qu'avait menée le Syndicat des Métallos à Murdochville. Pour les jeunes progressistes anti-duplessistes, dont je faisais partie, pour les journalistes plus âgés, dont Jean-Louis Gagnon était l'idole à *La Presse*, la FTQ n'était donc pas recommandable. Mais pour être franc, la CTCC des aumôniers et de la doctrine sociale de l'Église ne l'était pas non plus.

On peut donc dire que les journalistes furent parmi les fondateurs de cette nouvelle religion des années 1960, celle où le nationalisme québécois remplaçait le catholicisme comme valeur importante aux yeux des intellectuels, parmi lesquels se classaient les journalistes. C'est ce qui explique sans doute pourquoi un journaliste de *La Presse*, Roger Mathieu, fut le premier président de la nouvelle Confédération des syndicats nationaux (le mot national remplaçant le mot catholique). Aujourd'hui passablement oublié, Roger Mathieu fut le tampon entre Gérard Picard et Jean Marchand, en qui bien des gens voient le successeur de Picard, oubliant Mathieu qui, il est vrai, ne joua pas un rôle déterminant à la tête de la CSN.

Quoi qu'il en soit, avec l'arrivée de Jean Lesage au pouvoir, en juin 1960 et ce qu'on appelle la Révolution tranquille, débuta l'âge d'or des intellectuels, des cols blancs, des fonctionnaires et technocrates de tout acabit, des journalistes et des enseignants. Pour la CSN, ces années furent comme [147] une période de réhabilitation ; ce fut aussi le cas pour la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ, aujourd'hui la Centrale des syndicats du Québec). La preuve en est que la CSN, durant cette période, vit ses effectifs plus que doubler, passant de 94 114 en 1960, au moment de la déconfessionnalisation, à 204 361 en 1966, lorsque l'Union nationale de Daniel Johnson revint au pouvoir.

Sous la Révolution tranquille, les cols blancs avaient le gros bout du bâton. La CSN l'avait compris, et avec Jean Marchand et Marcel Pépin, deux universitaires et non des cols bleus issus des rangs comme Louis Laberge, elle se présenta comme un instrument de lutte nationaliste et politique pour les Québécois francophones.

La CSN devenait donc une centrale différente, non pas à cause de son caractère religieux, mais parce qu'elle voulait devenir l'instrument de promotion sociale des travailleurs québécois francophones face à un patronat anglophone. La FTQ, elle, bien qu'elle comptât dans ses rangs des intellectuels comme André Thibaut, Fernand Daoust et Jean Gérin-Lajoie, était alors considérée comme une centrale de cols bleus, membres de syndicats américains ou, à tout le moins, anglophones et canadiens. Bref, pour les chroniqueurs syndicaux de l'époque et la plupart des commentateurs, elle était tout au plus l'équivalent d'un Conseil central de la CSN ou d'un Conseil régional actuel de la FTQ : un regroupement québécois de syndicats américains ou canadiens. Rien de moins, mais surtout rien de plus.

Dans ces conditions, la FTQ réalisa rapidement qu'il lui fallait acquérir une nouvelle identité et présenter une meilleure image. Mais il fallut attendre les années 1970 pour que la FTQ obtienne enfin une véritable autonomie face au Congrès du travail du Canada et face aux syndicats américains. Au moment où elle commençait à gagner en crédibilité, avec le Front commun des syndiqués de la fonction publique de 1972, survint la Commission Cliche et la dénonciation d'André « Dédé » Desjardins et de ses truands. Au même moment, le besoin de campagnes d'épuration se fit sentir dans l'hôtellerie et dans le vêtement.

[148]

Je ne m'attarderai pas longtemps sur Dédé Desjardins et ses acolytes. Après tout, la CSN, avec ses Marc-André Boivin et autres infiltrateurs, qui placèrent des bombes et finirent en prison, n'a de leçon à donner à personne en ce qui concerne le filtrage de ses membres et permanents. Quant à la CEQ, dont l'ex-président Yvon Charbonneau se targuait d'être plus à gauche que tout le monde, avant de devenir député libéral, elle a toujours été meilleure dans le discours que dans la pratique syndicale. Reste que Dédé Desjardins a nui considérablement à l'image de la FTQ, et que ses dirigeants ont été bien naïfs de voir dans la dénonciation de celui-ci un complot de la CSN, du gouvernement et de la police pour lui nuire. La mort tragique de Dédé dans les circonstances que l'on sait, 25 ans plus tard, devrait faire ravalier leurs paroles à ceux qui n'avaient pas voulu croire, à l'époque, qu'un de leurs vice-présidents avait des relations douteuses.

Cela dit, depuis le début des années 1980, la FTQ a repris le leadership du syndicalisme québécois. Au Sommet économique de Québec, organisé par le gouvernement Lévesque à l'époque, la FTQ arriva avec une idée révolutionnaire : relancer l'industrie de la construction domiciliaire, grâce à un 50 cents/heure de salaire que les ouvriers verseraient eux-mêmes dans un fonds spécial créé à cette fin, auquel les banques et le gouvernement contribueraient également. Corvée-Habitation était née. Cette initiative marquait un tournant au Québec dans l'attitude des travailleurs syndiqués. Dorénavant, ils étaient capables d'innover, de créer des emplois. De plus, le dollar n'était plus sale : on ne parlait plus de casser le système, comme dans les années 1970, mais de l'améliorer.

Mais le changement d'attitude ne s'arrêtait pas là. En février 1986, comme chef de section aux pages économiques de *La Presse*, j'assistai à un déjeuner-causerie à la Chambre de commerce de Montréal. L'orateur invité n'était nul autre que Louis Laberge, qui, pour la première fois depuis son accession à la présidence de la plus importante centrale syndicale du Québec, 22 ans plus tôt, se retrouvait à cette prestigieuse [149] tribune patronale.

Pour l'orateur populaire qu'est Louis Laberge, il s'agissait là d'une occasion inusitée. Il en profita pour sonner le glas des anciens discours à saveur socialiste de sa centrale et prononça ces mots lourds de sens : « C'est évident qu'on aime mieux négocier avec un employeur qui fait des profits qu'avec une entreprise branlante. Reconnaissons-le, le système économique actuel nous a bien servis jusqu'ici, tant du côté patronal que syndical », indiquant par là que le mot « pro-

fit » n'était plus tabou pour le mouvement syndical, qui désirait dorénavant être considéré comme un partenaire à part entière par le gouvernement et le monde des affaires.

C'est pour cette raison que la FTQ s'est lancée dans le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec. Ce faisant, la FTQ voulait permettre aux syndiqués de participer, à leur mesure, à la restauration d'un climat de confiance dans le système économique et démocratique.

Louis Laberge ajouta que le Fonds de solidarité constituait l'initiative syndicale la plus audacieuse et la plus positive de ces dernières années au Québec. Quinze ans plus tard, cela se confirme. D'ailleurs, après avoir tenté de ridiculiser l'idée, la CSN a fini par lancer, avec beaucoup d'années de retard et beaucoup moins de succès, *Fondaction*, une idée somme toute assez semblable.

Que conclure de tout cela ? J'ai publié, au milieu des années 1980, dans la revue *Possibles*, un texte intitulé « Lettre ouverte d'un militant de la base ». J'y écrivais alors :

J'aimerais, moi, que ma centrale [la CSN] ait de bonnes idées, comme la FTQ en a de ce temps-ci. Le Fonds de solidarité, moi, je ne vois pas pourquoi la CSN n'en aurait pas un. (...) Moi, Corvée-Habitation, et d'autres initiatives semblables qui pourraient être instituées dans d'autres domaines, je trouve cela plein de bon sens.

J'aimerais cela que les dirigeants (et les permanents) de ma centrale partagent mon point de vue. J'aimerais aussi qu'ils cessent de me prendre pour un ouvrier, de tenir uniquement un langage ouvriériste et qu'ils cessent de dénoncer démagogiquement [150] des gens qui sont bien souvent mes parents, mes amis, mes voisins. (...) Je suis un travailleur intellectuel, qui, par la nature de son emploi et le lieu où il travaille, est syndiqué. (...) Mais mes ex-confrères de promotion sont pour la plupart des hommes d'affaires, avocats, médecins, comptables. Plusieurs de mes parents aussi. Ce n'est pas parce que je suis journaliste, et salarié, que je suis un ennemi de classe de mes parents, amis, voisins (automne 1984, p. 29-31).

Je suis certain que la majorité des membres de la CSN désire un syndicalisme qui s'occupe de leurs affaires et non seulement un syndicalisme qui émet des communiqués, qui organise des manifestations, qui dénonce ; une centrale avec des économistes, des conseillers compétents, des politicologues, des sociologues,

etc., pas seulement des idéologues qui ont plus ou moins lu Karl Marx et, surtout, l'ont plus ou moins compris ; des syndicats qui verront non seulement à protéger leur emploi, mais à trouver des emplois à leurs conjoints, enfants, parents et amis ; un syndicalisme qui leur donnera non seulement de bons salaires, mais aussi la satisfaction au travail. Quinze ans plus tard, j'y adhère encore.

Le plus grand compliment qu'on puisse faire à la FTQ, c'est d'avoir réhabilité l'expression « syndicalisme d'affaires ». Dans les années 1970, cela signifiait presque syndicalisme véreux. Aujourd'hui, à mon avis, cela signifie une centrale qui, au lieu de parler, agit pour le mieux-être de ses membres.

[151]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

III. La FTQ dans la société québécoise

15

“Une centrale qui n'a pas peur d'oser.”

Clément Godbout

[pp. 151-153.]

[Retour à la table des matières](#)

Je voudrais d'abord témoigner de tout le plaisir que j'ai eu à présider notre centrale pendant cinq ans, de 1993 à 1998. Un travail exigeant, bien sûr, mais très valorisant. J'ai toujours senti l'appui d'une équipe disponible et désireuse de bien faire les choses. Je remercie donc tout le personnel de la FTQ qui m'a toujours donné un bon coup de main au cours de ces années.

Je suis arrivé au bureau de la FTQ en 1981 comme vice-président, à titre de directeur québécois du Syndicat des Métallos. J'y ai siégé pendant dix ans avant de devenir secrétaire général en 1991, puis président deux ans plus tard, dans la foulée de mes prédécesseurs Louis Laberge et Fernand Daoust et avec la complicité du secrétaire général Henri Massé.

PRIORITÉ À L'EMPLOI

Depuis quelques années déjà, la nouvelle donne économique se mettait en place : mondialisation des marchés, grands mouvements de capitaux, concentration industrielle et, hélas, chute du syndicalisme dans la plupart des pays. Dans le secteur manufacturier, nous avons perdu plusieurs milliers d'emplois au profit des pays en émergence, là où on peut trouver de la main-d'œuvre très nombreuse que l'on peut payer à des salaires ridicules. Les emplois de qualité étaient donc grandement en danger au Québec. Et là où il s'en créait, c'était des emplois près du salaire minimum, à temps partiel et peu accessibles à la syndicalisation, sans parler de l'explosion des emplois dits autonomes.

[152]

Le Code du travail québécois ne répondait plus depuis plusieurs années déjà aux nouvelles réalités. Je pense par exemple aux chauffeurs de taxi de Montréal, aux camionneurs dits indépendants, aux livreurs des boulangeries que les patrons avaient transformés en faux entrepreneurs, à tous les travailleurs et travailleuses autonomes. Malgré cela, la FTQ a continué à grandir et à recruter des milliers de nouveaux membres.

Je crois que son pragmatisme y a été pour beaucoup. Il nous a permis de relever de grands défis. Ainsi, durant la crise économique des années 1980, c'est notre centrale syndicale qui a donné au Québec un des outils les plus révolutionnaires pour l'emploi, le Fonds de solidarité.

Malgré les hauts cris de la CSN et de certains autres dirigeants syndicaux, nous avons osé. Lorsque je suis arrivé à la direction de la centrale, on pouvait déjà sentir les bienfaits d'une telle initiative. Le Fonds a grandi avec la FTQ et grâce à l'implication de la FTQ. Comme une fourmilière, des centaines de militants et militantes ont offert leur appui et l'ont construit. Quinze ans plus tard, ceux et celles qui ont dénigré l'initiative ont changé de cap et en sont devenus les défenseurs.

UNE POLITIQUE DE PRÉSENCE

Nous avons également mis en œuvre des stratégies pour forcer nos institutions à ouvrir la porte à la participation syndicale, à la concertation entre syndicats, patrons et gouvernement. La FTQ s'est donné, clairement et courageusement, une politique de participation et de présence, comme ce fut le cas lors des sommets économiques. Nous avons vite compris qu'une chaise vide ne parlait pas très fort !

En fait, nous avons décidé d'être présents pour pousser nos idées et faire avancer la cause de l'emploi et du développement socio-économique du Québec. Dans un contexte de haut taux de chômage, notre rôle était d'assurer une présence et d'influencer les décisions au lieu de nous lamenter. Notre participation, même si certains étaient très hésitants, a donné [153] des résultats qui ont confirmé la justesse de notre stratégie. La FTQ a certainement été la bougie d'allumage qui a imposé la présence syndicale à des niveaux décisionnels importants dans notre société.

Nous sommes présents dans plusieurs des institutions collectives, comme le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, Emploi-Québec, Investissement Québec, la Caisse de dépôt et placement. Il y a aussi la Commission de la santé et de la sécurité du travail, la CSST, où j'ai été personnellement très actif. C'est d'ailleurs au Québec qu'on trouve la meilleure loi sur la santé et la sécurité du travail, dont la gestion s'appuie sur le paritarisme syndical-patronal.

C'est aussi notre présence qui a permis de préserver des acquis obtenus de haute lutte comme la loi anti-briseurs de grève et les protections en matière de lésions professionnelles. Le monde patronal reconnaît maintenant les bienfaits de ces lois et notre présence à tous les niveaux a permis d'influencer et de convaincre.

SOCIAL-DÉMOCRATIE ET SOUVERAINETÉ DU QUÉBEC

La FTQ a fait la promotion sur toutes les tribunes de son projet de société axé sur la social-démocratie et la souveraineté du Québec.

Nous voulons également un Québec où l'on soit capable d'ouverture d'esprit et de respect mutuel malgré les divergences. C'est ainsi que les choses se font et durent.

Il y aura toujours de la place pour revendiquer et faire des batailles lorsque c'est nécessaire. La FTQ n'a pas besoin maintenant, avec la force qu'elle possède, de toujours crier au loup. Sa voix porte, elle est écoutée et on l'entend surtout à cause de son sens pratique, de sa capacité à dénouer les impasses et de son sens des responsabilités.

Je suis convaincu que la FTQ va continuer à travailler très fort pour le Québec, pour des emplois de qualité et pour le demi-million de membres qui lui font confiance et qu'elle a la responsabilité de bien représenter.

[153]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

III. La FTQ dans la société québécoise

16

“La FTQ comme acteur politique.”

Mona Josée Gagnon

[pp. 155-166.]

[Retour à la table des matières](#)

Pour discuter d'une organisation syndicale face à la question sociale, on utilise habituellement l'une ou l'autre de deux stratégies : proposer une analyse de l'organisation comme acteur politique face à d'autres acteurs politiques, ou encore proposer une analyse de son évolution idéologique. En d'autres termes, appréhender la FTQ, puisque c'est d'elle qu'il s'agit, soit par ses pratiques, soit par ses discours. Bien sûr, tant les pratiques discursives que les pratiques non-discursives d'une organisation syndicale constituent des sources d'information importantes, qui idéalement devraient être complémentaires.

Pour une personne qui a contribué - comme c'est mon cas - à asseoir l'image idéologique de la FTQ par un travail salarié consistant à écrire pour elle, dans le respect bien entendu des fonctionnements décisionnels, il apparaît parfois imprudent de tirer des conclusions à partir de textes officiels. Ce mode d'analyse est précaire mais irremplaçable. Qui a-t-il de plus accessible, j'oserais presque dire de

plus facile ? Et pourtant qu'en apprend-on des débats internes, des consultations, des querelles de palais et des querelles tous micros ouverts, de ce que pensent les gens qui ne manient ni la plume non plus que l'ordinateur ou le micro ? Rien. On se retrouve devant le résultat figé d'un processus sur lequel on fait l'impasse, mais les textes officiels par définition dégagent une odeur de solennité et de vérité. C'est écrit donc c'est vrai.

Voilà en apparence de bonnes raisons pour préférer étudier l'action concrète de l'organisation syndicale. Tels gestes ont [156] été posés, donc c'est vrai. Mais comment recenser les gestes, les actions, sans accorder une attention exagérée aux instances dirigeantes, sans négliger les gestes et actions non médiatisés, qui n'ont pas laissé de traces parce que fruits d'instances ou de groupes peu visibles ? Et dans le cas de la FTQ, telle suspicion est particulièrement pertinente. La FTQ est très décentralisée, elle est constituée de plusieurs syndicats, mais ses affiliés sont les sections locales. La FTQ est un univers éclaté, difficile sinon impossible à saisir. La FTQ n'est pas réductible à son discours ni à ses actions, parce qu'elle se décompose en multiples cultures et fonctionnements, les syndicats qui lui sont reliés étant aussi en général décentralisés.

Et pourtant la FTQ existe bel et bien. Je l'ai connue et j'ai essayé de la saisir et même de contribuer modestement à son histoire, dans la mesure où les écrits font sens. Mais beaucoup d'aspects m'en échappent encore, de même que de grands pans d'histoire, de son histoire démultipliée par l'existence de tous ses syndicats aux traditions différentes, de métier, industriels, de gauche ou corporatistes, sachant que le corporatisme de métier peut fort bien se situer à gauche... Avec la FTQ, tout est compliqué parce que c'est un monde composite.

Pour faire droit à ce que je sais de la FTQ et à mon histoire avec elle, j'ai décidé, aux fins de cette présentation, de ne pas choisir entre l'analyse textuelle et l'analyse empirique. Les propos qui suivent se fondent sur une observation participante de très longue durée suivie d'un compagnonnage auquel je ne voudrais pas mettre fin. Il y sera question des écrits, des actions, sans références précises. Bref, je ne choisis pas de privilégier les textes ou les gestes, essayant de restituer à ma manière la FTQ telle que je l'ai vécue, et telle que je l'ai analysée, discours et pratiques confondus. Je vais donc proposer une périodisation de l'histoire de la FTQ, en traitant en parallèle de l'état des lieux à la FTQ (structures et idéologie) et de son rapport avec les autres grands acteurs sociaux, soit la société civile et l'État.

La périodisation que je [157] propose tient en quatre temps, le premier à peine esquissé faute d'existence concrète de la FTQ, le dernier de même parce qu'il est (peut-être) en train de se mettre ne place.

DEUX REMARQUES PRÉLIMINAIRES

Avant d'entrer dans le vif du sujet, je dois faire deux remarques préliminaires. En premier lieu, et faut-il le dire, les périodisations sont toujours risquées. L'histoire réelle ne peut pas s'inscrire dans des séquences arrêtées, par définition. Il est très facile de contester une périodisation, plus difficile d'en proposer une qui soit inattaquable. Celle que je propose est tout autant précaire. Elle est à mes yeux une façon de lancer une discussion.

En deuxième lieu, il m'importe de parler de l'image de la FTQ au Québec. De sa fondation jusqu'à la fin des années soixante-dix, je dirais qu'il y a une préoccupation qui traversa l'action de la FTQ et de ceux qui l'ont animée, celle d'être RECONNUE :

- d'être reconnue par la classe politique québécoise et par les intellectuels comme une organisation québécoise. On me pardonnera de rappeler, ou de soutenir, que la FTQ est de très vieille souche et que les terreaux qui ont favorisé sa croissance étaient exempts d'ingrédients socialement hétéronomes, notamment clérico-nationalistes ;
- d'être reconnue comme autre chose qu'un comité de coordination téléguidé par des Américains ;
- d'être reconnue par les syndicalistes du Canada anglais et des États-Unis comme autre chose qu'une bourgade bizarre, où l'on ne parlait pas comme les autres et où on allait malgré tout encore à la messe ;
- d'être reconnue par ses propres affiliés, virtuels ou effectifs ;
- d'être reconnue enfin par la gauche québécoise. La FTQ a été historiquement l'enfant mal-aimé par la gauche [158] qui s'est construite dans les années soixante. Les « anciens » de la FTQ ont dû affronter la méconnaissance sociale, au pire le mépris. Il faudrait assurément étudier la relation entre intellectuels de gauche et FTQ, interroger cette distance tenace, qui selon moi perdure.

**DE 1957 À 1975 :
DEUX PÉRIODES PENDANT LESQUELLES
LA FTQ MODERNE VIENT AU MONDE**

Première période : avant 1965 environ.

La gestation

Née en 1957 de la fusion de la FPTQ et de la FUIQ, la FTQ est riche d'une longue histoire puisqu'elle s'inscrit dans le prolongement des syndicats les plus anciens et les plus militants du Québec. Mais en fait la FTQ est en gestation, et c'est dire la vérité que de la désigner comme un comité de coordination à cette époque. Elle ne mérite pas le nom de centrale syndicale. Elle met en place les fondements de ce qu'elle s'apprête à devenir. Elle est isolée dans sa bulle, avec des liens tracés en direction d'organisations politiques de gauche (par exemple le Nouveau Parti démocratique ou le Parti socialiste du Québec, plus marginalement le Parti communiste) ou en direction d'organisations nationalistes (par exemple le Rassemblement pour l'indépendance nationale) par l'intermédiaire de quelques personnes. Sa présence politique au Québec se réduit à peu de choses : un pèlerinage annuel sur la Grande-Allée pour présenter un « mémoire législatif », quelques éclats comme l'incontournable grève illégale de Murdochville, sévèrement réprimée. Une poignée de personnes, élus et salariés, font vivre la FTQ.

Deuxième période : 1965-1975.

La FTQ se construit et s'ouvre aux mouvements sociaux

Il faut souligner que c'est pendant cette décennie que la FTQ se construit et se modernise. Elle émerge du statut réducteur de succursale effacée du syndicalisme international et pancanadien. C'est pendant cette décennie que la FTQ s'affirme face au Congrès du travail du Canada, face à ses [159] affiliés, et commence à jouer un rôle politique au Québec. Pour réfléchir à son rôle d'acteur politique, nous verrons tout à tour l'évolution de son projet de société, et ensuite son rapport avec l'État et les mouvements sociaux.

L'histoire des relations de la FTQ avec le Congrès du travail du Canada (CTC) a mal commencé. On se rappelle les revendications amères et non reconnues des années soixante. Le CTC ne veut pas voir en la FTQ autre chose qu'une fédération provinciale « ordinaire », à laquelle on concède un poste à l'exécutif, l'heureux candidat étant nécessairement agréé par le CTC. La FTQ est de plus en plus nationaliste, de plus en plus rassembleuse aussi ; ses affiliés sont derrière elle. Elle réclame haut et fort un statut particulier, mène campagne et s'astreint au lobbying. L'absence de statut particulier, de l'apport de nouvelles ressources, aurait condamné la FTQ à la marginalité dans un Québec syndical pluraliste.

Arrive ce congrès triomphal du CTC à Vancouver en 1974, alors que la FTQ obtient un statut particulier au sein du Canada syndical. Les enjeux ? Des compétences sur l'éducation syndicale, les Conseils du travail, les relations internationales avec retour de ressources financières et transfert de personnels. De cette façon, la FTQ affirme et fait reconnaître la différence linguistique, sociale et culturelle du Québec sans renoncer à ses liens de solidarité avec le Canada syndical.

Cette construction de la FTQ s'appuie aussi sur sa montée au créneau face à ses propres affiliés ou à ses affiliés virtuels. La FTQ augmente substantiellement sa cotisation et réussit à augmenter son taux d'affiliation (puisque l'affiliation à la FTQ est volontaire). Qu'il s'agisse de, s'affirmer à l'interne ou face au Canada anglais, la FTQ profite de cette particularité qui la met en face d'une organisation syndicale rivale (la CSN). Elle n'a pas le choix que de devenir, non seulement sur papier mais pour vrai, une centrale syndicale. Cette décennie voit la FTQ se doter de nouveaux services (action politique, recherche, éducation, santé/sécurité, centre de documentation fonctionnel...) et au-delà la FTQ ouvre de nouveaux dossiers : [160] condition féminine, langue, question scolaire, droits de la personne, etc. Et la FTQ, plutôt que de se soumettre à son annuel pèlerinage à Québec pour soumettre un mémoire législatif qui fait le bilan de ses revendications, intervient dans tous les débats, qui justement, à la faveur de la Révolution tranquille, se multiplient par l'intermédiaire de commissions parlementaires et de nouveaux organismes consultatifs.

Cette construction de la FTQ face à ses affiliés va au-delà du simple rassemblement. En fait la FTQ commence à intervenir dans les problèmes de ses affiliés. Cela se passe dans la construction, Commission Cliche aidant, dans la confection, dans les « hôtels et restaurants ». À chaque fois, il s'agit d'une reconnaissance

accordée par ses affiliés à la FTQ, reconnaissance qui lui permet en retour de confirmer son rôle de centrale syndicale. Mais entendons-nous : il s'agit d'une centrale syndicale décentralisée, qui doit toujours relever le défi d'affirmer une autorité politique qu'elle ne détient pas formellement. Mais ça y est : à la fin de cette décennie 1965-1975, on peut dire que la FTQ a gagné le pari de devenir une centrale syndicale.

Ce n'est pas tout de devenir une vraie centrale syndicale. Encore faut-il avoir quelques idées, se construire une image, se tailler une place dans le paysage sociopolitique québécois. Le projet de société de la FTQ vient tranquillement au monde, influencé par le climat d'effervescence intellectuelle et politique dans le Québec d'alors. À peine venue au monde, la FTQ se cherche, à l'instar de tant d'autres au Québec. On parle d'indépendance du Québec, de socialisme démocratique, de lutte de classes, tout se bouscule. La FTQ, qui émerge d'une condition modeste, humble comité de coordination, se trouve lancée dans un débat d'idées, alors que l'écrasante majorité de ses animateurs se consacrent aux affaires syndicales, cela dit sans connotation péjorative ; il est en effet prioritaire pour une organisation syndicale de protéger et améliorer les conditions de travail de ses membres et d'en recruter de nouveaux. Le *membership* de la FTQ n'est pas sans subir toutes ces influences. Peu pourvue en intellectuels, [161] la FTQ se met en peu de mots, contrairement à la CSN qui est depuis longtemps une base stratégique d'intellectuels (dont plusieurs venant de l'Action catholique). La FTQ est en outre occupée à « digérer » la fusion dont elle est le résultat. Entre une FPTQ efficace mais peu intéressée aux débats d'idées et une FUIQ nationaliste et ouvertement socialiste depuis 1955, les fusions syndicales prennent un peu de temps à fermenter.

La FTQ commence ainsi, comme organisation, à se questionner idéologiquement vers la fin des années soixante, parce qu'avant ç'eût été trop tôt, mais aussi parce que le Québec grouillait alors de débats d'idées. Où nichait la FTQ ? Si certains l'auraient souhaité se situer nulle part, je propose qu'elle tendait vers le socialisme dit démocratique à la fin des années soixante (sans que cette notion ne soit très définie), qu'elle traversa un intervalle marxisant mais artificiel au début des années soixante-dix, puis graduellement s'intéressa au modèle social-démocrate, qui était une façon de nommer cette vague aspiration socialiste. Bref, la FTQ, en même temps qu'elle se construisait à tous égards, se cherchait. Plus

exactement, elle cherchait un créneau idéologique qui lui convienne. En fond de scène, bien sûr, la question nationale.

Venons-en aux rapports avec la société civile. Dans les années soixante, dans la foulée de la Révolution tranquille et des discours de Jean Lesage, la participation était à l'ordre du jour (et la classe ouvrière aussi, tiens donc !). Les animateurs sociaux se répandaient dans plusieurs organismes ou initiatives, et les groupes populaires se multipliaient. Une mouvance prenait forme : elle était progressiste, et les organisations syndicales et politiques (de gauche) en étaient. La Crise d'octobre devait cristalliser les camps.

Les rapports de la FTQ avec les mouvements sociaux, au début de cette période, sont parcellaires. Quelques mémoires en commun avec les autres centrales. Puis viennent des années plus fébriles, et la tenue de colloques régionaux inter-syndicaux et populaires. La CSN parle d'un deuxième front, [162] la FTQ parle d'un seul front, mais elles parlent de la même chose, à partir de formules que l'on veut percutantes. Il s'agit de dire que l'action politique est à l'ordre du jour, que le syndicalisme dit « affairiste » a vécu. C'est l'époque des fronts communs de tous ordres et à toutes échelles. Le mouvement syndical est en quelque sorte à la tête d'un mouvement social plus large, même si les centrales continuent à en découdre notamment en matière de recrutement et à rivaliser médiatiquement. À la fin de cette période ces rapports s'émeussent, les organisations syndicales sortent partiellement du rang, de rangs qui se clairsèment en fait. La « gauche » s'étiole, et l'accession au pouvoir du Parti québécois accélère ce processus. Mais n'anticipons pas.

Le rapport de la FTQ avec l'État se confirme. D'abord nous voilà avec un État, qui grossit, qui grandit, qui permet à ses employés de se syndiquer (et aux centrales de les syndiquer dans une absolue rivalité), qui crée organismes consultatifs et administratifs à tour de bras. La FTQ en est, et elle doit en être pour consolider sa position. Graduellement, les organisations syndicales gagnent une place privilégiée dans tous ces nouveaux organismes. Au Québec comme dans les autres pays occidentaux, l'État commence à distribuer des fonds publics pour aider les organismes de la société civile, syndicalisme y compris, à s'organiser et à se faire entendre. Cette décennie consacre donc la reconnaissance par l'État de la FTQ comme organisation syndicale représentative.

DE 1975 À AUJOURD'HUI : LA FTQ S'INSTITUTIONNALISE

Troisième période : de 1975 à 2000.

De la social-démocratie au partenariat

Cette période débute par l'adhésion de la FTQ à la pensée social-démocrate puis évolue graduellement, au cours des années quatre-vingt, vers une certaine dilution idéologique, ce qui ne l'empêche pas cependant de mener des réflexions poussées sur certaines questions. La FTQ, dont personne ne conteste plus le statut de centrale syndicale, s'est affirmée comme un puissant acteur politique et s'est même, avec le [163] Fonds de solidarité des travailleurs du Québec, immiscée avec succès dans l'arène économique. Proche des détenteurs du pouvoir, la FTQ a fait le choix de la *realpolitik* et mis au grenier les revendications qui heurtent par trop l'ordre établi.

Sur le plan interne, la FTQ continue à s'affirmer face à ses affiliés. Sa crédibilité au sein de la société québécoise lui permet d'être à la fois indispensable et interventionniste à l'interne. Forte d'affiliés toujours plus nombreux, la FTQ veut maintenant se faire reconnaître comme la plus importante centrale. De nouveaux services sont créés (recrutement, francisation, condition féminine, solidarité internationale), d'autres sont renforcés et notamment l'appareil de direction. La FTQ confirme ainsi sa spécificité au sein du mouvement syndical canadien. La mise sur pied du Fonds de solidarité, en 1983, qui devient rapidement une réussite économique et financière, peut être vue en parallèle avec la volonté de la FTQ de se situer au devant de la scène syndicale.

L'adhésion de la FTQ au projet social-démocrate se fait d'abord à la faveur de dossiers singuliers (comme celui de la santé et sécurité du travail) puis dans une optique globale. Ce n'est pas dire qu'il n'y a pas de flottements, d'interrogations. La social-démocratie de la FTQ n'est pas un corpus dogmatique très clair. Le modèle suédois, qui commençait à battre de l'aile au moment où le Québec le découvrait, s'était bâti sur un formidable élan politique et ouvrier qui avait des objectifs de transformation sociale profonde. D'importantes différences distinguaient en outre la Suède du Québec, et notamment le caractère très centralisé des relations

du travail suédoises ; cette centralisation, bien plus qu'une forme juridique, était au cœur de l'objectif de lutte aux inégalités sociales. Les sociaux-démocrates de chez nous, la FTQ au premier chef, ont alors tendance à se replier sur des mesures et des revendications programmatiques comme une politique de plein emploi et des institutions tripartites consacrées à la gestion du marché du travail. Les social-démocraties nordiques ne sont plus que l'ombre d'elles-mêmes, mais elles maintiennent des indicateurs économiques qui font d'elles [164] des sociétés plus égalitaires que la nôtre, nous rappelant ainsi les dimensions fondamentales de tout projet politique.

Cela dit, les débats d'idées se sont faits plus rares à la FTQ au fil des années. Le « projet de société », selon l'expression consacrée, de la FTQ, ne fait plus tellement parler de lui, et les débats internes laissent la place à un unanimité de façade. Les fractions plus sensibles aux questions politiques organisent des congrès, des discussions, dans le but de réfléchir sur l'objet de l'action syndicale. On peut parler de désarroi, de morosité, sentiments qui caractérisent d'ailleurs bien des groupes de gauche, bien des militants.

Logiquement, le lien entre les mouvements sociaux et la FTQ se relâche tranquillement au cours de la période. S'affirmant comme sociale-démocrate, la FTQ en vient à adopter un modèle classique de représentation politique, que d'aucuns appellent un modèle néo-corporatisme. Cela n'est pas dire que les analyses en termes de classes sociales sont à l'ordre du jour (en fait c'est plutôt le contraire), mais que selon ce modèle les grands acteurs patronaux et syndicaux se présentent comme les deux interlocuteurs majeurs (sinon exclusifs) de l'État. Le mouvement syndical, pour sa part, aspire à représenter l'ensemble de la société civile, et c'est la FTQ qui transmet le plus fortement ce message. Rappelons-nous l'apparition de certaines expressions qui nous sont devenues usuelles : on parle des « décideurs », des « décideurs économiques », des « partenaires » et des « grands partenaires ». Le « consensus » est devenu le *nec plus ultra* de la discussion politique.

Ce modèle s'illustre dans les exercices de concertation entrepris à partir de la fin des années soixante-dix, particulièrement prisés par le Parti québécois lorsqu'il est au pouvoir. Les représentants syndicaux et patronaux y occupent une majorité de sièges. Et si la recherche de consensus est devenue un objectif national, dans les milieux de travail syndiqués, en écho, on pratique la résolution de problèmes

et la négociation dite raisonnée. « Le temps de la confrontation patronale-syndicale est révolu », assure-t-on.

La FTQ est devenue un partenaire privilégié de l'État [165] québécois. Épargnée par les soubresauts idéologiques dans lesquels se débattent la CSN et la CEQ jusqu'au début des années quatre-vingt (soubresauts qui opposent les néo-marxistes aux sociaux-démocrates), la FTQ prend tranquillement sa place, dans une harmonie en partie due à son caractère décentralisé, et grâce à la force du nombre. Ainsi la FTQ pèse-t-elle lourdement sur la rédaction de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et sur les structures mises en place pour l'appliquer, qui sont sociale-démocrate pur jus. Par ailleurs, les succès du Fonds de solidarité en viennent à permettre à la FTQ de jouer « pour vrai » un rôle de décideur économique, de s'impliquer notamment dans le développement régional. Enfin, il faut signaler que la FTQ, qui fut la première organisation syndicale à se prononcer pour la souveraineté, a par (jeune) tradition pratiquée une complicité active avec les gouvernements du Parti québécois, ce qui a entraîné une proximité avec l'appareil d'État en tant que tel.

***2000 et au-delà :
une quatrième période en gestation ?***

Nous voici dans l'actualité immédiate, sans recul aucun et donc sur une glace très mince. Les périodisations sont arbitraires, on l'a dit. Mais il me semble qu'il y a des signes, des traces de changement. Les débats refont surface à la FTQ, qui, comme les autres, a été rejointe par la géopolitique. La mondialisation est devenue un enjeu majeur, la FTQ s'engage dans la nécessaire contestation de la façon dont on veut imposer la Zone de libre échange des Amériques (ZLÉA) et réapprend à dire « non ». Devant un gouvernement qui déréglemente, qui n'ose pas faire un pas sans l'assentiment patronal (patronat devenu de moins en moins coulant), la FTQ a-t-elle le choix que de durcir son discours, de se tourner vers des alliés plus « naturels » et d'abandonner ses idéaux néo-corporatistes de représentation classiste ?

Si bien que l'on peut poser comme hypothèse que la FTQ, et elle n'est pas la seule, est dans une phase de repositionnement idéologique, qui forcément l'amènera à se situer différemment face à l'État et face aux alliances à créer.

[166]

Contrairement à sa quête idéologique du début des années soixante-dix, la FTQ est maintenant une organisation syndicale puissante, et elle fait son chemin en compagnie d'une puissance institution financière, par nature intégrée dans les fonctionnements d'une économie capitaliste où l'État est de plus en plus « libéral ». Ces contradictions apparentes peuvent fort bien ouvrir un chemin vers de nouvelles pratiques, amener à de nouvelles synthèses. Exilée sur ma colline universitaire, j'envie les personnes qui participent à ces bouleversements, qui font l'histoire de la FTQ et celle du Québec.

[167]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

III. La FTQ dans la société québécoise

17

“Un microcosme du Québec.”

Jean-Marc Pottie

[pp. 167-185.]

[Retour à la table des matières](#)

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) est formée de la majorité des travailleurs syndiqués du secteur privé, d'employés municipaux et d'employés des gouvernements provincial et fédéral. Sa composition ethnique illustre le caractère pluriculturel du Québec. À ces deux titres, elle est la centrale syndicale la plus représentative du Québec.

La FTQ a participé au grand mouvement de libération nationale du Québec en luttant pour la francisation des entreprises, en œuvrant pour la francisation des succursales québécoises des syndicats canadiens et américains et en obtenant un statut particulier au sein du Congrès du travail du Canada (CTC). Comme le Parti québécois (PQ), qui a subordonné ses visées social-démocrate au nationalisme, elle a sacrifié, lors des Sommets de 1996, les intérêts des travailleurs à la nation. J'étudierai donc la FTQ comme microcosme du Québec à la lumière des quatre

thèmes suivants : la francisation des entreprises ; la francisation des succursales québécoises des syndicats canadiens et américains ; la conquête d'un statut particulier au sein du CTC ; le consensus national sur le déficit zéro.

LA FRANCISATION DES ENTREPRISES

Avant la Révolution tranquille, un dicton des milieux canadiens-français affirmait que, pour gagner sa vie, il fallait apprendre l'anglais, qui était le plus souvent la langue de travail de la grande entreprise privée. Indice de cet état [168] de fait, en 1960, 40% de toutes les conventions collectives étaient rédigées en français, 40% en anglais et le 20% restant dans les deux langues, dont l'une ou les deux versions pouvaient être officielles. En 1964, le nouveau Code du travail inscrit une première limitation à cette domination en affirmant que le syndicat accrédité peut choisir la langue du texte officiel de la convention.

Des luttes sont menées pour effectuer des brèches dans cet impérialisme linguistique. Ainsi, en 1965, le Syndicat des Métallos exige de *Noranda Mines* de négocier en français. Le comité de négociation patronal se retire, ses membres ne parlant que l'anglais. Quelques semaines plus tard, il revient à la table de négociation avec un avocat francophone et, évidemment, bilingue, qui joue à la fois le rôle de porte-parole patronal et de traducteur pour les patrons. Un an plus tard, à la *Gaspé Copper Mines*, le même scénario se produit.

Ces gains limitent, sans l'entraver, la domination de la langue des patrons. La situation dans les années 1960 à la *United Aircraft* de Longueuil (l'ex *Pratt & Whitney*) est typique : 70 ou 80% des employés de la production sont francophones. Dans le livret de la compagnie, définissant les exigences de l'emploi, il est mentionné qu'une connaissance suffisante de l'anglais est requise pour être embauché à la production. Même si cette condition n'est pas toujours imposée, le message transmis à l'ouvrier demeure clair : le travailleur unilingue francophone a obtenu un passe-droit et doit apprendre l'anglais. Au-dessus de l'ouvrier, 50% des contremaîtres sont francophones et bilingues, 25% anglophones et plus ou moins capables de s'adresser dans leur langue à leurs subordonnés, et 25% unilingues anglais. Sur le plan hiérarchique supérieur, celui des contremaîtres généraux, 25% sont francophones et bilingues, tandis que 55% sont unilingues anglais. Chez les

surintendants, deux sont francophones et bilingues, tandis que les dix autres sont unilingues anglais. La connaissance de l'anglais est un préalable à toute promotion, même à celle d'assistant-contremaître (*group leader*). Les manuels techniques et les [169] cours dispensés par la compagnie sont en anglais. Les avis écrits de la compagnie sont affichés dans les deux langues, mais les enseignes sécuritaires sont en anglais seulement. Tous les livres de la bibliothèque sont en anglais. Chez les employés de bureau, 50 à 60% des employés de bureau sont francophones et bilingues, tandis que seulement 30% de leurs agents de maîtrise peuvent s'exprimer en français. La langue de travail des employés de bureau est l'anglais, condition indispensable d'embauche.

Le syndicat exige alors de la compagnie une politique de bilinguisme et obtient que la procédure de griefs, qui se déroulait auparavant en anglais, puisse s'exercer dans la langue de l'ouvrier concerné ¹²¹.

Le bilinguisme est alors la politique officielle de la FTQ. C'est d'ailleurs dans le cadre de cette politique qu'en 1969, Louis Laberge demande à ses troupes de s'abstenir de participer à la grande mobilisation contre le projet de loi 63 qui préconise le bilinguisme. Au congrès de la FIQ en novembre 1969, les nationalistes, sous la houlette de Jean Gérin-Lajoie, des Métallos, et de Fernand Daoust du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), font adopter une politique d'unilinguisme : le français devrait être la langue officielle du Québec, la langue de travail au Québec et la langue d'enseignement pour tous les immigrants.

Aussi, la FTQ, regroupant la très grande majorité des travailleurs syndiqués de l'entreprise privée, remet, en août 1971, un mémoire à la commission Gendron, axé sur l'objectif du français comme langue de travail. La FTQ recommande la création d'un organisme spécifique qui verrait à appliquer une loi dont le caractère contraignant viserait à faire du français la langue de communication orale et écrite des milieux de travail. Cependant, en ce qui concerne la langue technique du travail, la FTQ est alors plus conciliante, et affirme qu'il « est plausible que la langue outil de travail (technologie) doive demeurer l'anglais dans certains secteurs in-

¹²¹ Annexe 1 du mémoire présenté à la Commission Gendron par la FTQ, août 1971. Deux autres annexes, l'une sur General Motors de Ste-Thérèse et l'autre sur les aéroports de Dorval et de Ste-Scholastique (futur Mirabel), décrivent une situation semblable.

dustriels ¹²² ». La FTQ recommande de plus que l'octroi de subventions gouvernementales ou d'exemptions fiscales à [170] une entreprise soit lié à son respect de la politique linguistique du gouvernement ¹²³. La FTQ propose enfin que des cours de français soient offerts sur les lieux de travail à tous ceux qui ne maîtrisent pas la langue de la majorité. Le gouvernement Bourassa fera du français la langue officielle du Québec, mais le caractère incitatif et non contraignant de sa politique linguistique sera condamné par la FTQ.

Le grand virage se produit avec la Charte de la langue française, votée par le PQ en 1977. Depuis lors, les relations de travail (négociations, conventions collectives, procédures de griefs et d'arbitrages, etc.) et les rapports administratifs de travail (avis, documents administratifs, formulaires, affichages...) se font généralement en français. De plus, les francophones du Québec peuvent maintenant, comme clients, être servis dans leur langue, ce qui n'avait pas toujours été le cas. Cette grande victoire législative de la majorité francophone du Québec a toutefois entraîné un certain relâchement de la vigilance syndicale, ce qu'ont reconnu des militants syndicaux lors d'une rencontre nationale organisée par la FTQ en avril 1991 ¹²⁴.

La francisation des entreprises n'a pas été complète. Ainsi, la langue technique de travail demeure généralement l'anglais. Cette situation peut être transformée. Dans son mémoire à la Commission Larose, déposée en mars 2001, sur l'avenir de la langue française, la FTQ mentionne le cas de Bombardier Aéronautique, où la ténacité des employés syndiqués, le soutien efficace de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (AIMTA) et de la FTQ, l'appui de l'Office de la langue française et l'aide financière du ministère concerné ont permis la francisation des rapports techniques de travail. Le jet régional de Bombardier est maintenant assemblé en français, en s'appuyant sur des documents de travail conçus en français ¹²⁵.

¹²² Mémoire sur le français langue de travail présenté à la Commission Gendron, FTQ, août 1971, recommandation 48.

¹²³ Le gouvernement Bourassa retiendra cette recommandation mais elle ne sera pas appliquée.

¹²⁴ *Travailler en français*, Rencontre nationale sur la francisation, FTQ, avril 1991.

¹²⁵ *Travailler en français : un droit fondamental de la Charte*, Mémoire de la FTQ à la Commission des États généraux sur la situation de la langue française au Québec, mars 2001, p. 30.

Le mémoire de la FTQ à cette commission fait aussi remarquer que la langue de communication est souvent autre que le français dans les entreprises où se retrouve une forte proportion d'anglophones ou/et d'allophones. Les neuf [171] critères du programme de francisation (article 141) de la Charte ne sont pas respectés, particulièrement celui qui préconise la francisation du personnel. Pourtant, là où des cours de français ont été offerts sur les lieux de travail, la demande de la part des allophones a dépassé l'offre.

Les principales recommandations de la FTQ à la Commission Larose visent à rendre efficaces les comités de francisation, prévus à la Charte, qui n'ont jamais vraiment fonctionné. La FTQ voudrait que les comités de francisation aient la composition, les pouvoirs et les moyens des comités prévus dans la loi sur la santé et la sécurité au travail, votée deux ans après la Charte, soit en 1979. Les comités de francisation devraient être paritaires (actuellement, le tiers des membres provient du personnel et les représentants du personnel non syndiqué peuvent être nommés par la partie patronale) ; ils devraient être obligatoires dans toutes les entreprises de 50 personnes et plus (ils ne sont requis que dans les entreprises de 100 personnes ou plus) ; les syndicats devraient obtenir de l'État les moyens financiers pour former et outiller les membres des comités dans leur rôle de chien de garde de la francisation ; les membres des comités, lorsqu'ils exercent leurs tâches définies par la Charte, devraient être considérés au travail et payés en conséquence.

Étonnamment, la FTQ ne renouvelle pas devant la commission Larose une demande qu'elle avait déjà faite ailleurs et dans d'autres temps : que des cours de français soient offerts sur les lieux de travail où se retrouve une forte proportion d'anglophones et d'allophones, et que le texte de la Charte prévoie que les investissements de l'État dans les entreprises soient conditionnels à leur respect intégral des neuf critères de l'article 141.

L'entreprise privée n'est généralement pas intéressée à offrir des cours de français, même si elle paie souvent spontanément les cours d'anglais désirés par une partie du personnel. Elle ne camoufle d'ailleurs pas sa réticence face à certaines exigences de la Charte de la langue française. Ainsi, les représentants patronaux se sont absentés ou se sont [172] remplacés à tour de rôle durant les rares réunions du comité Grant, nommé en 1996 par le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, afin d'étudier le processus de francisation des entre-

prises de 10 à 49 employés. Devant cet évident désintérêt des représentants patronaux, les représentants de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) se sont retirés, la représentante de la FTQ y demeurant pour des raisons qu'il faudrait demander au président d'alors, Clément Godbout. Ainsi, lors des deux fameux Sommets du consensus en 1996, le comité d'études sur « Montréal, métropole nord-américaine », présidé par André Bérard de la Banque Nationale, a proposé d'assouplir les règles linguistiques de la Charte, tandis que le groupe de travail sur l'entreprise et l'emploi, présidé par Jean Coutu, affirmait que le caractère bilingue de Montréal devait être accepté. Les représentants patronaux du Québec, même ceux qui sont francophones, proposent donc majoritairement, au nom de l'investissement et de l'emploi, de soutenir le bilinguisme, contre l'esprit de la Charte.

En 1996, Louise Beaudoin, alors responsable de l'Office de la langue française, adopte, dans sa *Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'administration*, un règlement spécifiant qu'un certificat de francisation est une condition nécessaire pour obtenir une aide financière de l'État. Sauf rares exceptions, ce règlement n'a pas été respecté. S'il l'avait été, le visage linguistique de l'économie du Québec aurait changé radicalement, car rares sont les entreprises qui n'ont pas reçu de l'État des subventions ou des transferts fiscaux (en 1998 seulement, l'État québécois aurait versé aux entreprises, sous une forme ou sous une autre, 3,18 milliards de dollars ¹²⁶).

L'investissement, au nom de l'emploi, subordonne toute autre préoccupation. On le remarque au niveau de l'environnement : le comité de déréglementation, qui relève directement du bureau du Premier ministre, fruit du consensus tripartite du Sommet de 1996, mais dont se sont retirés par la [173] suite les représentants syndicaux, subordonne systématiquement les protections environnementales à l'investissement. Le gouvernement péquiste poursuit la même politique de subordination au niveau linguistique : le respect des neuf critères de l'article 141 de la Charte dépend trop souvent de la bonne volonté de l'investisseur.

Pourquoi la FTQ n'a-t-elle pas exigé que l'aide de l'État à l'entreprise privée soit conditionnelle au respect de l'article 141, que le règlement de Mme Beaudoin devienne un article de la Charte, que des cours de français soient systématique-

¹²⁶ *Institute for Market Studies*, Halifax.

ment offerts sur les lieux de travail aux employés ne parlant pas français ? La FTQ partagerait-elle avec le gouvernement péquiste la priorité accordée à l'investissement ?

Malgré ces lacunes, il faut toutefois reconnaître que la FTQ a eu le mérite, tant devant la commission Gendron en 1971 que devant la commission Larose 30 ans plus tard, de mettre l'accent sur le lieu où se gagnera ou se perdra la bataille pour la langue française : les milieux de travail. La FTQ se distingue ainsi d'un certain milieu nationaliste qui s'époumone à exiger, par exemple, l'obligation de fréquenter le cégep francophone pour les enfants d'immigrants (comme s'ils n'avaient pas appris la langue commune dans les institutions scolaires préalables) et la langue d'affichage en français (qui a l'importance purement symbolique de désigner que nous sommes en pays d'apparence francophone).

LA FRANCISATION DES SUCCURSALES SYNDICALES QUÉBÉCOISES

Lorsque la FTQ se constitue en 1957, elle regroupe en grande partie les succursales québécoises des grands syndicats américains. Les permanents sont francophones et bilingues ou anglophones et parfois bilingues ¹²⁷. À cette époque, dans les réunions des permanents syndicaux, il suffit de la présence d'un anglophone unilingue pour que la langue de conversation devienne pour tous l'anglais. Les journaux de ces syndicats sont souvent unilingues anglais, avec parfois l'inclusion de pages en français. La formation syndicale [174] donnée en français est rachitique. Il n'y a habituellement pas de structures spécifiquement québécoises pour ces syndicats américains, qui ne tiennent évidemment pas d'assemblées générales au Québec.

Les militants et permanents francophones de ces syndicats, stimulés par la concurrence de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (maintenant CSN), lutteront pour donner une structure québécoise à ces syndicats améri-

¹²⁷ *Travailler en français, op. cit.*, p. 27.

cains et parfois canadiens, et œuvreront à leur francisation. Le cas des Métallos est exemplaire ¹²⁸.

Jusqu'en 1957, les membres québécois des *United Steelworkers of America* étaient regroupés avec les travailleurs des provinces maritimes dans le district 5 qui était dirigé, depuis 1944, par Jimmy Nicholson de la Nouvelle-Écosse. Celui-ci n'était presque jamais venu à Montréal et l'organisation des mineurs au Québec avait été faite à partir de Toronto. En 1957, le directeur canadien des *United Steelworkers*, William « Bill » Mahoney, s'entend avec Nicholson pour diriger lui-même tout le Québec, même si celui-ci demeure formellement dans le district 5.

En 1958, Mahoney nomme Pat Burke directeur délégué et coordonnateur régional pour le Québec. Celui-ci favorise un travail en équipe parmi les permanents et les militants syndicaux qui développent peu à peu une identité particulière, québécoise. Dès le congrès de la FTQ de 1958, Burke réunit en caucus d'une demi-journée les délégués québécois des *United Steelworkers* en vue de coordonner les positions qu'ils défendront au congrès, pratique qui sera par la suite reprise à chaque congrès.

En juin 1961 se tient une élection dont le principal enjeu est la constitution du Québec comme district distinct des Maritimes. La presque totalité des travailleurs des Maritimes votent pour le maintien de l'union, tandis que l'inverse se produit au Québec. Les travailleurs des *United Steelworkers* étant maintenant plus nombreux au Québec que dans les Maritimes, Pat Burke devient le directeur élu du nouveau district 5, réduit alors au Québec.

[175]

Pat Burke, d'origine irlandaise, né dans un petit village près de Hull, est un militant aguerrri et un leader syndical dynamique qui manifeste une sympathie réelle pour les Québécois francophones. Mais il baragouine plus le français qu'il ne le parle. Des permanents syndicaux francophones se regroupent autour de Jean Gérin-Lajoie et appuient sa candidature comme directeur du district du Québec. Pat Burke est déçu et frustré, même s'il comprend la démarche du groupe de Gérin-Lajoie. Il appuie contre celui-ci la candidature d'un autre francophone, Jean

¹²⁸ Jean Gérin-Lajoie, *Les Métallos* (1936-1981), Boréal Express, 1982.

Beaudry. Le premier emporte une élection très divisée tenue auprès des membres de chaque syndicat en 1965.

Avec l'élection de Gérin-Lajoie, le caucus annuel d'une demi-journée instauré par Burke devient l'assemblée générale des Métallos, qui précède chaque congrès de la FTQ. Dans les années cinquante, l'éducation syndicale donnée en français au Québec, par les *United Steelworkers*, était rare et dispersée. En 1964, un responsable est assigné à la formation. Il met sur pied un programme de formation syndicale qui sera largement diffusé dès 1965. Au journal anglophone *Steel Labor*, auquel on avait ajouté des pages françaises au début des années cinquante, succède *Le Métallo*, journal francophone dont les dernières pages en langue anglaise disparaîtront en juillet 1971. Depuis 1965, le nom de Métallos s'impose de plus en plus et remplacera, au Québec, celui de *United Steelworkers of America*.

Il faut distinguer cette québéçisation des succursales québécoises des syndicats canadiens et américains de la canadianisation des syndicats américains. En 1971, sur 79 syndicats que la FTQ représente, 13 seulement ne sont pas américains. Dix ans plus tard, plus de 50% des syndicats qu'elle regroupe ne sont plus américains, le mouvement nationaliste canadien ayant entraîné plusieurs syndicats à couper le cordon ombilical qui les liait à leurs mères américaines. Très peu de syndicats de la FTQ deviendront purement québécois, le plus important étant la FTQ-Construction, créée en 1979 dans le sillage de la corruption dévoilée par la Commission Cliche.

[176]

La francisation des structures québécoises des syndicats canadiens et américains commencent, elle, dans les années soixante, de sorte que, lors de l'adoption de la Charte en 1976, la très grande majorité des syndicats de la FTQ fonctionnent en français. La Charte, imposant par l'article 49 le français comme langue écrite du syndicat, accentuera ce mouvement. Aussi la FTQ peut-elle affirmer, en 1991, que « les directions syndicales québécoises, les permanents syndicaux et les permanentes syndicales [des syndicats canadiens et américains] sont des francophones ou des personnes parlant le français. Le journal du syndicat s'adressant aux membres québécois est rédigé en français seulement ou avec une faible proportion d'anglais. Les réunions, assemblées ou congrès québécois ont lieu en français.

L'éducation syndicale se donne en français, sauf dans de très rares cas ¹²⁹. » Toutefois, les journaux francophones sont quelquefois la traduction du journal de la maison-mère (TCA) et les services de recherche sont habituellement hors du Québec.

Sur le plan de l'établissement, l'utilisation du français a, avec la Charte, continué de progresser dans les assemblées syndicales et dans le bulletin local. Cependant, là où se retrouve une proportion importante d'anglophones ou d'allophones, diverses stratégies sont utilisées « pour concilier l'objectif de francisation des structures syndicales et l'accès aux services des membres : les uns vivent en français et répondent aux demandes des membres anglophones ; certains ont adopté une politique de bilinguisme oral et écrit ; d'autres une politique de bilinguisme écrit mais d'unilinguisme oral, sauf ponctuellement ¹³⁰ ». De plus, dans certains établissements du vêtement, du textile, de l'entretien ménager et de la restauration, où œuvrent de nombreux allophones ne maîtrisant ni le français, ni l'anglais, les syndicats utilisent parfois d'autres langues que celles-là dans les assemblées et les informations écrites.

Les succursales des syndicats canadiens ou américains adhèrent à la FTQ sur une base volontaire et peuvent de plus en être membres, sans adhérer à ses Conseils régionaux de [177] travail. Sur la question de la francisation, comme sur les autres, il faut distinguer la FTQ, les Conseils régionaux et les syndicats autonomes, qui peuvent développer des pratiques différentes les uns des autres.

À la FTQ, tous les documents des congrès sont bilingues et publiés ensemble jusqu'en 1965. En 1967 et 1969, les deux versions sont publiées séparément, les documents en version anglaise étant évidemment beaucoup moins nombreux que ceux en français. Au congrès de 1969, les membres, nous l'avons vu, se démarquent majoritairement de la politique de bilinguisme défendue jusqu'alors et optent pour le français comme langue officielle du Québec. Au congrès suivant, en 1971, tout est en français, sauf le discours de Laberge qui jouira aussi d'une version anglaise.

Le Conseil du travail de Montréal suivra une démarche semblable. Au début des années soixante-dix, on sépare la version anglaise de la version française des

¹²⁹ *Travailler en français, op. cit.*, p. 52.

¹³⁰ *Ibid.*, p. 52.

documents du congrès. Puis les anglophones, qui proviennent surtout du secteur du vêtement, se retirent peu à peu du conseil, voyant la plupart de leurs propositions battues par des francophones plus nombreux, plus jeunes, plus progressistes et nationalistes. Enfin, les documents en langue anglaise ne trouvant plus preneurs aux congrès, les textes ne seront dorénavant publiés qu'en français.

L'enjeu linguistique a donc été, depuis les années soixante, l'objet de luttes, de tensions et de compromis entre francophones, anglophones et allophones présents dans les diverses instances que regroupe la FTQ. Or, aucun document ne relate l'évolution de ces rapports plus ou moins conflictuels. La FTQ étant un microcosme du Québec, des études sur ce sujet nous permettraient de mieux comprendre le Québec réel, caché derrière le Québec officiellement unilingue français.

UN STATUT PARTICULIER

Au début des années soixante, la CSN, au nom du nationalisme, obtient l'adhésion de milliers de travailleurs qui [178] appartenaient à des syndicats américains. En 1964, 10 000 travailleurs, dont 5 000 ayant adhéré à la FTQ, quittent le CTC pour passer à sa rivale. Cet exode, vécu comme une hémorragie, entraîne en 1965 la FTQ, le CTC et certains de leurs syndicats à mettre ensemble des ressources en personnel et réussissent ainsi à contrer les campagnes de maraudage de leur rivale.

L'année suivante, au congrès du CTC, suite au passage des travailleurs de Canon (Trois-Rivières) du Syndicat des mouleurs aux Métallos, le CTC modifie ses statuts, en adoptant un amendement qui permet des changements d'allégeance, dans la mesure où ils sont justifiés, le CTC demeurant le seul juge en la matière (procédure de justification). Cet amendement distingue les statuts du CTC de ceux de l'AFL-CIO, qui refusaient tout changement d'affiliation, craignant de ressusciter les luttes qui avaient opposé les syndicats du CIO (*Congress of Industrial Organizations*) à ceux de l'AFL (*American Federation of Labor*).

Au congrès de 1968, la FTQ demande que le CTC lui délègue la juridiction sur les Conseils du travail et sur l'éducation, avec le transfert des sommes afférentes. Cette proposition n'est pas retenue par le congrès dans une proportion de 80

% . La FTQ réussit toutefois à faire élire, à la vice-présidence du comité exécutif Gérard Rancourt, contre Roméo Mathieu, candidat du comité exécutif sortant.

En 1970, la Crise d'octobre oppose les deux délégations, la canadienne appuyant la loi des mesures de guerre, la québécoise condamnant l'occupation armée du Québec. L'incompréhension est totale. Aussi, contrairement au congrès précédent, le candidat proposé par la FTQ à la vice-présidence du comité exécutif est battu.

Au congrès suivant, en 1972, la reconnaissance du droit du Québec à l'autodétermination est votée et le délégué de la FTQ est élu sans opposition au comité exécutif. Mais la grande transformation dans les relations FTQ-CTC intervient au congrès de 1974. Dans un document distribué à tous les délégués, la FTQ renouvelle sa demande de ce qui constitue, [179] de fait, un statut particulier au sein du CTC, en insistant sur la spécificité du Québec et sur les rivalités intersyndicales qui s'y expriment : « C'est en arborant un visage québécois que la FTQ a réussi à conserver et à attirer un nombre substantiel de travailleurs du Québec à l'intérieur des syndicats affiliés au CTC. Aujourd'hui en 1974, il ne suffit plus à la FTQ d'offrir un "visage" québécois : elle se voit dans l'obligation d'offrir des services et de disposer des ressources humaines, techniques et financières pour répondre aux besoins exprimés par nos membres et faire face aux syndicats rivaux » ¹³¹. Contre son comité exécutif, le congrès approuve, dans une proportion de 80%, les propositions de la FTQ, qui permettent d'obtenir ce qui lui avait été refusé six ans plus tôt par un même pourcentage de délégués.

Comment expliquer ce revirement du CTC ? Entre 1968 et 1974 se situent les événements syndicaux déterminants de l'année 1972 : grève générale du Front commun ; adoption d'une loi obligeant le retour au travail ; condamnation à la prison des trois présidents des centrales syndicales qui ont appelé les grévistes à défier la loi ; débrayage généralisé à travers le Québec des travailleurs des secteurs privé et public en appui à leurs présidents. En 1974, le mouvement syndical québécois est perçu par l'ensemble de la gauche canadienne comme étant à l'avant-garde des luttes. Le Québec militant est à la fois et indissociablement progressiste et nationaliste.

¹³¹ *Appel aux syndiqués de tout le Canada*, FTQ, Congrès du CTC, Vancouver, 13 au 17 mai 1974.

En 1992, le congrès du CTC remet en question une tradition qui remontait à 1968 et qui, à l'exception de 1970, faisait que le candidat de la FTQ était automatiquement élu au comité exécutif du CTC : Jean-Claude Parrot, socialiste et fédéraliste, est élu contre Guy Cousineau, social-démocrate et souverainiste. Comment expliquer que la sympathie manifestée par les congressistes de 1974 se soit transformée dix-huit ans plus tard en méfiance ? Pourquoi les délégués n'arrivaient-ils plus à croire que Cousineau, qu'ils ne connaissaient pas, pouvait être à la fois nationaliste et de gauche ?

L'appui de la FTQ au PQ, élu en 1976, suscite des interrogations dans le mouvement syndical canadien, mais pour [180] l'essentiel celui-ci maintient sa perception bienveillante face à la FTQ durant le premier mandat plutôt progressiste du PQ. Cependant, après l'échec du premier référendum et le matraquage des syndiqués du secteur public qui s'ensuit, le PQ développe une pratique qui l'éloigne de plus en plus de la social-démocratie. Pourtant, la FTQ renouvelle son appui à ce parti, sauf en 1985, où le congrès bat la proposition du Bureau. De plus, les confrères canadiens ne comprennent pas pourquoi la FTQ se lance, avec l'appui des gouvernements péquiste et conservateur, dans la création d'un fonds d'investissement, le Fonds de solidarité : le rôle d'un syndicat est de défendre les salaires et les conditions de travail de ses membres, non de se lancer dans le capital de risque. Enfin, l'image du PQ se ternit définitivement lorsqu'il permet, en 1989, l'adoption de l'Accord de libre-échange (ALE), en appuyant le gouvernement libéral de Bourassa et les conservateurs de Mulroney. Jusque-là, une fraction non négligeable de la gauche nationaliste canadienne avait continué de défendre le mouvement national québécois dans la mesure où le nationalisme québécois et le nationalisme canadien paraissaient compatibles dans une commune opposition à la domination américaine. Le soutien du PQ à l'ALE met fin à cette illusion. Évidemment, la FTQ, avec l'ensemble du mouvement syndical québécois, s'oppose à l'ALE, mais comment interpréter le maintien de l'appui de la FTQ au PQ ? Après l'adoption de l'ALE, le mouvement syndical au Québec développe, face à l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA), une position de soutien, conditionnel à l'inclusion de clauses de protection sociale, tandis que le mouvement syndical canadien réaffirme son opposition catégorique. Aussi, au congrès de 1992, rien ne semble infirmer la perception de plus en plus répandue chez les délégués canadiens que la FTQ nationaliste est de plus en plus intégrée au système.

À ce congrès de 1992, lorsque l'élection de Parrot est confirmée, la délégation québécoise se lève en bloc, tandis que son représentant annonce qu'elle se retire. Dans ce climat dramatique, le président Bob White prend alors la parole, [181] reconnaît le profond malaise qui mine les relations entre la FTQ et le CTC et annonce qu'il entamera un dialogue avec les représentants de la FTQ afin de trouver des solutions.

Ces négociations débouchent en 1993 sur un protocole qui sera ensuite ratifié par le congrès. Les principaux points de cette entente sont les suivants : le président de la FTQ est de facto membre du Comité exécutif du CTC (comité restreint du Conseil exécutif) ; le changement d'allégeance syndicale au Québec relève de la FTQ et non du CTC (on formalise ainsi une entente administrative acceptée par le Conseil exécutif du CTC en 1989) ; la moitié des sommes perçues par le CTC est retournée à la FTQ, au prorata de ses membres, afin de financer les services éducatifs et les activités des Conseils régionaux ; le président de la FTQ siège, à titre de membre votant ou d'observateur, à côté de celui du CTC, au Conseil exécutif de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) ; la FTQ est responsable des projets avec les pays francophones ¹³². Pour le reste des relations au niveau international, comme pour celles avec le gouvernement canadien, le CTC conserve ses compétences, mais doit y associer systématiquement une représentation de la FTQ, afin d'exprimer la dualité culturelle.

Comment expliquer que la FTQ obtienne, malgré un climat de méfiance, un large statut particulier au sein du CTC, tandis que la situation entre le Québec et le Canada demeure bloquée ? Voici mon hypothèse : la FTQ et le CTC avaient un ennemi commun, la CSN, tandis que le Québec et le Canada n'en ont pas, n'ayant pas partagé l'ennemi commun de la gauche nationaliste canadienne et de la gauche nationaliste québécoise des années 1970 : l'impérialisme américain.

¹³² Le libellé ambigu du texte permet au successeur de Bob White d'interpréter de façon plus limitative cette responsabilité, en demandant la présence de représentants du CTC lors des réunions des organismes francophones : « Selon une lettre d'entente entre le CTC et la FTQ, la responsabilité de l'exécution des projets outre-mer s'appliquant principalement, mais non exclusivement dans les pays francophones, pourra revenir à la FTQ [...] Dans tous les cas où la FTQ assumera la responsabilité de l'exécution d'un projet outre-mer pour le compte du CTC, un protocole d'entente entre le CTC et la FTQ sera signé ». *Relations entre le CTC et la FTQ*, 25 novembre 1993.

LA NATION AVANT LES TRAVAILLEURS

La FTQ, à la Conférence de mars 1996, dépose notamment la proposition suivante, qui provient d'un document préparé sous l'égide de son Fonds de solidarité : « Le déficit budgétaire annuel du gouvernement du Québec devra baisser graduellement à partir de 1995-1996, pour atteindre zéro en [182] 1999-2000 et demeurer nul par la suite ; le gouvernement québécois, à la suite d'une loi passée à ce sujet, ne pourrait plus faire de déficit à partir de 1999-2000 ¹³³ ».

La proposition du Fonds de solidarité, défendue par la FTQ, implique aussi - ce qui n'est connu que des rares initiés - un déficit supérieur à celui que prévoyait éliminer le gouvernement Parizeau. Voici comment. Dans le discours du budget de 1995-1996, le gouvernement Parizeau affirme avoir pris, en campagne électorale, « l'engagement d'éliminer dans deux ans le déficit des opérations courantes, c'est-à-dire de cesser d'emprunter pour payer les dépenses d'épicerie ». Le gouvernement élu de Parizeau, ayant ainsi promis de supprimer le déficit des opérations courantes, n'inclut pas dans ses prévisions budgétaires, le coût des immobilisations, soit 1,8 milliard \$ (Annexe B, p. 5, Budget 1995-1996). Le gouvernement *non* élu de Bouchard, appuyé par « l'élite » syndicale, inscrit le coût de ces immobilisations dans le déficit à éliminer, avec les conséquences désastreuses que cela entraînera dans la « liste d'épicerie », le budget de fonctionnement des institutions scolaires et hospitalières.

De plus, la FTQ, s'inspirant sans doute du très « progressiste » Parti républicain américain, appuie aussi une loi qui interdirait tout déficit à partir de 1999-2000. La CSN s'y oppose, en reconnaissant qu'une telle politique, dans une période de récession, entraînerait le démantèlement de l'appareil de l'État. Elle suggère plutôt un mécanisme qui assurerait l'équilibre budgétaire, en tenant compte des cycles économiques. L'emploi, le deuxième objectif « prioritaire », est renvoyé au Sommet de l'automne, tandis qu'un nouveau partage équitable du fardeau fiscal

¹³³ « Conférence sur le devenir social et économique du Québec. Constats et enjeux », FSTQ, 18-20 mars 1996. Un excellent document des trois centrales avait été préparé pour la Conférence : *Pour un nouveau pacte social fondé sur l'équité et la solidarité ; La Conférence socio-économique du gouvernement du Québec les 18, 19 et 20 mars 1996*. Comment se fait-il que ce document, d'inspiration social-démocrate, n'ait pas été déposé à la Conférence et ait au contraire été remplacé par le document de la FSTQ, d'inspiration nettement néo-libérale sur la question de la dette ?

ainsi que les modalités d'une loi antidéficit sont soumis à une commission sur la fiscalité.

Le ministre des Finances, Bernard Landry, dépose, le 9 mai 1996, un budget qui implique une ponction de 2 245 milliards de dollars sur l'ensemble des programmes, soit une compression de 6% de ses dépenses. Clément Godbout réagit au budget le 21 mai dans un texte paru dans *Le Devoir*. Après avoir affirmé, et pour cause, que la FTQ a joué « un [183] rôle clef » dans le consensus atteint lors de la Conférence de mars, il déplore que la réduction des dépenses provoquera « des pertes de 30 000 emplois » et fera augmenter le taux de chômage de près de 1%, en n'étant pas « compensé par des mesures de relance de l'emploi ». (Remarquons que le président de la FTQ n'invoque pas, contrairement à la CSN et la CEQ [CSQ], une nécessaire révision de la fiscalité, son représentant à la commission sur la fiscalité, Jean-Guy Frenette du Fonds de Solidarité, s'étant opposé à toute augmentation du fardeau fiscal des entreprises et des mieux rémunérés, afin de tenir compte des contraintes du marché environnant.) Clément Godbout déplore surtout, y consacrant la moitié de son texte, que le budget limite le Fonds de solidarité (le crédit d'impôt passe de 20 % à 15% et les actions admissibles sont limitées à un maximum de 3 500 \$ au lieu de 5 000 \$) et que les déductions fiscales pour cotisations syndicales soient réduites à 20%. M. Godbout déplore « amèrement » ce budget qui « remet en question » le consensus social ¹³⁴.

La réforme de la fiscalité, on le sait maintenant, ne débouchera sur aucune réforme significative, tandis que le Sommet de l'automne 1996 ne donnera que des brouilles en termes de création d'emplois, dont une déclaration *solennelle* en sa faveur et une contribution à l'économie sociale de 255 M \$ sur trois ans, dont 172 M \$ provenant de programmes réguliers, sans doute pour faire plaisir à Gérald Larose, qui flirtait avec l'idée d'un nouveau modèle québécois fondé sur l'économie sociale.

Comment des négociateurs syndicaux expérimentés ont-ils pu accepter des demandes gouvernementales et patronales (déficit zéro et loi antidéficit) en échange de promesses à venir sur des demandes ancestrales du mouvement ouvrier (emploi et nouveau pacte fiscal) ? Comment expliquer que des coupures d'une même ampleur ont entraîné, en Ontario, l'opposition du mouvement syndi-

¹³⁴ Le gouvernement fera un compromis et remettra le maximum à 5 000\$.

cal au NPD ainsi que des débats passionnés dans l'opinion publique, tandis qu'au Québec, le consensus des acteurs sociaux a réduit chacun au [184] silence, y compris le milieu intellectuel ? Une seule réponse s'impose : le nationalisme s'était répandu partout et avait contaminé tous les acteurs sociaux, sauf le milieu des affaires, qui n'avait pas oublié ses intérêts de classe en adhérant au déficit zéro. Les leaders syndicaux, qui avaient sympathisé avec Lucien Bouchard durant la Commission Bélanger-Campeau ¹³⁵, le considéraient comme un des leurs, oubliant son passé d'avocat patronal (procureur de la Couronne lors de la tristement célèbre Commission Cliche, porte-parole du gouvernement péquiste lors de l'écrasement du Front commun en 1982) et de ministre conservateur. La nation les unissait tous : les syndicalistes sociaux-démocrates Godbout, Larose et Pagé pensaient comme Bouchard, qui n'avait jamais été et qui n'était ni syndicaliste, ni social-démocrate.

EN GUISE DE CONCLUSION

J'ai étudié la FTQ comme microcosme du Québec à la lumière de quatre thèmes. Par nationalisme, la FTQ a œuvré efficacement pour que la majorité francophone du Québec soit respectée dans les entreprises et les syndicats, parfois au détriment de la minorité anglophone autrefois dominante. De plus, elle a fait reconnaître concrètement le Québec comme nation au sein des structures syndicales canadiennes. Enfin, ce même nationalisme l'a entraînée à sacrifier les intérêts des travailleurs lors des Sommets de 1996. Qu'en conclure ? Le nationalisme, qu'il soit de la FTQ ou du Québec, d'ici ou d'ailleurs, du présent ou du passé, est ambivalent et peut être progressiste ou réactionnaire. Il faut donc juger chaque manifestation nationale à la lumière de valeurs autres, de valeurs universelles, qui devraient être, pour des syndicalistes, les valeurs sociales-démocrates d'équité, de sécurité et de solidarité sociales.

¹³⁵ Lucien Bouchard, dans son autobiographie (*À visage découvert*, Boréal, 1992), raconte comment, sous « l'habile » animation de Gérard Larose, les souverainistes de la Commission se réunissaient informellement afin d'y défendre la cause nationale.

[187]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

IV

LES DÉFIS DU SYNDICALISME

[Retour à la table des matières](#)

[189]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

**IV. Les défis du syndicalisme
18**

**“Mondialisation, transformation
du travail et renouveau syndical.”**

Christian Lévesque et Gregor Murray

[pp. 189-202.]

[Retour à la table des matières](#)

C'est devenu un lieu commun d'affirmer que la mondialisation provoque une profonde remise en cause des règles du jeu entre syndicats et employeurs. Ces nouvelles règles affaibliraient le pouvoir des syndicats, notamment leur capacité de façonner les changements en cours sur les lieux de travail. La rationalisation des effectifs, la sous-traitance et les nouvelles formes d'organisation du travail représenteraient autant de changements sur lesquels les syndicats auraient peu ou pas d'emprise. Ainsi, les syndicats n'auraient d'autres choix que de subir les contraintes qu'impose la nouvelle économie mondialisée. Cette thèse illustre jusqu'à quel point la mondialisation s'est imposée, au cours des dernières années, comme la principale explication sociale. Bien qu'elle puisse demeurer plausible, les effets directement observables associés à la mondialisation apparaissent beaucoup plus complexes que ne le laisse présager cette thèse trop simpliste.

S'appuyant sur plusieurs recherches empiriques, ce texte porte sur les conditions de renouveau syndical dans un contexte de mondialisation ¹³⁶. Il se divise en deux parties. La première examine la pertinence de deux thèses rapportant les conséquences de la mondialisation sur l'action syndicale, soit un affaiblissement inexorable du pouvoir syndical, soit un renouveau nécessaire et adapté à ce nouveau contexte. Partant d'une analyse des principales ressources de pouvoir des syndicats locaux, la seconde partie explore les pistes et [190] les conditions de renouveau de l'action syndicale dans un contexte mondialisé.

La lecture du renouveau syndical avancée repose sur trois prémisses. Premièrement, la mondialisation, loin d'être un fait accompli, est vue comme un processus inachevé et contradictoire, porteur à la fois de contraintes et d'opportunités d'action pour les syndicats. Deuxièmement, la mondialisation met de l'avant des enjeux de pouvoir pour tous les acteurs et, en particulier, pour les organisations syndicales. Finalement, un renforcement des ressources de pouvoir des syndicats locaux se révèle être la clé d'un renouveau syndical dans un contexte de mondialisation ¹³⁷.

LES CONSÉQUENCES DE LA MONDIALISATION SUR CACTION SYNDICALE

En schématisant, deux thèses opposées liées aux conséquences de la mondialisation sur l'action syndicale peuvent être distinguées. Selon la première thèse, la mondialisation conduit inexorablement à l'affaiblissement du pouvoir des syndicats. Trois principaux arguments viennent à l'appui de cette thèse.

Premièrement, la croissance phénoménale des firmes multinationales provoquerait un déséquilibre grandissant entre les employeurs de plus en plus internationaux et les syndicats demeurés locaux. Nul doute que ces firmes occupent un

¹³⁶ Nous tenons à remercier les nombreux syndicalistes au Québec et ailleurs qui, dans le cadre de multiples enquêtes au cours des dernières années et en partenariat avec différentes organisations syndicales, ont généreusement partagé leur temps et leur savoir pour nous permettre de recueillir ces perspectives sur le renouveau syndical en contexte de mondialisation.

¹³⁷ Voir à ce propos Gregor Murray, Christian Lévesque et Guylaine Vallée, « The Re-Regulation of Labour in a Global Context : Conceptual Vignettes from Canada », *The Journal of Industrial Relations*, vol. 42, n°. 2, 2000, p. 234-257.

espace économique de plus en plus important. À titre d'exemple, il existe environ 63 000 sociétés-mères avec 690 000 filiales étrangères qui emploient 75 millions de personnes, dont plus de la moitié hors de leur pays d'origine ¹³⁸. Par le développement des réseaux intégrés de production, ces firmes peuvent désormais transférer la production d'une unité à l'autre, voire d'un pays à l'autre, renforçant ainsi leur pouvoir de négociation face aux syndicats locaux. Leurs stratégies d'investissement servent à récompenser ou punir des établissements, plaçant dès lors les syndicats locaux dans une position plus vulnérable. En particulier, elles utilisent différentes pratiques, comme les comparaisons coercitives et [191] les menaces de relocalisation pour obtenir des concessions salariales ou conventionnelles. Dans une enquête récente auprès d'un vaste échantillon d'organisations syndicales au Canada, deux tiers des répondants mentionnent que le pouvoir de négociation des employeurs a augmenté au cours des trois dernières années et près de 60 % jugent que le pouvoir de négociation des syndicats a diminué au cours de la même période. Autre indice : trois quarts des répondants indiquent que les demandes de concessions salariales et conventionnelles ont augmenté au cours de la même période ¹³⁹. En somme, il semblerait que dans un contexte de comparaisons coercitives, les syndicats seraient condamnés à s'incliner devant les exigences patronales d'adaptation concurrentielle afin de protéger les emplois de leurs membres.

Deuxièmement, l'augmentation de la concurrence et la diffusion plus rapide des nouveaux modèles de gestion accélèrent les processus de changement dans les lieux de travail et ébranlent la capacité d'intervention des syndicats. Nos résultats de recherche dans le secteur manufacturier montrent bien que la diffusion des changements dans les milieux de travail s'est accentuée au cours des dernières années ¹⁴⁰. À titre d'exemple, dans les industries de la métallurgie, les représen-

¹³⁸ Anthony Giles, « Les entreprises transnationales : leurs réalités », présentation au colloque « Les entreprises transnationales et le droit du travail », Société de droit du travail et de la sécurité sociale-Québec, Université du Québec à Montréal, le 10 novembre 2000.

¹³⁹ Pradeep Kumar and Gregor Murray, « Deciphering Union Strategies in a Context of Change : Evidence from a National Survey of Unions in Canada », *Centre for Research on Work and Society, Working Paper Series*, n° 24, december 1999. P. Kumar, G. Murray et S. Schetagne, « Adapting to Change : Union Priorities in the 1990s » *Workplace Gazette*, vol. 1, n° 3, 1998, p. 84-98.

¹⁴⁰ Paul-André Lapointe, Christian Lévesque, Gregor Murray et Francine Jacques, *Les innovations en milieu de travail dans l'industrie des équipements de transport terrestre au Québec : Rapport synthèse*. Québec, Comité sur l'organisation du travail de la Table de concertation de l'industrie, 2000. Paul-André Lapointe, Christian Lévesque, Gregor Murray et Catherine Le Capitaine, *Les innovations en milieu de travail dans le secteur des industries mé-*

tants de la direction et les représentants syndicaux rapportent en moyenne sept changements différents dans leur milieu de travail au cours des trois dernières années (1999-2001), qu'il s'agisse de changements reliés à la gestion de la production, à la gestion de la qualité ou à l'organisation du travail. Les enquêtes réalisées auprès des employés suivent la même tendance. Ainsi, dans un sondage que nous avons effectué conjointement avec la FTQ en 1998 ¹⁴¹, plus de la moitié des employés syndiqués (55,1%) rapporte des changements importants qui ont modifié la façon d'effectuer leur travail au cours des trois années précédant l'enquête.

Certains analystes soutiennent que ces changements dans l'organisation de la production et du travail offrent de nouvelles possibilités de négociation pour les syndicats, qu'ils ouvrent même la voie pour des modes de gestion plus [192] participatifs. Sans exclure totalement cette dernière possibilité, qui demeure franchement minoritaire, nos recherches indiquent que les changements en milieu de travail sont le plus souvent introduits de façon unilatérale ¹⁴². Par ailleurs, ces changements se traduisent généralement par un accroissement de la charge de travail et une diminution de la sécurité d'emploi. À titre d'exemple, dans le sondage effectué en collaboration avec la FTQ, environ 60 % des travailleurs syndiqués mentionnent une augmentation de leur charge de travail et près de 40 % une diminution de leur sécurité d'emploi au cours des trois dernières années. Bref, dans un contexte de mondialisation, les syndicats semblent de moins en moins en mesure de s'imposer et, du même coup, d'influencer les termes et les conditions de travail et d'emploi de leurs membres.

tallurgiques au Québec, Québec, Groupe de travail sur les ressources humaines de la Table de concertation de l'industrie, 2001.

¹⁴¹ Nous faisons ici référence à un sondage réalisé en juin 1998 par la firme de sondage CROP pour la FTQ et le Fonds de solidarité de la FTQ et des chercheurs de l'École des HEC et de l'Université Laval. Les données de ce sondage ont été présentées lors du Congrès de la FTQ en 1998. Au total, 1196 personnes ont répondu à ce sondage, dont 442 travailleurs et travailleuses syndiqués. Une partie des données présentées dans ce texte provient de ce sondage.

¹⁴² Paul-André Lapointe, Christian Lévesque, Gregor Murray et Francine Jacques, *Les innovations en milieu de travail dans l'industrie des équipements de transport terrestre au Québec : Rapport synthèse*, Québec, Comité sur l'organisation du travail de la Table de concertation de l'industrie, 2000. Paul-André Lapointe, Christian Lévesque, Gregor Murray et Catherine Le Capitaine, *Les innovations en milieu de travail dans le secteur des industries métallurgiques au Québec*, Québec, Groupe de travail sur les ressources humaines de la Table de concertation de l'industrie, 2001.

Troisième clou dans le cercueil syndical, selon cette thèse de l'affaiblissement inexorable du pouvoir des syndicats, la mondialisation et les changements qui y sont associés fragiliseraient le lien des membres à leur syndicat. On assisterait à une poussée de l'individualisme, à un éclatement des formes de solidarité et à une désaffection des travailleurs et travailleuses envers les syndicats. L'ultime manifestation de cette affaiblissement serait ainsi la baisse du taux de syndicalisation : de 1990 à 1999, le taux de syndicalisation au Québec a diminué d'environ 0,5 % par année, passant de 44,0% à 40,0% ¹⁴³.

Sans nier que la mondialisation intensifie les contraintes auxquelles sont confrontés les syndicats, la seconde thèse avance l'idée que la mondialisation est un processus ouvert et que son impact réel sur le pouvoir des syndicats reste à déterminer. Nous évoquerons trois contre-arguments à l'appui de cette thèse.

Premièrement, même si l'influence des entreprises multinationales s'est passablement accrue au cours de la dernière décennie, il n'en demeure pas moins qu'elles n'exercent pas un contrôle absolu sur leur environnement. En témoigne le fait que les nouveaux réseaux intégrés de production apparaissent [193] particulièrement fragiles. L'interdépendance entre les unités signifie qu'un arrêt de production dans une unité peut perturber, sinon interrompre complètement, toute la chaîne de production. À titre illustratif, rappelons simplement cette grève, en 1996, dans une usine de pièces à Flint dans la région de Détroit, qui a entraîné la fermeture de plusieurs usines d'assemblage au Mexique, aux États-Unis et au Canada. Par ailleurs, et contrairement à la croyance populaire, ce n'est pas dans les filiales des multinationales que l'implication des syndicats dans les processus de changements est la moins répandue. Au contraire, notre étude dans l'industrie de la métallurgie suggère que l'implication des syndicats est plus marquée dans les filiales des multinationales et dans les établissements intégrés à l'économie mondiale ¹⁴⁴. Bien sûr, d'autres éléments entrent ici en ligne de compte et nous y reviendrons. Néanmoins, il n'est pas possible, à tout le moins sur la base de ces résultats, d'aff-

¹⁴³ Ernest B. Akyeampong, « Non-syndiqués assujettis à une convention collective », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistiques Canada, Automne 2000, Vol. 12, n° 3.

¹⁴⁴ Paul-André Lapointe, Christian Lévesque, Gregor Murray et Catherine Le Capitaine, *Les innovations en milieu de travail dans le secteur des industries métallurgiques au Québec*, Québec, Groupe de travail sur les ressources humaines de la Table de concertation de l'industrie, 2001.

firmer que les syndicats sont davantage exclus des décisions touchant la réorganisation du travail et de la production dans les filiales des multinationales.

Deuxièmement, si les nouveaux réseaux intégrés de production semblent fragiles, il en va de même des nouvelles formes d'organisation du travail et de la production puisque ces nouvelles formes d'organisation interne de la production, comme le travail en équipe et le juste à temps, ne peuvent fonctionner sans le concours et la contribution des salariés et des syndicats. En effet, elles semblent justement faire appel à une collaboration plus intensive car l'employeur a besoin de l'appui syndical et de la mobilisation de la bonne volonté et du savoir des travailleurs et des travailleuses pour les implanter. Nos recherches sur le travail en équipe à l'usine de GM à Boisbriand montrent bien que le travail en équipe prend des formes très variées selon les dynamiques sociales dans les ateliers de travail ¹⁴⁵. De la même manière, nos études dans les industries de la métallurgie et des équipements du transport terrestre mettent en évidence que la réussite des changements est intimement liée au rôle joué par le syndicat dans le cadre de ces changements. Plus précisément, des [192] données obtenues auprès des directions d'usines, il ressort que l'implication du syndicat dans le processus d'introduction des changements contribue à l'amélioration des performances productives et sociales ¹⁴⁶. Bref, les employeurs qui souhaitent améliorer les performances productives et sociales de leur usine sont « condamnés » à faciliter le travail du syndicat, en particulier à favoriser sa participation dans le processus de changements.

Enfin, l'argument voulant qu'on assisterait à une forme de désaffection envers les syndicats ne résiste pas à l'analyse. Les résultats du sondage effectué en collaboration avec la FTQ suggèrent plutôt l'inverse : 87,9% des syndiqués jugent que les syndicats sont nécessaires, 86,9% sont en faveur des syndicats, 73,2% sont fiers d'être membre d'un syndicat et 75,2% font confiance à leurs représentants

¹⁴⁵ Christian Lévesque et Pascale Côté, « Le travail en équipe dans un univers de production allégée : contrainte ou opportunité ? », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 54, n° 1, 1999, 71 - 101.

¹⁴⁶ Paul-André Lapointe, Christian Lévesque, Gregor Murray et Francine Jacques, *Les innovations en milieu de travail dans l'industrie des équipements de transport terrestre au Québec : Rapport synthèse*, Québec, Comité sur l'organisation du travail de la Table de concertation de l'industrie, 2000. Paul-André Lapointe, Christian Lévesque, Gregor Murray et Catherine Le Capitaine, *Les innovations en milieu de travail dans le secteur des industries métallurgiques au Québec*, Québec, Groupe de travail sur les ressources humaines de la Table de concertation de l'industrie, 2001.

pour défendre leurs intérêts. Ces mêmes résultats laissent présager une réserve de militantisme inexploitée : 40,8% des syndiqués rapportent en effet qu'ils seraient prêts à consacrer plus de temps à leur syndicat. En somme, malgré la baisse dans le taux de syndicalisation, et sans vouloir minimiser les défis de recrutement syndical dans les nouveaux secteurs de l'économie, l'adhésion au syndicalisme demeure une valeur forte parmi les syndiqués.

Il faut donc reconnaître que le débat sur l'impact de la mondialisation sur le pouvoir des syndicats reste ouvert. Si on accepte l'idée que la mondialisation n'est pas un fait accompli mais un processus inachevé, le défi consiste dès lors à identifier les conditions qui peuvent favoriser le renouveau de l'action syndicale,

LES PISTES DE RENOUVEAU SYNDICAL

La mondialisation provoque de nombreuses réflexions à travers le monde industrialisé sur l'avenir et le devenir de l'action syndicale sur le plan local en contexte du changement. Trois approches peuvent successivement être distinguées quant à la façon d'aborder cette question.

La première approche consiste à poser le problème en termes de coopération ou d'opposition. La question centrale est [195] celle de savoir si les syndicats doivent coopérer ou s'opposer aux employeurs. Autrement dit, les syndicats doivent-ils développer des formes d'alliance compétitive avec les employeurs pour maintenir et conserver les emplois dans un contexte de mondialisation ? Si on se place dans la perspective des syndicats locaux, il nous semble que c'est une bien mauvaise façon de poser le problème du renouveau syndical. Cette décision relève davantage d'un choix tactique et dépend en bonne partie du contexte et des contraintes auxquelles est confronté le syndicat, d'autant plus que la réorganisation des milieux de travail ne se pose généralement pas en termes aussi tranchés. De multiples combinaisons de changements en milieu de travail sont possibles, donnant lieu à large gamme de possibilités et de gradations de sens, et le syndicat peut appuyer certaines initiatives tout en s'opposant à d'autres.

La deuxième approche situe le problème du renouveau syndical à partir d'une tension entre les initiatives sur le plan local et sur le plan d'une industrie ou sur un

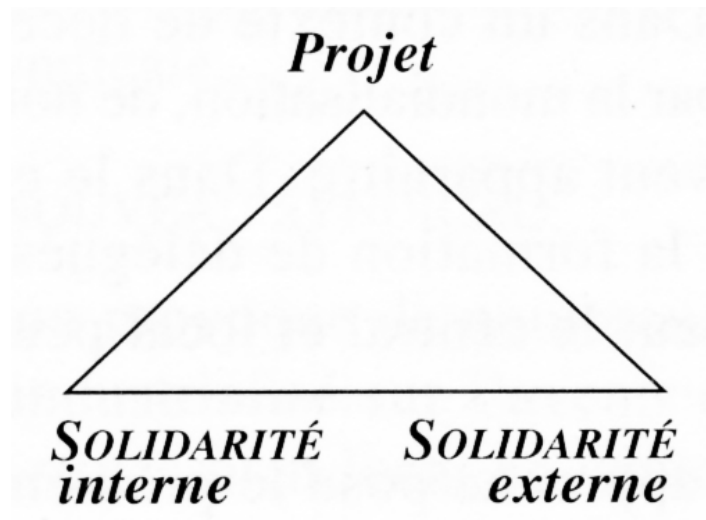
ensemble d'industries. Dans un contexte de mondialisation, le renouveau syndical passe-t-il par des actions centralisées ou décentralisées ? Nos recherches nous conduisent plutôt à mettre l'accent sur l'action locale sans pour autant négliger l'importance des initiatives qui touchent de plus grands ensembles. Cette perspective met de l'avant la façon dont le local et le central peuvent s'alimenter et se renforcer réciproquement, sachant qu'ils peuvent aussi s'opposer. Dans un contexte de décentralisation, alimenté justement par la mondialisation, de nouvelles formes de coordination doivent apparaître. Dans le cas de la FTQ, la mise en place de la formation de délégués sociaux illustre assez bien comment le central et local peuvent s'alimenter mutuellement.

Une troisième approche pose le problème du renouveau syndical en termes de ressources de pouvoir. Elle avance l'idée que la voie du renouveau syndical en contexte de mondialisation se déploie par le renforcement des ressources de pouvoir des syndicats locaux. De fait, elle suggère que dans [196] un contexte de mondialisation, les syndicats doivent mobiliser davantage de ressources pour assurer leur présence dans le processus de changement. Essentiellement, l'employeur doit composer avec le pouvoir réel de son interlocuteur syndical. Sans un tel pouvoir du syndicat, l'employeur dispose d'une plus grande latitude pour imposer sa vision du changement

Le syndicat est ainsi appelé à renforcer son pouvoir. Mais comment doit-il s'y prendre ? D'après nos recherches auprès de multiples syndicats locaux, trois ressources de pouvoir apparaissent particulièrement pertinentes : la solidarité interne, la solidarité externe et la capacité de développer un projet autonome. Ces trois ressources de pouvoir se renforcent mutuellement et constituent, encore une fois selon nos résultats de recherche ¹⁴⁷, les conditions d'une réelle implication des syndicats dans les processus de changements en milieu de travail. Nous avons en effet observé que les syndicats qui mobilisent ces ressources de pouvoir sont davantage en mesure d'imposer leur présence dans le processus d'introduction des changements et d'influencer les termes et conditions de travail et d'emploi de leurs membres. Le schéma ci-dessous illustre ce triangle stratégique du renforcement des ressources de pouvoir de l'action syndicale sur le plan local.

¹⁴⁷ Christian Lévesque et Gregor Murray, « La régulation paritaire à l'épreuve de la mondialisation », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 53, n°. 1, 1998, p. 90-122.

**SCHÉMA 1 : LES RESSOURCES
DE POUVOIR DES SYNDICATS LOCAUX**



La première ressource renvoie à la capacité du syndicat de mettre en œuvre et de proposer son propre projet, sa propre vision. Le projet s'insère au centre de l'action syndicale : [197] c'est une nouvelle façon de percevoir le monde et l'espoir, voire la conviction, que les choses peuvent se passer autrement. Autour du projet syndical, se construit une communauté d'intérêts entre les travailleurs et travailleuses, alors que, à l'ère de la mondialisation, les pressions, de plus en plus fortes, encouragent les syndicats à adopter des projets communs avec les employeurs, voire des alliances compétitives avec les directions d'entreprise. Ces alliances sont souvent perçues, à juste titre, comme un moyen de préserver les emplois. Cependant, le danger de cooptation - d'un « patriotisme » d'entreprise - est ici évident et il peut amener une certaine confusion sur le plan des identités, voire même une démobilisation syndicale. Non seulement l'adversaire peut devenir les travailleurs des autres établissements, surtout lorsqu'ils habitent dans d'autres pays, mais la légitimité du syndicat peut être mise à l'épreuve en cas de contre-performances économiques.

Dans un tel contexte, la capacité du syndicat d'articuler sa propre vision du changement est primordiale. Nos recherches sur la réorganisation du travail montrent justement que ni l'appui simple, ni l'opposition aux projets de la direction ne conduisent au renforcement de l'identité syndicale des salariés. Seule la position proactive semble être susceptible de renforcer cette identité et de permettre aux

syndicats de négocier des contreparties telles que la formation, les garanties de nouveaux investissements ou des garanties contre les mises à pied. Cette position caractérise les syndicats qui sont capables d'élaborer un projet autonome qui reflète les intérêts et valeurs traditionnels des syndicats : la démocratie, l'équité, la justice sociale, etc.

Mais l'existence d'un projet autonome ne suffit pas. Pour être légitime, les projets doivent être construits à la base. Ainsi, une deuxième ressource de pouvoir, la solidarité interne ou la démocratie, s'avère fondamentale. La solidarité interne est le cœur de l'action syndicale. Elle n'est pas donnée, mais se développe au quotidien. Cette ressource renvoie bien sûr à la participation des membres à la vie syndicale et à [198] la cohésion syndicale, à savoir l'identification des membres à leur syndicat. Mais cette participation et cohésion syndicales sont alimentées par la présence d'une structure de délégués de départements, l'existence de réseaux internes à l'intérieur du syndicat pour assurer la communication interne (par exemple, des délégués sociaux et des représentants de santé et de sécurité au travail), la présence de représentants libérés pour s'occuper des tâches syndicales, etc. Ces éléments d'organisation interne représentent autant d'outils qui accentuent l'identification des membres aux objectifs du syndicat et assurent la vitalité syndicale. La solidarité interne, en plus de renforcer la capacité d'intervention du syndicat sur les lieux de travail, remplit ainsi une double fonction : elle favorise l'émergence d'un projet issu des préoccupations des membres et, du même coup, assure la légitimité des actions et position syndicales, y compris au regard de l'employeur. Autrement dit, la démocratie interne est une véritable ressource de pouvoir qui doit sans cesse être maintenue et alimentée.

Cette solidarité interne est cruciale et même fondamentale mais, dans le contexte actuel de mondialisation, n'est pas suffisante. Elle doit nécessairement coexister avec une autre forme de solidarité, la solidarité externe. Cette troisième ressource renvoie à la capacité du syndicat de développer des alliances avec des groupes communautaires et avec d'autres syndicats, au plan régional, sectoriel, national ou international. Elle s'articule aussi autour d'une forte participation syndicale aux diverses instances syndicales régionales, nationales et internationales (conseils régionaux, congrès, secrétariats professionnels internationaux, etc.) ainsi qu'aux échanges plus informels qui peuvent s'y tisser. Or, on a l'impression que la mondialisation pousse dans le sens inverse. Ainsi, la surenchère entre les usines

d'une même entreprise est loin de favoriser les alliances entre les syndicats de différents pays ayant le même employeur. De la même manière, la sous-traitance place souvent des travailleurs et travailleuses en compétition les uns avec les autres et, par le fait même, ne [199] favorisent pas les liens entre les syndicats d'une même région. De fait, la mondialisation contraint souvent les syndicats à se replier sur eux-mêmes, notamment pour sauver les emplois, mais de telles stratégies de repli sur soi peuvent placer les syndicats en position de faiblesse plutôt que de force.

C'est sans doute pour cette raison que la solidarité externe apparaît de plus en plus importante. Nos recherches montrent justement que les syndicats locaux les plus branchés ou connectés sur l'extérieur sont davantage en mesure d'imposer leur présence dans leur milieu de travail. Par ailleurs, une recherche récente effectuée par le service à la collectivité de l'UQAM sur la sauvegarde des emplois, a mis en évidence l'importance des alliances stratégiques avec les groupes communautaires ¹⁴⁸. De la même manière, un nombre de plus en plus imposant de publications dépeint les bénéfices que retirent les travailleurs et travailleuses de la coopération internationale ¹⁴⁹. Une publication récente de la FTQ ¹⁵⁰ décrit les actions menées par les syndicats FTQ au plan international et les alliances qu'ils ont développées via différents outils (Centre international de solidarité ouvrière (CISO), les fonds de coopération, etc.).

La croyance populaire veut que ces formes d'alliances avec des groupes communautaires et avec des syndicats d'autres pays soient éphémères, voire marginales. Pire, les travailleurs et travailleuses ne les considéreraient pas comme étant prioritaires. Encore une fois, cette croyance ne résiste pas à l'analyse. Nos études récentes auprès de syndicats locaux dans le secteur manufacturier montrent qu'au cours des trois dernières années, 40% des syndicats ont participé à des échanges

¹⁴⁸ FTQ, *Pour rétablir un rapport de forces : les alliances locales*, Montréal, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, 1999.

¹⁴⁹ Robin Alexander, « The UE-FAT Strategic Organizing Alliance » dans Huberto Juárez Nùñez and Steve Babson (eds), *Enfrentando el cambio : Obreros del automovil y produccion esbelta en América del Norte*, México, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 1998, p. 525-534. Don Wells, « Transnational Coordinative Unionism », dans Huberto Juárez Nùñez and Steve Babson (eds), *Enfrentando el cambio : Obreros del automovil y produccion esbelta en América del Norte*, México, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 1998, p. 487-506.

¹⁵⁰ FTQ, *La mondialisation : la comprendre et agir syndicalement*, Montréal, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, 2001.

d'informations avec des groupes sociaux ou des organismes communautaires de leur région et environ le quart d'entre eux a eu des échanges d'informations avec des syndicats d'autres pays. De plus, l'enquête menée auprès des travailleurs syndiqués en collaboration avec la FTQ suggère qu'ils accordent de plus en plus d'importance à l'élaboration d'alliances avec des syndicats des autres pays : 40% jugent importants que les syndicats fassent la promotion d'actions [200] communes avec les syndicats des États-Unis et du Mexique. En somme, si la mondialisation oblige souvent les syndicats à se replier sur eux-mêmes, notamment pour sauver les emplois, elle crée aussi des opportunités pour développer des alliances qui dépassent le cadre de l'établissement et qui renforcent le pouvoir local.

CONCLUSION

Pour résumer l'essentiel de notre raisonnement, la mondialisation pose avant tout un enjeu de pouvoir pour les acteurs dans leurs milieux de travail. Même si, au premier regard, ce nouveau contexte semble favoriser l'employeur en raison des fortes contraintes qui s'exercent à l'égard de l'action syndicale, elle ne détermine pas complètement son devenir. Les syndicats locaux disposent d'une marge de manœuvre relative qui leur permet d'intervenir sur les changements dans les milieux de travail. Par contre, dans un contexte de mondialisation, les syndicats doivent mobiliser davantage leurs ressources de pouvoir pour agir efficacement. Le défi consiste dès lors à actualiser ces ressources de pouvoir.

Ce raisonnement ne se limite pas aux énoncés théoriques. Il repose sur de multiples enquêtes menées auprès des syndicats locaux et sur le témoignage de nombreux représentants syndicaux sur le plan local. En ce sens, nos recherches ne font que mettre à l'avant-scène les pratiques novatrices développées par les syndicats locaux. Ces résultats invitent dès à présent les acteurs concernés à accentuer les échanges d'expériences pertinentes entre syndicats locaux, à développer des programmes d'éducation et de services adaptés à ce contexte et à diffuser les pratiques les plus susceptibles de promouvoir le renouveau syndical dans une économie et une société désormais mondialisées.

[203]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

**IV. Les défis du syndicalisme
19**

**“Syndicalisme et pouvoir politique
au Québec.”**

Claude Ryan

[pp. 203-212.]

Dans le cadre de ce colloque, on m'a demandé de discuter des rapports entre le mouvement syndical et le pouvoir politique. Pour les fins de cet exposé, j'entendrai par « mouvement syndical » les trois centrales (FTQ, CSN et CSQ) qui représentent la grande majorité des salariés syndiqués au Québec. Par « pouvoir politique », j'entendrai les partis politiques, le gouvernement du Québec et les organismes qui relèvent de son autorité. Je traiterai d'abord des rapports entre le syndicalisme et le pouvoir politique en ce qui touche les relations de travail dans le secteur public. J'examinerai en second lieu les rapports entre le syndicalisme et le pouvoir politique à l'échelle de la société en général.

Le syndicalisme jouit au sein de la société québécoise d'une reconnaissance juridique qui lui confère des droits et privilèges auxquels n'ont pas accès les associations ordinaires. L'existence d'un syndicat postule au départ la libre adhésion d'un certain nombre de personnes salariées. Mais lorsque cette adhésion a été obtenue à la satisfaction des organismes compétents, elle entraîne pour le syndicat le

droit de prélever des cotisations à même le salaire des travailleurs concernés, de négocier en leur nom une convention collective, de faire la grève, de surveiller l'application de la convention sur les lieux du travail, de faire des représentations auprès de l'employeur, de lever des griefs, etc. Cette reconnaissance syndicale entraîne des devoirs correspondants pour l'employeur, dont les droits de gérance sont par ailleurs reconnus. Plus qu'une simple [204] association privée de personnes, le syndicalisme est ainsi une institution que la société reconnaît et protège par une législation dont les principes sont acceptés par les deux partis qui forment la quasi-totalité de la députation à l'Assemblée nationale.

Appliquée avec la collaboration des gouvernements qui se sont succédés à Québec depuis 1960, cette législation a permis au mouvement syndical de se tailler une place très importante au sein de l'administration publique québécoise. Parmi le million de salariés que représentent les trois centrales, au moins les deux cinquièmes œuvrent en effet dans le secteur public et parapublic. On avait postulé au départ que les relations de travail se développeraient dans l'administration publique en tenant compte des conditions propres à ce type d'entreprise. Or, les choses se sont souvent déroulées tout autrement. Voici un certain nombre d'observations que je retiens pour ma part de l'expérience des dernières décennies.

(1) L'avènement d'un régime de négociation collective a incontestablement contribué à l'amélioration des conditions de travail des salariés du secteur public. Il a également contribué à mettre de larges pans de l'administration publique à l'abri du favoritisme et de l'arbitraire du pouvoir politique. Mais il a engendré en contrepartie de nombreuses perturbations qui, souvent, ont gravement compromis le fonctionnement de services indispensables dans des domaines comme la santé, l'éducation, la sécurité publique et les transports.

(2) En vertu de notre législation du travail, l'employeur et les syndicats représentant ses salariés doivent s'asseoir à une table de négociation afin de convenir à titre de parties égales des conditions devant régir le travail des salariés. Cette règle d'égalité entre les parties vaut pour le secteur privé. Mais elle ne peut pas valoir absolument et sans nuance quand il y va des relations de travail entre l'État-employeur et ses salariés. L'État-employeur est aussi en effet le mandataire de

toute la population pour les fins générales du gouvernement. Cette deuxième dimension de son rôle doit avoir priorité sur la première. En réalité, sauf l'obligation qu'il a d'observer ses propres lois, l'État n'est pas et ne peut pas [205] être un simple employeur comme les autres.

(3) Il existe de nombreuses contraintes objectives concernant les conditions de travail que l'État-employeur peut offrir à ses salariés. Étant lui-même une émanation de la société relativement peu fortunée qui l'élit ; devant tirer des charges fiscales imposées à la population les ressources dont il a besoin pour financer ses dépenses ; et devant faire face à des exigences concurrentielles de plus en plus fortes découlant de la globalisation, le gouvernement ne peut pas se permettre en longue période d'offrir à ses salariés des conditions supérieures à celles qui prévalent dans le secteur privé ou dans des sociétés comparables. Aussi longtemps qu'ils siègent dans l'opposition, les partis politiques peuvent propager des fausses attentes à ce sujet. Mais une fois au pouvoir, ils agissent différemment. Le réalisme les y oblige.

(4) Notre législation reconnaît le droit de grève dans le secteur public et parapublic. Mais cela ne veut pas dire que ce droit puisse être exercé inconditionnellement. Le recours à la grève doit en effet être subordonné au respect de certains services dont le maintien, en raison de leur caractère indispensable, doit passer avant l'intérêt, même légitime et légalement reconnu, des salariés. En matière de santé et de sécurité publique notamment, les services de base doivent toujours être maintenus. Viennent ensuite d'autres services, tels les services d'éducation et de transport, dont la privation peut être jugée tolérable pendant un temps limité, mais dont la population ne saurait être privée indéfiniment. De très nombreux conflits de cette nature ont eu lieu au cours des dernières décennies. L'État-législateur a dû fréquemment recourir, pour les résoudre, à des lois spéciales ordonnant le retour au travail des salariés en grève, sous peine de sanctions qui ont tendu à devenir plus sévères. Fort heureusement, ces lois spéciales ont rarement été défiées, si ce n'est pour des périodes très brèves. Le recours répété aux lois d'urgence entraîne toutefois un risque grave : celui de voir s'affaiblir l'autorité qui se rattache à ce type de recours quand il tend à devenir une habitude.

(5) Pour diverses raisons, dont certaines sont d'ordre politique [206] et d'autres inhérentes à sa logique même, notre régime de relations de travail a eu des effets plutôt conservateurs en ce qui touche l'organisation du travail dans le secteur public. Par comparaison avec ce qui existe ailleurs, les conventions collectives du secteur public sont minutieusement détaillées. Il en découle, en matière normative surtout, une foule de contraintes, lesquelles, une fois implantées, sont très difficiles à modifier en raison d'un axiome syndical bien connu suivant lequel, une fois qu'un droit a été acquis, on ne le remet plus en cause. À titre d'exemples, mentionnons les planchers d'emploi et les critères de promotion. Les syndicats ont longtemps défendu en ces matières des positions très conservatrices qui, à court terme, servaient les intérêts de leurs membres mais qui, à la longue, alourdissaient artificiellement le fonctionnement des appareils et entraînaient des charges coûteuses pour le Trésor public. Au bout d'un certain temps, les positions défendues par les syndicats ont fini par jouer contre leurs membres. La multiplication des emplois précaires dans les domaines de la santé et de l'éducation a été causée en grande partie par la rigidité des positions défendues par les centrales syndicales en matière de sécurité d'emploi et par l'obligation où se trouvait l'État de réduire ses coûts de fonctionnement.

(6) Les associations syndicales œuvrant dans le secteur public ont consacré le gros de leur énergie jusqu'à ce jour à défendre et promouvoir les intérêts immédiats de leurs membres. On ne saurait leur en faire grief puisque c'est là leur principale raison d'être. En raison de l'expertise de leurs membres et de la connaissance intime que ceux-ci ont du fonctionnement quotidien de l'administration publique, les syndicats de salariés sont néanmoins en mesure de jouer un rôle significatif dans la recherche de normes de compétence et d'efficacité plus élevées au sein de l'administration. Pendant les cinq années où je fus ministre de l'éducation, je me préoccupai beaucoup, entre autres, de l'amélioration des apprentissages en matière de langue maternelle, de langue seconde, de sciences de la nature et de mathématiques. À [207] mon grand désappointement, les syndicats d'enseignants, et notamment la CEQ, avaient cependant peu de choses significatives à dire sur ces sujets. En dehors des rondes de négociation qui mobilisaient toutes ses ressources, la CEQ consacrait beaucoup plus d'énergie et de ressources à des entre-

prises de propagande politique dans les établissements d'enseignement qu'à la recherche d'améliorations pédagogiques.

Par-delà le rôle propre qu'il exerce dans le domaine des relations de travail, le mouvement syndical est une force politique et sociale de premier plan dans la vie de la société québécoise. Il a été de tous les débats de société qui ont eu lieu au Québec depuis un demi-siècle. Il a eu une influence certaine dans la mise en œuvre des réformes majeures que nous avons héritées de la Révolution tranquille.

Pendant les années 1970, s'éloignant de la ligne réformiste qu'elles avaient suivie dans les premières années de la Révolution tranquille, les trois centrales, d'un commun accord, crurent devoir s'acquitter de leur mission politique en s'en prenant aux fondements mêmes du régime économique-social sous lequel nous évoluons. Tandis que la FTQ invitait ses membres à casser le régime, la CSN exhortait les siens à ne plus compter que sur leurs propres moyens, et la CEQ dénonçait la soi-disant appropriation de l'école par la classe dominante. Les trois centrales étaient d'accord pour préconiser un type radical de socialisme. Cette période fut à mon avis l'une des moins fructueuses et des plus confuses dans l'histoire du mouvement syndical québécois. Les centrales prétendaient parler au nom de la masse des travailleurs, mais leurs effectifs étaient composés en bonne partie de membres de nouvelles classes moyennes de travailleurs. Relativement bien rémunérés et protégés par des conventions collectives libérales, ces travailleurs avaient peu en commun avec le prolétariat opprimé dont leurs centrales se réclamaient. De fait, ni l'état de l'opinion publique québécoise et canadienne, ni l'évolution de la conjoncture politique internationale, n'allaient dans le sens que préconisaient les centrales.

La création du Fonds de solidarité de la FTQ en 1983 a [208] marqué à cet égard un changement de cap majeur. En se dotant de cet instrument inédit de développement économique, la FTQ cessait de se situer en marge du régime existant ; elle entreprenait plutôt de s'y inscrire à titre d'acteur. À compter de la même époque, il s'est produit parallèlement un changement non moins important dans la manière dont le mouvement syndical exerce son action au sein de la société plus large. Il donne, ces années-ci, l'impression de se percevoir davantage comme un agent de changement à l'intérieur de notre régime de libre entreprise que comme

une force résolue à le détruire. À ce niveau moins ambitieux, il demeure cependant une force critique dont il est impossible de faire abstraction dans les débats portant sur les politiques publiques. En ces temps où la culture et les postulats des milieux d'affaires sont de plus en plus présents au cœur même des centres de décision politiques et ce, tout autant dans des gouvernements dirigés par des partis sociaux-démocrates, la participation du mouvement syndical aux débats de société est plus nécessaire que jamais. Elle l'est d'autant plus que l'intérêt des citoyens pour la chose publique accuse un déclin prononcé.

Qu'il s'agisse d'économie, d'éducation, de santé, de législation sociale ou de culture, les centrales syndicales interviennent régulièrement dans les débats publics par l'intermédiaire de déclarations ou de conférences de presse de leurs porte-parole, de publications, de participation à des débats publics, de mémoires adressés au gouvernement ou à des ministres individuels, de rencontres avec des députés, d'interventions en commission parlementaire autour de projets de loi. Les positions qu'elles défendent à travers ces interventions ont souvent pour objet la défense ponctuelle des intérêts de leurs membres ; le pouvoir politique doit alors les accueillir avec une certaine distance critique, en pensant au bien de toutes les parties concernées, pas seulement à celui des syndiqués en cause. Dans les débats touchant les politiques économiques et sociales, les interventions des centrales véhiculent par contre, la plupart du temps, des valeurs de liberté, de justice et de solidarité qui aident à mieux discerner [209] les enjeux et exercent souvent une influence salutaire sur les décisions du législateur.

Si je devais émettre quelques vœux à cet égard, ce serait pour souhaiter premièrement que les centrales syndicales s'engagent plus résolument dans la lutte contre la pauvreté dans laquelle vit au moins une personne sur sept au Québec ; deuxièmement, qu'elles poussent plus loin la lutte contre l'écart grandissant qui se creuse ces temps-ci entre pauvres et riches, non seulement à l'échelle internationale, mais aussi à l'intérieur même de notre pays ; et troisièmement, que leurs interventions dans les débats de société soient davantage inspirées et appuyées par un travail approfondi d'éducation dans les syndicats locaux.

Également importante, pour le bon fonctionnement de la société politique, est la participation du mouvement syndical à divers organismes, tantôt consultatifs, tantôt administratifs, créés par l'État afin de lui adresser des avis, parfois même d'agir en son nom. Au début de la Révolution tranquille, la participation des corps

intermédiaires, y compris du mouvement syndical, au travail de divers organismes publics, était vivement recherchée. Il y eut ensuite une période de refroidissement pendant laquelle le gouvernement et les syndicats donnèrent à tour de rôle l'impression de vouloir prendre leurs distances à l'endroit de formes trop directes de collaboration. Il y eut retour sous le gouvernement Bouchard à diverses formes de concertation auxquelles le mouvement syndical accepta de participer. Je suis d'avis qu'une participation des corps intermédiaires au travail de l'État peut être utile dans de nombreux secteurs et que le mouvement syndical dispose des ressources humaines voulues pour être un intervenant de qualité à ce niveau. Si la participation de représentants syndicaux à des organismes consultatifs du gouvernement dans des secteurs comme l'éducation, la santé, la culture et la justice m'apparaît souhaitable, la participation de représentants syndicaux à titre d'administrateurs dans des entreprises relevant de l'État-entrepreneur soulève par contre des difficultés à mes yeux. Le dirigeant syndical, surtout s'il [210] est le président d'une centrale, peut-il siéger au Conseil d'administration d'un organisme aussi tentaculaire, aussi associé aux politiques gouvernementales et aussi inséré dans le milieu capitaliste, que la Caisse de dépôt et placement, sans que soit entamée la distance critique que sa centrale doit conserver à l'endroit du pouvoir politique ? Je n'ai pas de réponse toute faite, mais je me pose des questions à ce sujet.

Parlant de pouvoir politique, une autre question se pose. Le mouvement syndical doit-il demeurer une force non-engagée à l'endroit des partis politiques ou doit-il plutôt avoir partie liée avec un parti qu'il juge plus apte à servir ses objectifs ? Le mouvement syndical a tenté à diverses reprises au cours du dernier demi-siècle de susciter la création d'un parti politique directement inspiré de sa vision de la société. Toutes ces tentatives ont échoué et, sauf des succès isolés qui sont toujours possibles, il en irait de même à mon avis de toute nouvelle expérience qu'il voudrait susciter à cette fin à l'échelle du Québec.

Avec des hauts et des bas, l'appui du mouvement syndical a été généralement accordé depuis plus de vingt ans au Parti québécois. Mais les gouvernements, qu'ils soient péquistes ou libéraux, disposent de fait d'une marge de manœuvre financière plutôt mince qui ne leur laisse guère de latitude non seulement dans leurs rapports avec leurs salariés syndiqués mais aussi en matière de changements radicaux dans la production et la répartition de la richesse. Aussi, à toutes fins utiles, le mouvement syndical a-t-il éprouvé au plan social autant de difficultés

avec des gouvernements péquistes qu'avec des gouvernements libéraux. De fait, les deux partis principaux représentent surtout des segments différents de la classe moyenne. En matière d'orientations, tous deux gravitent de plus en plus autour du centre, ce qui me parât être le lot inévitable des partis qui aspirent au pouvoir en régime de démocratie parlementaire britannique. Étant donné ces similitudes, je crois que, dans son propre intérêt et dans celui de la démocratie, le mouvement syndical devrait conserver une certaine distance à l'endroit des partis qui se disputent le [211] pouvoir et s'imposer en contrepartie le devoir de les rencontrer périodiquement afin de leur faire part de ses attentes et de les mieux connaître afin de pouvoir mieux les juger.

Si j'en juge par les remises en question qui ont cours à ce sujet dans le New Labour en Angleterre et dans le NPD au Canada, il est loin d'être assuré qu'une association étroite entre le mouvement syndical et un parti politique soit la meilleure ligne de conduite à suivre autant pour l'un que pour l'autre. Il existe une différence fondamentale entre la mission du syndicalisme et celle d'un parti politique. Le parti politique a pour but l'exercice du pouvoir ; il doit embrasser tous les aspects de la vie collective et viser à servir toute la population. Par contre, la raison d'être du mouvement syndical est en premier lieu la défense et la promotion des intérêts des salariés qu'il représente. Une association trop intime entre les deux risque de se traduire par une coûteuse confusion entre leurs rôles respectifs.

Il me parât pertinent de formuler en terminant quelques rapides observations au sujet de la position des centrales en matière constitutionnelle. Depuis deux décennies, avec une constance remarquable, l'option du fédéralisme renouvelé a toujours bénéficié et continue de bénéficier de la préférence d'une forte majorité de Québécois. Nonobstant ce fait, les centrales syndicales n'ont cessé d'accorder leur appui à l'option souverainiste en donnant très rarement aux tenants de l'autre option l'occasion de se faire entendre et en invoquant parfois, pour justifier leur choix, des arguments fort contestables. Ainsi, dans un article tout récent, le président de la CSN justifiait son appui à la souveraineté par la volonté de faire en sorte que nous puissions nous diriger « sur la base de nos valeurs propres de solidarité, de tolérance et d'égalité ». Je comprends ce désir, mais je ne suis pas sûr que nous obtiendrions des résultats meilleurs pour la population en y accédant. En matière de sécurité du revenu, par exemple, on peut certes invoquer à l'appui d'une plus grande concentration des programmes sociaux à Québec des considéra-

tions de cohérence identitaire et de rationalité. Sous notre régime [212] constitutionnel, un rôle important incombe cependant au pouvoir fédéral en matière d'égalisation des chances et il apparaît impensable que ce rôle ne puisse s'exercer dans des domaines aussi reliés à l'égalité des chances que la fiscalité et la sécurité du revenu. De fait, les principales mesures dont nous disposons en matière de sécurité du revenu ont été instituées par le Parlement fédéral et la majorité des dépenses consacrées à de tels programmes au Québec sont financées avec des fonds fédéraux. Entre l'aide procurée à des personnes en vertu du programme fédéral de sécurité de la vieillesse et celle qui provient, pour d'autres personnes, du programme québécois de l'aide sociale, il n'existe pas, à ma connaissance, des différences de nature qui, sous l'angle de la justice et de la solidarité, feraient du second programme, parce qu'il émane de « nous », un programme supérieur au premier, parce que celui-ci émane du pouvoir fédéral. La présence des deux ordres de gouvernement dans la fiscalité et la sécurité du revenu pose certes des problèmes sérieux d'harmonisation. Mais on retrouve cette cohabitation dans la plupart des systèmes fédéraux et il en découle, non seulement des inconvénients mais aussi des avantages indéniables pour les citoyens. Tout en respectant l'opinion contraire, je suis d'avis que les valeurs de justice et de partage, chères au mouvement syndical, peuvent être promues de manière non moins stable et juste, sinon davantage, à l'intérieur du cadre politique canadien, et ce en raison des ressources plus abondantes dont dispose l'ensemble du pays et de la plus grande diversité d'intérêts et d'opinions que l'on y trouve. Cette opinion ne m'est pas exclusive. Elle a été sanctionnée à deux reprises par une majorité de la population. Il ne me déplairait pas, à titre de démocrate, qu'elle soit, non pas nécessairement retenue, mais à tout le moins considérée avec plus d'attention et d'ouverture par le mouvement syndical.

[213]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

**IV. Les défis du syndicalisme
20**

**“Entreprise, État et mondialisation :
les défis du syndicalisme.”**

Ghislain Dufour

[pp. 213-222.]

[Retour à la table des matières](#)

D'entrée de jeu, je tiens à souligner deux grandes réalisations de la FTQ. Premièrement, le Conseil du Patronat du Québec (CPQ) aurait eu beaucoup de difficulté à faire son entrée sur la place publique, il y a 32 ans, s'il n'avait pas eu le support de la plus grande centrale syndicale au Québec, la FTQ, et de son président d'alors, Louis Laberge, qui souhaitaient avoir devant eux un interlocuteur patronal énergique et bien structuré. Le Québec est fort probablement d'ailleurs le seul endroit au monde où une centrale syndicale, très présente dans le secteur privé, aura souhaité transiger avec un vis-à-vis patronal fort, capable de constituer cette troisième patte d'un triangle essentiel au bon fonctionnement d'une société dynamique : patronat, syndicalisme, État.

Ce support de la FTQ, à l'idée d'un patronat fort et bien structuré, ne se démentira pas au fil des ans. À l'appui de cette affirmation, mentionnons cette « exigence » posée par la FTQ au CPQ d'accepter, en 1980, de siéger au conseil d'administration de la nouvelle Commission de la santé et de la sécurité du travail (la

CSST), pour qu'elle accepte elle-même d'y siéger. Alors que le CPQ de l'époque n'était pas très partisan à l'idée de cautionner la mise sur pied de ce nouvel organisme, la FTQ est intervenue auprès du conseil d'administration du CPQ pour indiquer qu'elle ne serait présente à cette Commission que « si elle pouvait compter sur un vis-à-vis bien organisé, vigoureux, et surtout qui ne pratique pas la politique de la chaise vide... », avec le résultat [214] que le CPQ siège au conseil d'administration de la CSST depuis 21 ans, et que la FTQ et le CPQ y ont, ensemble, réglé de nombreux dossiers.

Est-ce à dire que les relations CPQ-FTQ furent toujours au beau fixe ? Oh ! que non. Démêlés, débats vigoureux, dénonciations réciproques, autant de mots qui définissent presque au quotidien les 32 dernières années dans les relations CPQ-FTQ. La FTQ n'est-elle d'ailleurs pas la plus militante de nos centrales syndicales dans le secteur privé ? Celle qui accumule le plus de jours par personnes de perdus en grève ?

Mais au-delà de ces réalités, c'est que les hommes et les femmes qui la dirigent, et l'ont dirigée, sont généralement des gens pragmatiques, à la recherche de solutions, respectueux de la parole donnée (une nécessité en relations du travail), des gens « parlables », des gens sensibles à la réalité des autres : tel est du moins mon vécu.

Je tiens aussi à souligner l'ouverture au dialogue et à la discussion, ainsi que les propositions d'ordre économique de la FTQ. Celle-ci fut en effet, avec beaucoup de brio, de tous les sommets économiques, de toutes les tables de concertation, de toutes les grandes discussions socio-économiques des 32 dernières années. Et ce, face à un patronat fort et bien structuré, qu'elle avait elle-même appelé de ses vœux. Cela ne lui a certes pas nui lorsqu'elle a lancé ces deux grands projets qui ont participé à façonner l'histoire économique québécoise, Corvée-Habitation et le Fonds de Solidarité, deux projets fortement appuyés par le CPQ.

Mais passons maintenant au vif de notre sujet et traçons à grands traits quels seront, selon moi, les grands défis du syndicalisme au Québec au cours des prochaines années, défis tant dans l'entreprise que face à la mondialisation ou à l'État.

DÉFIS DU SYNDICALISME DANS L'ENTREPRISE

Avant cependant d'exprimer ce que pourront être certains défis du syndicalisme dans l'entreprise, il n'est pas inutile de rappeler certaines réalités avec lesquelles devra désormais vivre le syndicalisme, comme institution.

[215]

D'abord, on assiste, sinon à un certain déclin du taux de syndicalisation, tout au moins à une stagnation de ce taux, ce qui inquiète nos dirigeants syndicaux, et ce même si le taux de syndicalisation demeure très élevé au Québec. Or, cette inquiétude syndicale est d'autant plus justifiée que les raisons à la base de cette stagnation sont nombreuses, et pour certaines, irréversibles. C'est le cas de la conversion de l'économie traditionnelle à la nouvelle économie, conversion qui n'a pas pour effet d'accroître le taux de syndicalisation. C'est le cas également du développement du travail autonome, du télé-travail, et de toutes ces formes nouvelles de travail qui n'ont également pas pour effet d'accroître la syndicalisation. C'est encore le fait du développement de cette nouvelle culture entrepreneuriale dont on parle de plus en plus. Gilles Roy, chargé de projets à la chaire MacLean Hunter de l'École des Hautes Études Commerciales, résume bien ce nouveau phénomène de la façon suivante : « Désormais, il est bien vu de se lancer à son compte. À une certaine époque, c'était le contraire. Un travailleur indépendant était perçu comme quelqu'un qui était incapable d'être embauché par un employeur ! ». Il s'agit cependant d'un phénomène culturel qui n'est pas exclusif au Québec. Un récent sondage du Center for Entrepreneurial Leadership révélait que 69% des étudiants américains de niveau secondaire désirent lancer leur propre entreprise !

Toujours en regard du déclin ou d'une stagnation du syndicalisme québécois, une réalité nous rattrape : traditionnellement (et le patronat espère avec raison la même tradition pour l'avenir), en Amérique du Nord, la base du syndicalisme a été au niveau de l'établissement. Or c'est précisément à ce niveau, selon les professeurs Chaykowski de l'Université Queen's et Giles de l'Université Laval, que les nouvelles technologies de production, associées à de nouveaux modèles organisationnels, à de nouvelles stratégies de gestion, posent quelques-uns des défis les plus sérieux aux syndicats.

Par exemple, les systèmes de production de masse caractérisés par une production à grande échelle, une haute intensité [216] du capital, des méthodes de production standardisées, des tâches parcellisées et des structures organisationnelles rigides de travail, ont été transformés pour permettre la production à une plus petite échelle, avec une organisation du travail plus flexible, avec moins d'employés, mais avec plus d'emphasis sur l'importance de leurs qualifications, et moins de niveaux hiérarchiques. On ne mesure pas encore très bien l'impact de ces changements profonds sur les syndicats, mais une chose est certaine : ces modifications n'ont pas pour effet d'accroître les taux de syndicalisation.

À cette réalité de la stagnation dans les taux de syndicalisation, s'en ajoutent deux autres, soit la nouvelle organisation du travail dans les entreprises, et le déplacement de l'activité économique des secteurs primaire et manufacturier vers le secteur des services, avec tous les défis que ces nouvelles réalités posent au monde syndical.

« La robotisation sape dans tous ses fondements la condition ouvrière » constatait déjà le professeur Alain Cetta en 1987. Force nous est alors de conclure qu'en l'an 2000, l'informatique, les télécommunications, les nouvelles technologies, l'Internet, etc., modifient complètement l'organisation du travail et les cultures, de solidarité notamment, que véhiculent les organisations syndicales.

Quant au déplacement de l'activité économique traditionnelle vers les secteurs de service, à saveur technologique notamment, inutile de dire qu'il bouscule l'approche des rapports collectifs de travail traditionnels et qu'il ouvre davantage la voie aux conduites individuelles. Avec comme conséquence que le vocabulaire passé (aliénation, exploitation économique, humiliation, etc.), vocabulaire longtemps accrocheur et moralisateur dans certains milieux syndicaux, ne colle plus à la réalité d'aujourd'hui.

Terminons avec deux autres réalités dont le mouvement syndical doit tenir compte dans l'entreprise : la nécessaire augmentation de la productivité et les protections étatiques. Dans le premier cas, le mouvement syndical y est très sensible, depuis surtout que des organisations comme le Fonds de [217] Solidarité (FTQ) et le Fondation (CSN) sont présentes dans l'entreprise. Mais rappelons-le, les entreprises n'ont aucune chance de passer à travers la concurrence aujourd'hui, si elles ne sont pas productives : la productivité n'est-elle pas le fondement même de

la compétition ? Quant aux diverses et nombreuses protections accordées par l'État aux travailleurs d'aujourd'hui, elles ont définitivement pour effet de rétrécir le champ de l'intervention syndicale traditionnelle. Pensons à la CSST (santé et sécurité au travail), aux normes minimales du travail, à la protection des personnes handicapées, à l'équité salariale, à la formation professionnelle, etc. Le syndicalisme a beaucoup moins de latitude et d'ouverture à l'action dans ces divers champs, maintenant fortement balisés par l'État, ce qui n'était le cas autrefois.

Les défis

Face à ces diverses réalités de l'entreprise d'aujourd'hui, ou de son environnement, y a-t-il des défis concrets que se doit de relever le syndicalisme ? Bien sûr que oui, et les dirigeants syndicaux les connaissent bien mieux que moi. Sans vouloir me substituer à eux, d'un point de vue patronale, je pense aux quatre défis suivants :

- (1) Ils doivent maintenant tenir compte davantage du volet macro-économique de leurs négociations dans une entreprise, que du seul volet micro-économique ; autrement dit, ils doivent considérer plus que la seule entreprise en cause. Ex : Paccar-Kenworth.
- (2) Des mots comme participation, partenariat, dialogue, concertation, paritarisme, doivent faire partie de façon automatique du vocabulaire patronal-syndical dans l'entreprise, et non pas seulement au sommet des rencontres patronales-syndicales. C'est un vocabulaire que connaît d'ailleurs fort bien la FTQ.
- (3) Les négociateurs syndicaux, trop souvent formés dans le passé à l'école de la confrontation, doivent aujourd'hui, selon les professeurs Bourque (Université de Montréal) et Boivin (Université Laval) « modifier la pratique traditionnelle des [218] négociations patronales-syndicales, au profit de la concertation et de la résolution efficace des différends et des conflits. »

« Ils doivent s'associer au changement, ajoute Dalil Maschino, du ministère du Travail du Québec, le favoriser, le négocier au lieu de s'y opposer. » D'ailleurs, les stratégies et le discours du mouvement syndical ont

changé grandement à cet égard, au point où, comme le constate Boivin, « aujourd'hui, force est de constater que les syndicats sont devenus de bons citoyens corporatifs ». Personnellement, je substituerai « certains syndicats » à « les syndicats »...

- (4) Finalement, un des principaux défis que le mouvement syndical devra relever, face à l'entreprise, sera de s'assurer que la négociation collective, tout en demeurant une option névralgique dans notre régime de droit du travail, demeure d'abord et avant tout un outil qui devrait nous conduire à l'atteinte du compromis suivant exprimé notamment par Moreau de l'Université d'Aix-Marseille : l'acceptation par le syndicat de la flexibilité dont a besoin l'employeur pour réaliser sa mission, en échange d'une garantie d'emploi.

DÉFIS DU SYNDICALISME FACE À LA MONDIALISATION

Voici, en bref, quelques réalités, qui me frappent plus particulièrement lorsqu'il est question de mondialisation.

Il y a d'abord ces changements importants, plus nombreux que dans le passé, et qui s'effectuent dans la structure et la nature des marchés, et contre lesquels on ne peut rien. Ces changements comprennent, entre autres, des améliorations sans précédent dans les technologies de production, des changements dans les politiques de commerce international, des modifications profondes dans les choix des consommateurs. Ces changements affectent considérablement, il va sans dire, la vie syndicale traditionnelle. Ex. : Celanese - Accétate de cellulose, ZLEA

Deuxièmement, il y a cette possibilité actuelle de déplacer la production d'un coin du globe à l'autre. Au lieu d'avoir aujourd'hui des biens produits en série pour l'exportation par des entreprises nationales, les lieux de production sont maintenant [219] souvent situés partout sur la planète et se déplacent facilement. Ex. : Gildan Sport Wear.

Troisième réalité : le contrôle, à l'extérieur de chez nous, de certains centres de décision, de distribution et de production internes. Trois exemples : les plans

de réservation de plusieurs grandes lignes aériennes sont maintenant bâtis ... aux Indes, dont la grande force est l'informatique ; le contrôle de certaines de nos lignes québécoises de production est effectué à partir de pays voisins ; le démarrage de nos programmes de cinéma en salle est aujourd'hui possible à partir... d'Hollywood !

Quatrième réalité : ces bouleversements, et d'autres, ne sont pas sans modifier considérablement, chez nous, l'équilibre des forces patronales-syndicales. L'internationalisation de la production, partiellement facilitée par l'expansion mondiale du marché des capitaux et la dispersion des lieux de production, amène (et peut-on les en blâmer ?) les entreprises à chercher des avantages compétitifs en sélectionnant des lieux physiques régis par des politiques de travail avantageuses, des coûts de main-d'œuvre compétitifs, une fiscalité compétitive, etc.

Les défis

Face à ces diverses réalités, quels sont les défis qui attendent le mouvement syndical ? Exprimant ici les mêmes réserves que j'ai déjà faites, j'en soumetts respectueusement deux.

(1) Le syndicalisme doit s'ouvrir de plus en plus aux formes non traditionnelles de travail, pour conserver ici ces emplois qui risquent autrement d'être exportés. Car il est bien sûr que la mondialisation a affaibli le pouvoir de négociation des syndicats et son influence relative dans la communauté.

Deux universitaires (Chaykowski et Giles - déjà cités) proposent au mouvement syndical deux orientations, qui sont des défis : une plus grande coordination dans l'action des syndicats canadiens et américains, afin d'augmenter leur efficacité ; [220] des fusions, à l'instar des grandes entreprises, qui permettraient à ces nouveaux grands syndicats d'être en meilleure position pour répondre aux défis de la mondialisation.

Notons que ces suggestions viennent d'universitaires et non de porte-parole patronaux...

(2) D'autres suggèrent au mouvement syndical d'être très réaliste. Que voilà parfois tout un défi ! Ils proposent de s'organiser pour rendre les entreprises d'ici concurrentielles, surtout si elles sont mobiles. Quel intérêt auraient-elles alors à

s'expatrier pour produire ailleurs ? Il est aussi suggéré de témoigner de notre sensibilité à la concurrence, notamment en s'assurant qu'au sein de nos entreprises exclusivement domestiques (et elles sont encore nombreuses) nos relations de travail soient axées sur le partenariat, le dialogue, la relation gagnant-gagnant. Une telle image, positive, ne pourra qu'être rentable pour nos entreprises et le syndicalisme d'ici.

DÉFIS DU SYNDICALISME FACE À L'ÉTAT

Terminons par quelques mots sur certains défis du syndicalisme face à l'État. Le Québec, comme tous les autres états du monde, doit faire face à la concurrence des autres États pour garder chez lui ses entreprises ou pour en attirer de nouvelles. Et la concurrence dans ce domaine est féroce. Le Québec doit donc constamment « se défendre » pour préserver l'emploi, chez lui.

Mais une autre réalité l'oblige à être à cet égard très prudent. Les entrepreneurs d'ici et d'ailleurs ont en effet la possibilité réelle de prendre en compte, avant de décider d'un lieu d'investissement, le contenu de la réglementation étatique en matière de fiscalité, bien sûr, mais également en matière de travail. Il en résulte une pression énorme sur les gouvernements des États socialement avancés, comme le Québec.

Une question objective devient alors fondamentale et s'exprime à peu près de la façon suivante : jusqu'où peut-on et doit-on aller pour éliminer les rigidités, les irritants, les coûts inutiles du facteur travail pour atteindre un niveau de [221] compétitivité permettant de tirer avantage de la mondialisation ?

Ces réalités sont autant de défis pour le mouvement syndical. Il pourrait alors s'assurer des trois orientations suivantes : d'abord, voir à ce que l'État implique vraiment ses partenaires sociaux dans la discussion des divers enjeux que nous venons d'identifier ; pas la partie patronale ou syndicale seulement, mais les deux parties. À cet égard de la concertation, le Parti québécois obtient une bonne note.

Ensuite, accepter que, tout en étant bien présent dans l'élaboration de certaines grandes politiques internationales (c'est le cas de l'Accord nord-américain sur les conditions de travail (ANACT), par exemple), le Québec demeure réaliste dans ce

qu'il peut faire ou ne pas faire au plan réglementaire et législatif. Je sais que ce défi peut sembler difficile à relever pour d'aucuns dans le mouvement syndical. Mais face aux réalités que j'ai décrites plus tôt, le mouvement syndical a-t-il le choix ?

Finalement, il est du ressort du mouvement syndical de s'assurer que l'État maintienne toujours la libre négociation, tout en l'ajustant bien sûr, aux réalités d'aujourd'hui. Cette dernière proposition peut sembler étrange venant d'un ex-président du CPQ, mais j'ai toujours dit, et le CPQ aussi, que le syndicalisme n'était pas essentiel, mais que l'institution syndicale était tout à fait nécessaire dans le développement d'un sain équilibre des forces entre l'État, les patrons et les salariés. Je le crois toujours.

En terminant, je voudrais reprendre ici trois conclusions qui ont fait consensus chez les partenaires patronaux et syndicaux de l'Union européenne, à Varsovie, en mars dernier, en présence de représentants de leurs gouvernements. Je fais mien-nes ces conclusions, qui prennent toute leur importance dans le cadre d'une discussion sur les défis du syndicalisme.

- (1) Les politiques économiques et les politiques sociales vont de pair. Rien ne doit opposer l'économique et le social.
- (2) Les partenaires sociaux ont un rôle essentiel à jouer [222] dans le développement économique et social, et ce, surtout par le biais du développement de l'emploi. Il ne faut surtout pas compter uniquement sur l'État en ce domaine.
- (3) Toute société a besoin de partenaires sociaux forts et bien organisés, capables bien sûr de compromis, mais capables surtout de trouver l'équilibre entre flexibilité (vocabulaire patronal) et sécurité (vocabulaire syndical).

Je terminerai en citant l'ex-président de la FTQ, M. Louis Laberge, qui lançait, en 1986, ces phrases célèbres à la Chambre de Commerce de Montréal :

Faites des profits, mesdames, messieurs. Nous ne demandons pas mieux à la FTQ. Nous irons cependant vous en chercher ! Les entreprises qui n'en font pas ne nous intéressent d'ailleurs pas : nous les laissons aux autres centrales syndicales.

Dans ce Québec puritain que nous avons trop longtemps connu, dans ce Québec où prononcer le seul mot « profit » était mal vu par d'aucuns, c'était là un discours rafraîchissant. Il l'est encore, quinze ans plus tard !

[223]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

IV. Les défis du syndicalisme

21

**“Comment le syndicalisme peut-il
rejoindre les jeunes ?.”**

Jacques Théorêt

[pp. 223-229.]

[Retour à la table des matières](#)

Depuis les deux dernières décennies, au fil de deux récessions, les revenus d'une majorité de travailleuses et de travailleurs ont été affectés à des degrés divers. Toutefois, les jeunes sont les plus durement touchés et la pauvreté augmente dans leurs rangs. Aujourd'hui, pour la première fois depuis la Seconde Guerre mondiale, le revenu moyen des jeunes de moins de 30 ans a diminué, alors que celui des plus âgés a augmenté. Voilà le contexte économique et social dans lequel les jeunes d'aujourd'hui passent à l'âge adulte.

La période de la jeunesse s'allonge comparativement aux générations précédentes et l'entrée définitive sur le marché du travail est plus tardive. Les parcours des jeunes se complexifient, ce qui contribue à diversifier les modes de vie. Traditionnellement, la fin des études coïncidait avec le début de l'emploi, le départ de la maison familiale, la formation du couple et la création d'une famille. Rares

étaient ceux qui dérogeaient à ce parcours. Devenir adulte signifiait l'autonomie résidentielle, économique et affective. Ce cheminement linéaire ne tient plus désormais. Diverses raisons peuvent être évoquées pour expliquer cette nouvelle dynamique.

Tout d'abord, sachant que les choix faits en milieu scolaire et le niveau de scolarité déterminent les conditions d'entrée dans la vie active et les conditions de succès sur le marché du travail, les jeunes choisissent d'être aux études plus longtemps. Cette tendance s'accroît avec l'avènement de [224] l'économie du savoir. Ainsi, les jeunes sont plus scolarisés que leurs aînés et, chez les employeurs, on valorise la formation acquise sur les bancs d'école au détriment de celle acquise en entreprise. Syndicalement, nous devons donc gérer des situations explosives qui opposent des jeunes et des moins jeunes, tant sur le plan de la reconnaissance réciproque des compétences que sur l'accès à l'emploi. Le débat entre la formation et l'ancienneté fait rage.

Par ailleurs, la spécialisation requise des travailleurs et des travailleuses pour combler les emplois, a suscité le développement d'une panoplie de filières professionnelles où toute personne non avisée peut facilement se perdre. Or, les coupes budgétaires dans le réseau de l'éducation ont décimé les professionnels en orientation scolaire, ce qui contribue à accentuer les embûches.

En fait, les jeunes entrent à la fois plus tôt et plus tard sur le marché du travail. Plus tôt, parce qu'ils ont l'occasion de travailler à temps partiel tout en poursuivant leurs études. À cet égard, les données statistiques démontrent que la proportion des jeunes qui cumulent emploi et études a doublé en à peine vingt ans. D'autre part, les jeunes effectuent une entrée définitive sur le marché du travail plus tardive parce qu'ils sont aux études plus longtemps.

On remarque une hausse du nombre de jeunes qui continuent à cohabiter avec leurs parents. Le font-ils seulement pour des raisons économiques ou de prolongement des études ? On ne saurait le dire avec certitude car il faut aussi constater que la vie de couple se fait plus rare alors que la vie avec des colocataires augmente. Il faut également ajouter à ce portrait qu'un certain nombre d'années s'écoulent entre le moment de la formation d'un couple et la naissance du premier enfant. Ainsi, pour bon nombre de jeunes, la formation d'une famille est reportée vers la fin de la vingtaine. La décision de former une famille relève avant tout de

valeurs émotives et culturelles de même que de changements profonds dans la réalité des jeunes femmes d'aujourd'hui.

[225]

LES JEUNES ET LE MOUVEMENT SYNDICAL

De tout temps le mouvement syndical a été à l'avant-scène des grands débats sociaux et économiques. Parce qu'il était souvent l'unique représentant collectif de revendications diverses, le mouvement syndical a développé une approche intégrant tous les groupes composant son *membership* dont les jeunes. Aujourd'hui, de nombreux autres groupes et associations interviennent sur un ensemble de questions qui peuvent interpeller les jeunes. Évidemment, cette multiplicité est à la source de nouvelles alliances permettant de faire avancer des revendications. Mais cela peut aussi avoir un impact sur la visibilité du mouvement syndical auprès des jeunes.

Les jeunes méconnaissent le mouvement syndical pour diverses raisons. Tout d'abord, ils passent plus de temps qu'autrefois en milieu scolaire, milieu où le mouvement syndical est quasi absent. Ensuite, les parents et les enfants échangent peu sur les réalités du marché du travail ou sur les syndicats. Et quand les médias en parlent, c'est trop souvent de façon négative, à cause des conflits de travail. De plus, même syndiqué, les jeunes connaissent peu ou mal les syndicats. Ils sont relativement peu intéressés par les activités syndicales et, par ricochet, moins présents dans les structures syndicales. Enfin, les jeunes sont beaucoup moins syndiqués que les plus âgés, particulièrement les moins de 25 ans et les jeunes femmes de cette catégorie d'âge.

Pourtant, selon les sondages d'opinion réalisés par la FTQ, les jeunes non syndiqués, plus particulièrement les 18 à 24 ans, perçoivent positivement le mouvement syndical et souhaiteraient, plus que leurs aînés, appartenir à un syndicat. D'autre part, les débats qui ont eu lieu au dernier congrès de la FTQ montrent l'importance de rejoindre les jeunes non-syndiqués là où ils sont, en tenant compte de leurs besoins et de leurs nouvelles réalités. Nous devons tenter de rejoindre ces futurs membres en utilisant nos membres actuels qui leur ressemblent et qui peu-

vent les convaincre de rejoindre nos rangs. Un mouvement syndical qui ne grandit pas est en danger de perdre sa capacité d'intervenir dans les milieux de [226] travail et dans la société en général. Et pour grandir, il faut aussi rejoindre les jeunes.

Les jeunes membres s'impliquent dans leur syndicat mais ils sont moins visibles, ne serait-ce qu'en raison de leur poids démographique plus faible. C'est la génération des *baby boomers* qui occupe actuellement la plus grande place sur le marché du travail et dans nos syndicats. Les jeunes peuvent donc se sentir noyés dans des organisations qu'ils ne perçoivent pas comme étant les leurs.

De plus, l'environnement socio-économique dans lequel les jeunes et les moins jeunes évoluent ne valorise pas beaucoup l'action collective. Les valeurs de concurrence et de compétition, portées par le néolibéralisme, imprègnent de plus en plus la société québécoise. Ce sont des valeurs porteuses d'un plus grand individualisme, qui touchent cependant toutes les catégories d'âge. À titre d'exemple récent, la compagnie Les Ailes de la Mode devait combler 45 postes et il y a eu 3000 demandes d'emploi ! Dans pareilles circonstances, jeunes et moins jeunes ont l'obligation d'exceller, d'être les meilleurs, pour décrocher un emploi.

Par ailleurs, certains jeunes sont méfiants face aux institutions politiques, y compris syndicales, pas nécessairement parce qu'ils sont en désaccord avec les idéaux portés par le mouvement syndical, mais plutôt parce qu'ils ne perçoivent pas ces idéaux dans les discours et, surtout, dans les actions des syndicalistes. Mentionnons que plusieurs jeunes n'ont jamais côtoyé de syndicalistes et ne connaissent pas leurs objectifs. En conséquence, leur méconnaissance et leur indifférence les rendent vulnérables à toutes les influences médiatiques et patronales.

DES MOYENS D'ACTION CONTESTÉS

Bien qu'ils adhèrent aux valeurs syndicales, certains jeunes ne sont pas nécessairement d'accord avec les moyens d'action déployés par le mouvement syndical. À titre d'exemple, plutôt que la confrontation, ils préfèrent souvent la négociation et la recherche de compromis dans le cadre des relations [227] avec l'employeur. Ils semblent plus réticents face aux manifestations et aux grèves.

En outre, les transformations du marché du travail ont des effets certains sur la capacité du mouvement syndical à rejoindre les jeunes, particulièrement dans le secteur des services privés où ils sont fort nombreux, peu syndiqués et occupent des emplois précaires à temps partiel.

Les sondages et les enquêtes sur le degré de participation des membres à la vie syndicale montrent que les jeunes participent moins que les plus âgés. Les façons de faire de nos organisations peuvent parfois limiter la participation de nos jeunes membres. À titre d'exemple, le déroulement et les procédures en assemblée générale en rebutent plusieurs et ils sont nombreux à invoquer le fait d'être trop occupés pour participer à la vie syndicale. Nos façons de faire syndicales ne sont pas toujours accessibles et faciles à comprendre ; nous ne prenons pas toujours le temps de bien les expliquer aux nouveaux membres, particulièrement aux plus jeunes qui n'ont la plupart du temps aucune expérience syndicale. Par ailleurs, la précarisation des conditions de vie et de travail des jeunes rend difficile la conciliation entre le travail, les études et la famille.

Enfin, la nature même des cheminements syndicaux nécessite un certain passage du temps. Ce facteur est important dans l'évolution des militants et militantes dans les structures syndicales et explique, en partie, pourquoi les jeunes membres ne se retrouvent pas nécessairement à tous les échelons dans la même proportion que leurs aînés.

COMMENT REJOINDRE LES JEUNES ?

À la FTQ, rejoindre les jeunes est un objectif prioritaire. C'est notamment la raison d'être du Comité des jeunes de la FTQ. Nous devons échanger, réfléchir, discuter de ce que nous faisons déjà et pourrions faire de plus afin de répondre aux besoins et revendications des jeunes, tant dans le milieu scolaire que dans les milieux de travail, et pour favoriser leur implication dans nos syndicats. C'est essentiel si nous [228] voulons nous assurer que les syndicats demeurent, pour les jeunes mais aussi pour les plus âgés, le lieu des nécessaires solidarités qui permettent de faire avancer des objectifs de justice et d'équité, dans un monde où le capitalisme est plus vigoureux que jamais.

Pour rejoindre les jeunes, il nous faut absolument intervenir dans le milieu scolaire afin de mieux leur faire connaître les réalités du monde du travail et du monde syndical. La FTQ a actuellement (en 2001) un projet en préparation à ce sujet, conjointement avec la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), dans la foulée de la publication récente d'un petit livre destiné aux jeunes et intitulé *La Vraie vie*.

Il nous faut également participer à la formation des jeunes par l'entremise de véritables stages formateurs en emploi. Déjà, la FTQ et le Fonds de solidarité ont mis sur pied, en 1999, le Fonds étudiant solidarité travail du Québec. Ce fonds a permis, en trois ans, à près de 1000 jeunes des niveaux secondaire, collégial et universitaire d'occuper des emplois d'été bien rémunérés dans des syndicats, des groupes communautaires, des coopératives et des PME. Il vise à faciliter l'intégration des jeunes dans les milieux de travail et à leur permettre de mieux connaître et apprécier l'action bénéfique du mouvement syndical dans notre société.

Par ailleurs, nous devons réfléchir et agir dans nos milieux de travail pour rendre les emplois moins précaires, pour une meilleure conciliation du travail, des études et de la famille, ainsi que pour un équilibre dans la formation. Les syndicats doivent procéder à une adaptation et à un renouvellement des pratiques afin que les nouveaux membres aient accès à une information et une formation syndicales, et que les jeunes puissent s'impliquer dans les structures syndicales.

Enfin, je veux souligner un dernier point qui peut intéresser les jeunes car il est directement lié à nos nouvelles pratiques syndicales. L'action syndicale traditionnelle a son importance, certes, mais notre rapport de force réside aussi du côté de notre pouvoir économique. C'est ainsi que nous nous sommes donné un outil, le Fonds de solidarité FTQ, dont l'utilité [229] et le succès ne sont plus à prouver. L'investissement responsable - le placement éthique -, par l'entremise des caisses de retraite, est un autre outil qu'il faudra développer, tout comme la consommation responsable et le commerce équitable. Ce sont là des actions qui peuvent permettre au mouvement syndical d'être plus proche des préoccupations de la nouvelle génération.

[231]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

**IV. Les défis du syndicalisme
22**

**“Le syndicalisme,
moteur d'une mondialisation
de la justice sociale.”**

Eddy Laurijssen

[pp. 231-237.]

[Retour à la table des matières](#)

Le thème que nous aborderons dans ce texte est l'un des grands dilemmes auxquels le monde syndical se trouve aujourd'hui confronté : comment nos organisations doivent-elles s'adapter, ou souvent se transformer, pour pouvoir continuer à jouer leur rôle indispensable dans une société, dans un monde qui ressemble de plus en plus à un toboggan dont personne ne semble être aux commandes ? Je saisis aussi cette occasion, en tant que secrétaire général adjoint de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) pour vous parler de la dimension internationale des nouveaux défis qui confrontent actuellement le mouvement syndical.

Que l'on parle des problèmes économiques, de l'évolution de la situation sociale dans nos pays, des grandes mutations dans le monde du travail, ou encore

des stratégies syndicales pour le nouveau millénaire, il est incontestable qu'aujourd'hui, l'international n'est jamais loin du national.

Le facteur dominant dans ce débat sur le changement est sans aucun doute la mondialisation de l'économie et ses conséquences néfastes sur le plan social. Malgré le potentiel positif de la mondialisation pour la création de ressources et de richesses qui devraient nous permettre de combattre, dans tous les pays et dans toutes les couches de nos sociétés, les fléaux de la pauvreté, de la famine, du chômage et de l'exclusion sociale, nous constatons que le modèle néolibéral de la mondialisation fait aujourd'hui exactement le contraire pour la vaste majorité des populations de notre globe.

[232]

Certes, la mondialisation de l'économie ne manque pas de créer des richesses, abondantes même. Mais comment sont-elles exploitées et réparties ? Le fait que les fortunes combinées des 200 personnes les plus riches du monde excèdent l'ensemble des revenus des 2 milliards de personnes à l'autre bout de l'échelle économique nous offre déjà un bon indice. De plus, la concentration de pouvoir et de ressources entre les mains des sociétés multinationales semble hypnotiser nos États : des 100 économies ou budgets les plus vastes du monde, plus de la moitié sont des sociétés ; les autres sont des pays.

Au cours de cette dernière décennie, les politiques gouvernementales ainsi que celles des institutions internationales financières et commerciales ont été orientées de façon quasi exclusive vers la promotion de la liberté du capital. Des barrières tarifaires ont été éliminées, les marchés dérégularisés, les contrôles financiers assouplis, les services et des entreprises publics privatisés. Cette liberté d'agir est protégée par un grand nombre d'accords et de conventions. Les règlements sont stricts et détaillés, les pénalités en cas de violation sévères.

Mais où sont les règlements qui protègent les droits et libertés des simples travailleuses et travailleurs dans ce système ? Quelles sont les pénalités pour les entreprises comme Michelin, Unilever et beaucoup d'autres qui annoncent des bénéfices record et, en même temps, licencient des milliers de travailleurs ? Ou pour les sociétés qui congédient les travailleurs qui veulent créer un syndicat ou proposent la négociation collective pour défendre leurs intérêts ?

Les pressions énormes déclenchées par une concurrence farouche, souvent déloyale, entre pays et entreprises, pour s'emparer d'une part lucrative des marchés d'exportation, se traduisent un peu partout en réductions des conditions et des droits de travailleurs. Dans beaucoup de pays, les syndicalistes sont victimes de répressions violentes de la part des employeurs et des gouvernements. Le rapport annuel de la CISL sur les violations des droits syndicaux a révélé que, [233] l'an passé, au moins 140 syndicalistes ont été assassinés, 3000 arrêtés et plus de 1 500 torturés. Et le bilan s'alourdit de plus en plus : au mois de février 2001, 9 syndicalistes ont été assassinés en Colombie seulement. La CISL présente des dizaines de plaintes chaque année au Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Autre problème tragique : le travail des enfants est en croissance constante dans plusieurs régions du monde. Alors que près d'un milliard d'adultes n'ont pas d'emploi décent, on trouve quand même du travail pour 250 millions d'enfants. Dans l'industrie du diamant, symbole par excellence du luxe et de profits vertigineux, on fait travailler des milliers d'enfants dans les conditions les plus insalubres. Serait-il impossible pour ces seigneurs de payer quelques cents en plus pour un salaire d'adulte et permettre aux enfants d'aller à l'école ? Et que dire de la mort de près de 50 enfants, au début de l'an 2001, dans l'explosion de leur école, en Chine, où ils étaient forcés de fabriquer des feux d'artifices ? Voilà comment on gagne la course aux marchés d'exportations par des produits à prix compétitifs.

Est-ce faire preuve d'un esprit protectionniste excessif si les syndicats et la société civile exigent que soient introduites et imposées des règles strictes, non seulement pour protéger le capital, mais aussi pour protéger les intérêts des travailleurs et la dignité de la personne ?

Autant de problèmes, autant de défis. Il faut surtout nous garder du grand danger de marginalisation qui menace ceux qui se considèrent comme des victimes plutôt que des acteurs dans cette lutte que nous menons. Il n'y a aucune raison pour que les syndicats restent sur la défensive, par exemple dans le grand débat sur la mondialisation. Notre mouvement a beaucoup à offrir dans ces domaines parce que nos propositions et nos revendications sont basées sur des valeurs universelles comme la démocratie, la solidarité, la justice et les libertés pour lesquelles nous luttons tous les jours.

Prenons, par exemple, le cas de la crise asiatique il y a quelques années. Le mouvement syndical a toujours soutenu [234] que les « tigres asiatiques », représentants par excellence du modèle néolibéral du libre-marché, sont incapables de générer une société viable, ni même un système économique viable. Les événements ont prouvé la valeur de nos arguments et de nos propositions. Le miracle des tigres s'est transformé en désastre économique et social et la communauté internationale, par l'intermédiaire de la Banque Mondiale, a payé 80 milliards de dollars US pour dépanner la seule Corée du Sud. Après coup, même M. Soros a dit que la mondialisation était en crise parce qu'on a trop « dérégularisé ». Et Mé Kim doe Yung, président de la Corée du Sud, a déclaré que l'effondrement de l'économie de son pays était dû au manque de démocratie et de transparence qui caractérisait son pays.

Un autre exemple, plus récent et sûrement plus connu dans cette partie du monde, est le fameux Accord de libre échange nord-américain (ALENA). Nous nous sommes opposés dès le début aux termes de cet accord inspiré, une fois de plus, par l'idéologie rigide du marché libre. Récemment, nous avons entendu le nouveau président mexicain Vicente Fox déclarer que l'ALENA était un mauvais accord pour les travailleurs américains et canadiens et qu'il n'a pas non plus profité aux travailleurs mexicains, qui ont vu leurs salaires réels chuter de 25 % depuis l'introduction de l'ALENA. Il a ajouté que la seule solution était de réduire les écarts énormes entre les pays, en élevant le niveau de vie des travailleurs mexicains et non en réduisant celui des Canadiens et des Américains. Il a proposé d'incorporer dans l'ALENA une dimension sociale, un contrat social qui devrait offrir la même protection en matière de droits des travailleurs que pour le capital.

Ces déclarations du président Fox sont d'autant plus encourageantes que, pendant des années, on a contré les propositions syndicales pour l'inclusion de contrats sociaux dans les traités commerciaux et financiers, avec l'argument qu'un tel lien était inacceptable pour les pays en développement, tel le Mexique.

[235]

Pour toutes ces raisons, nous estimons que le moment est propice et que les conditions économiques et sociales exigent que le mouvement syndical international intensifie sa campagne pour une dimension sociale dans le processus de la mondialisation. Nous voulons un socle social dans tous les accords bilatéraux et

multilatéraux. Nous voulons également que toutes les institutions internationales telles que les Nations Unies, la Banque Mondiale et le Fonds monétaire international (FMI), l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et d'autres, ainsi que les sociétés multinationales, acceptent de respecter dans leurs activités respectives certaines valeurs sociales et normes de travail minimales.

Ces normes minimales universelles sont consacrées dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux des travailleurs, adoptée en 1998. En approuvant le texte de cette déclaration, les États membres de l'OIT s'engagent à combattre le travail des enfants, le travail forcé ainsi que la discrimination dans l'emploi, et à respecter la liberté syndicale et le droit à la négociation collective.

La CISL, avec ses organisations affiliées et les Secrétariats professionnels internationaux (SPI), négocie depuis deux ans avec les instances internationales concernées pour que ce nouvel instrument de l'OIT soit accepté comme l'un des piliers de base incontournables dans le développement d'un modèle économique et social viable et équitable pour tous, d'une mondialisation moins sauvage et plus civilisée.

Oui, nous voulons que toutes les institutions internationales acceptent leur part de responsabilité dans cette tâche, y compris l'OMC. Alors que la Banque Mondiale et le FMI ont finalement reconnu que le manque de réussite de leurs programmes est dû principalement à la négligence de leurs conséquences sociales, l'OMC maintient qu'elle n'a rien à voir avec le social ou avec les droits fondamentaux des travailleurs. Le message de Seattle, comme quoi la société civile n'accepte plus le modèle actuel de la mondialisation et qu'elle tient l'OMC en partie responsable de négligence de la [236] dimension sociale, n'a donc pas encore été totalement reçu. Nous devons intensifier notre campagne à cet égard.

En plus de cette action prioritaire au niveau international, il est indispensable que nous unissions nos forces afin de renforcer nos structures syndicales et de stimuler l'efficacité de nos actions. Dans plusieurs pays, nous avons enregistré des progrès considérables grâce à de nouveaux types de services et de nouvelles méthodes de recrutement et de responsabilisation, surtout parmi les femmes, les jeunes dans le secteur informel et les nouvelles catégories d'emploi. En Allemagne,

on créait, en mars 2001, le plus grand syndicat du monde dénommé « verdi », qui compte 3 millions de membres, en majeure partie du secteur public et des services. Si le monde des affaires est actuellement dominé par une vague de fusions, il est clair que nos syndicats ne peuvent pas se permettre d'éparpiller leurs forces et de se compliquer la vie entre eux.

Dans le même ordre d'idées, nous avons œuvré pour la création de conseils d'entreprise transnationaux, surtout en Europe, et tout en veillant à ce que ce système n'affecte pas le rôle des syndicats existants. En même temps, le nombre des conventions collectives et d'accords-cadres au niveau de certaines multinationales augmente de façon encourageante, surtout dans les secteurs du bois, du bâtiment et de l'agro-industrie. Il s'agit là également d'un outil crucial pour l'avenir du syndicalisme que nous devons promouvoir au maximum dans les entreprises, par l'intermédiaire de vos Secrétariats professionnels internationaux (SPI) ou par la collaboration de la FTQ avec la CISL.

Le renforcement de la solidarité syndicale est plus indispensable que jamais. La CISL a développé deux réseaux majeurs pour servir cet objectif. Le premier a comme tâche de s'attaquer aux violations des droits syndicaux dans le monde entier, par des actions de protestation massives et soutenues avec nos membres. Dans des pays où la justice nationale n'offre pas les garanties nécessaires, la pression internationale est souvent la seule protection pour les syndicalistes et les syndicats menacés.

[237]

Le deuxième réseau cherche à soutenir et à renforcer, toujours par le biais de la solidarité internationale, les structures et les activités syndicales dans les pays qui en ont besoin. Si nous voulons réussir dans nos efforts pour construire un contrepoids syndical valable au niveau des institutions internationales qui dominent la scène économique mondiale, nous devons rechercher la représentativité maximale de notre mouvement. De plus, l'existence de syndicats forts et indépendants constitue un élément crucial dans notre lutte contre le *dumping* social, parce que l'expérience nous démontre que ceux qui cherchent à exploiter les travailleurs préfèrent s'installer dans les pays où les syndicats sont faibles, absents ou sont contrôlés de l'extérieur.

Finalement, notre action de solidarité avec les pays du Tiers-Monde ne devrait pas se limiter aux questions strictement syndicales. La campagne mondiale pour l'annulation de la dette extérieure des pays pauvres mérite tout notre appui politique et moral. Et comment pourrions-nous nous abstenir d'aider nos camarades africains désespérés à développer des programmes d'information et d'éducation dans les entreprises pour combattre l'épidémie meurtrière du SIDA ?

Dans ce texte, j'ai tenté de donner un aperçu des défis syndicaux du point de vue international. Mais cet aperçu n'est pas un simple catalogue récapitulatif ; c'est un appel que je lance pour que nous puissions continuer à relever des défis ensemble. En terminant, j'aimerais souligner la profonde appréciation de la CISL pour la coopération et l'appui de la FTQ à nos programmes, que ce soit pour la formation syndicale ou la défense de la liberté syndicale dans le monde ou encore pour la construction de notre Francophonie syndicale comme instrument de promotion des liens de solidarité et d'amitié entre les pays du Nord et du Sud au sein de l'Espace Francophone.

Ensemble, nous défendrons mieux les droits de nos membres. Ensemble, nous nous battons pour la mondialisation... de la justice sociale.

[239]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

**IV. Les défis du syndicalisme
23**

**“Le syndicalisme et le pouvoir.
En attendant le Grand Soir...”**

Henri Massé

[pp. 239-248.]

[Retour à la table des matières](#)

J'aimerais d'abord vous brosser un petit portrait rapide de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, la plus grande centrale syndicale québécoise et la plus ancienne aussi, car nos origines remontent à plus de cent ans, à la fin du XIXe siècle.

La FTQ, c'est d'abord 500 000 travailleurs et travailleuses rassemblés dans une trentaine de grands syndicats, en majorité dans le secteur privé mais aussi dans le secteur public et parapublic. Notre plus grand affilié, avec 100 000 membres, est d'ailleurs un syndicat des services publics, le Syndicat canadien de la fonction publique, dont j'ai été le directeur québécois. Parmi nos autres syndicats, une douzaine qui comptent le plus fort *membership* sont aussi représentés au bureau de direction de la FTQ : les Métallos, le Syndicat des communications, de l'énergie et du papier, la Construction, l'alimentation et le commerce, les Teams-

ters, les fonctionnaires fédéraux, les employés de services, l'automobile, les machinistes, le personnel professionnel et de bureau, le vêtement et le textile, ainsi que les Postes. Nous avons même chez nous le Syndicat des pompiers du Québec ! Bref, la FTQ est bien implantée dans tous les secteurs d'activité économique.

Ce sont tous des syndicats fiers de leur autonomie, et avec raison. Ils adhèrent à la FTQ de façon libre, volontaire et démocratique. C'est d'ailleurs le propre de la FTQ de respecter l'autonomie de ses affiliés, tout en bâtissant avec eux une centrale forte.

[240]

Nos syndicats sont de différentes tendances car il n'y a pas de courant unanime à la FTQ, bien que nos orientations générales soient de gauche, c'est-à-dire social-démocrate. Certains syndicats se croient très progressistes mais ils le sont peut-être moins dans l'action, d'autres le sont moyennement. Nous avons aussi des syndicats plus modérés, ceux de la construction par exemple, que certains qualifient d'affairistes. Mais s'ils se battent pour améliorer les conditions de travail de leurs membres, ils sont aussi très combatifs quand vient le temps d'aider leurs confrères et consœurs des autres syndicats, lors de conflits ou de certaines campagnes d'envergure comme la lutte contre les compressions à l'assurance-emploi.

DES LIENS CANADIENS ET NORD-AMÉRICAINS

Nos syndicats ont également, pour la plupart, des liens canadiens et nord-américains, et nous en sommes fiers. Certains nationalistes frileux nous ont parfois reproché ces liens. Or, je peux vous assurer que les syndicats canadiens ou nord-américains qui n'ont pas compris le Québec, ils ne sont plus à la FTQ. Souvent ils n'existent plus. Les syndicats canadiens et nord-américains qui sont encore à la FTQ, ce sont des syndicats qui ont profondément compris le Québec. Ce sont même des syndicats qui ont appuyé la souveraineté du Québec.

Je pense, entre autres, à notre Syndicat des Métallos - les Métallurgistes unis d'Amérique - qui a été l'un des premiers à appuyer la souveraineté du Québec. Plusieurs syndicats au Canada et même aux États-Unis ont appuyé le droit à l'autodétermination du Québec. Demain matin, s'il y avait un référendum gagnant,

nous avons plein d'amis au Canada qui appuieraient la position qui aurait été prise démocratiquement par le peuple du Québec. Bien sûr, le Congrès du travail du Canada (CTC) et les syndicats canadiens nous disent : « Nous ne souhaitons pas que le Québec se sépare », mais ils nous disent aussi : « Si cela doit arriver, nous serons au premier rang pour défendre votre choix démocratique ».

[241]

UNE POLITIQUE DE PRÉSENCE

Je ne le dis pas par chauvinisme, car c'est une réalité : la FTQ est outillée comme aucune autre organisation syndicale n'a la chance de l'être au Québec. Nous avons 30 000 militants et militantes dans toutes les régions. De ce nombre, plus de 3 500 ont le privilège, comme moi, d'être payés à plein temps pour le faire. Il y en a plus de 25 000 autres qui, en-dehors de leurs heures de travail, mettent l'épaule à la roue pour faire marcher leur centrale, faire marcher les syndicats affiliés, faire progresser les conditions de vie des travailleurs et des travailleuses, et de l'ensemble de la société. Nous avons des bénévoles dans toutes sortes d'activités. Nous avons des gens qui siègent à des conseils municipaux, à des commissions scolaires, à des organismes socio-économiques de développement, partout au Québec. Nous avons aussi des gens qui militent dans des partis politiques.

La FTQ, comme centrale, est présente partout et à tous les niveaux politiques. Que ce soit dans les villes et les régions, par l'entremise de nos dix-sept Conseils régionaux, ou à Québec et à Ottawa, quel que soit le parti au pouvoir, dans tous les lieux où des décisions se prennent qui sont importantes pour la communauté, pour les travailleurs et les travailleuses, la FTQ se fait un devoir d'être présente.

Un article majeur des statuts de la FTQ dit que la Fédération a notamment pour but d'« inciter ses membres à participer à la vie politique sous toutes ses formes et d'assurer une présence prépondérante des travailleurs et travailleuses partout où des décisions sont prises en leur nom, d'une part en parachevant leur formation sociale, politique et économique et, d'autre part, en les encourageant à militer au sein de regroupements populaires ou de partis politiques susceptibles

d'engendrer, par leur action, un changement en profondeur de l'organisation de notre société dans l'intérêt des travailleurs et des travailleuses ».

Il se fait énormément de formation à la FTQ. Nous formons des centaines de militants et de militantes, non pas sur les questions de convention collective - ça relève de nos [242] syndicats - mais, par exemple, sur toutes les questions de développement socio-économique. Nous formons nos représentants dans les Centres locaux de développement, à Emploi-Québec, dans les différents organismes qui émergent dans les régions et les localités lorsque le milieu décide de se prendre en mains. Nous avons mis sur pied un Collège québécois du travail pour donner une formation plus avancée, en collaboration avec notre Fonds de solidarité.

C'est clair qu'à la FTQ, nous avons toujours eu horreur de la chaise vide : quand il y a une place pour s'asseoir et qu'on peut discuter sérieusement, nous sommes là. C'est un réflexe chez nous ! Ça remonte à nos précurseurs, à de grands syndicalistes comme par exemple Gustave Francq, qui fut le premier secrétaire général de la Fédération provinciale du travail du Québec. Ça remonte à tous mes prédécesseurs à la présidence de la FTQ, les Roger Provost, Louis Laberge, Fernand Daoust et Clément Godbout. Nous avons toujours eu la même politique là-dessus. Nous avons toujours pensé qu'il y a moyen de s'asseoir à une même table sans coucher dans le même lit !

DES CHANGEMENTS MAINTENANT

Nous nous démarquons un peu à ce sujet de certaines autres organisations syndicales. Je ne le dis pas de façon péjorative car chaque organisation a droit à son identité, à ses orientations, et nous avons droit aux nôtres.

À la FTQ, nous aussi nous rêvons du Grand Soir, d'une société juste et équitable, d'une société idéale. Mais, en même temps, nous savons que le Grand Soir, ça n'arrive pas d'un coup de baguette magique, et même que c'est long à arriver. Nous pensons que ça prend des changements mais des changements maintenant, pas dans cent ans. Il faut être pragmatique, c'est-à-dire voir ce qu'on peut réussir en pratique dans l'action, en faisant les négociations et les compromis nécessaires.

Comme dit le proverbe chinois : peu importe que le chat soit noir ou gris, pourvu qu'il attrape les souris !

[243]

Chaque année, nous faisons une série de pèlerinages à Québec et à Ottawa, et dans toutes sortes d'endroits, afin de défendre des projets importants pour nos membres et pour l'ensemble de la population. Nous nous préoccupons des lois du travail mais aussi d'emploi, d'éducation, de santé, de régimes de retraite, de la condition des femmes et des jeunes, de la langue française, de questions internationales, etc.

Nous siégeons à une kyrielle d'organismes comme le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, le Conseil supérieur de l'éducation, Investissement Québec, la Caisse de dépôt et placement, l'Office de la langue française, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

À titre d'exemple, siéger à la CSST n'est pas une mince tâche : j'y suis d'ailleurs présent avec pas moins de trois vice-présidents de la FTQ. Mais c'est au Québec que nous avons les meilleures prestations d'assurances dans les cas de maladies professionnelles et d'accidents du travail, parce que le mouvement syndical a été très présent.

Autre exemple : je sié debate aussi à la Caisse de dépôt et placement. On y prend des décisions fort importantes pour le développement de l'emploi et l'avenir économique du Québec. C'est le bas de laine des Québécois, des travailleurs et des travailleuses que nous représentons. Nous ne laisserons certainement pas à John Roth, le grand patron de Nortel, le soin de prendre toutes les décisions à notre place ! Nous devons veiller à ce que les décisions économiques et financières qui se prennent servent à assurer l'avenir des entreprises à moyen et à long terme, et non pas les intérêts à court terme de quelques actionnaires qui vont empocher des profits.

Bref, comme centrale syndicale, la FTQ veut être présente partout. Être vraiment de gauche, ce n'est pas seulement critiquer mais proposer des solutions et prendre des décisions. Ce ne sont pas toujours des décisions unanimes ni nécessairement populaires au sein de notre mouvement, mais nous prenons le temps d'en discuter et de faire le débat avec notre monde.

[244]

PRIORITÉ À L'EMPLOI

Des décisions pas nécessairement populaires mais courageuses, je crois que nous en avons prises lors du fameux Sommet socio-économique sur l'emploi, en 1996. Nous n'avons pas seulement participé à ce sommet, nous l'avions demandé. La FTQ a en effet mis beaucoup de pression sur le gouvernement du Québec, et aussi sur la place publique, pour obtenir ce sommet. Nous pensions qu'avec un taux de chômage de 12%, il était important que l'ensemble de la société québécoise se mobilise. Il n'y a pas que les forces du marché pour relancer l'économie et l'emploi.

L'opération impliquait d'adopter une politique de redressement budgétaire et nous avons appuyé cet objectif, tout en exigeant d'autres façons de faire. Il est clair que nous ne pouvions continuer cette fuite en avant dans les déficits qui aurait mis en péril nos systèmes de santé et d'éducation et qui aurait détérioré encore plus les conditions de travail de nos membres dans les services publics. Si c'était à refaire, nous prendrions certainement les mêmes décisions. [...]

Dans plusieurs régions, le taux de chômage atteint 15 % et même 20 %. Nous sommes donc allés voir le gouvernement du Québec, avec nos gens des régions qui travaillent d'arrache-pied à s'en sortir et qui savent de quoi ils parlent, quels programmes seraient nécessaires pour relancer l'emploi chez eux. Nous avons demandé au gouvernement d'adopter des programmes bien ciblés pour favoriser, dans les régions-ressources, les entreprises de deuxième et de troisième transformation. On siphonne ces régions de leurs ressources naturelles sans jamais rien transformer sur place. Nous avons donc réclamé des programmes spéciaux dans le prochain budget pour la transformation de l'aluminium au Saguenay-Lac-Saint-Jean et pour l'exploration minière en Abitibi, en proposant, dans les deux cas, la collaboration active de notre Fonds de solidarité. Nous avons fait de même pour la Gaspésie et la Côte-Nord.

Nous n'avons donc pas que des préoccupations immédiates ou corporatistes concernant nos conditions de travail, [245] nous avons aussi des préoccupations

générales en vue d'améliorer les conditions d'emploi et de vie de la population du Québec.

C'EST BIEN MEILLEUR... AVEC UN SYNDICAT

Bien évidemment, dans nos démarches auprès des pouvoirs publics, nous appuyons aussi les revendications des groupes qui luttent contre la pauvreté et l'exclusion. Nous allons continuer de les appuyer. En même temps, nous pensons qu'une des meilleures façons de sortir les gens de la pauvreté, c'est de leur fournir un emploi. Et, si possible, un emploi de qualité et syndiqué.

Les travailleurs syndiqués gagnent en effet, en moyenne, quatre dollars l'heure de plus que les non-syndiqués. Ils ont généralement des avantages sociaux comme des régimes d'assurances et de retraite. Comme le dit notre publicité, « c'est bien meilleur... avec un syndicat ! »

La syndicalisation est d'ailleurs une de nos grandes priorités ces temps-ci. Même si le taux de présence syndicale au Québec est le plus élevé en Amérique du Nord - soit environ 40% de la population active -, il n'est que de 27,5% dans le secteur privé, comparé à 80% dans le secteur public. Notre principal défi demeure de syndiquer davantage les salariés du secteur privé. Pour y arriver, nos syndicats mettent les bouchées doubles.

La situation est encourageante si l'on en croit le sondage Léger Marketing réalisé pour le compte de la FTQ et rendu public durant le colloque de l'UQAM en mars 2001. Ce sondage révèle que 37% des non-syndiqués au Québec préféreraient être syndiqués s'ils en avaient le choix, et c'est encore plus fort chez les jeunes de moins de 25 ans. C'est là une hausse de dix points de pourcentage par rapport au sondage que nous avons fait il y a trois ans en 1998. Quant aux personnes déjà syndiquées, 81% d'entre elles préfèrent le demeurer, comparé à 70% lors de notre sondage d'il y a trois ans.

[246]

MONDIALISATION ET ZLÉA

Je veux vous donner un autre exemple maintenant de notre volonté d'être présents partout : notre participation active à l'organisation du Sommet des peuples des Amériques, tenu parallèlement au Sommet des chefs d'État à Québec en avril 2001. Un tel Sommet des peuples n'aurait jamais pu avoir lieu sans l'initiative, le soutien et les ressources du mouvement syndical.

La FTQ a des positions claires sur la mondialisation des marchés et la mise en place de la future Zone de libre-échange des Amériques (ZLÉA). Il y a des groupes qui disent complètement non à toute entente commerciale, non à la mondialisation. Nous, à la FTQ, nous ne pensons pas que ce soit la bonne voie à suivre. Nous voulons plutôt une place pour le mouvement syndical dans le processus des négociations, parce que les travailleurs et travailleuses sont directement concernés par cette entente. À l'heure actuelle, nous avons au Québec des entreprises qui déménagent leurs activités au Mexique, au Honduras, au Pérou. C'est une question de fait, nous sommes obligés de vivre avec cette réalité. Au lieu d'avoir un discours protectionniste, nous voulons donc être consultés et associés au processus des négociations de la ZLÉA.

C'est la différence entre nous et certains groupes qui disent carrément : « il faut être contre ces accords-là », mais sans présenter de solution. Nous, du mouvement syndical, nous pensons qu'il y a moyen de forcer les gouvernements à nous donner de la place et à discuter. Nous voulons faire partie de la solution. Le mouvement syndical se bat pour modifier les accords commerciaux et y faire inclure une Charte sociale, de telle sorte que l'intégration économique ne soit pas uniquement une affaire mercantile mais aussi une question de démocratie, de solidarité et de justice sociale. Pour cela, nous devons relever nos manches et travailler d'arrache-pied à bâtir un mouvement syndical fort dans les trois Amériques. Nous sommes capables de le faire.

À la FTQ, nous avons toujours dit que nous sommes prêts à nous appauvrir un petit peu, les travailleurs et les travailleuses [247] du Nord, si cela peut permettre

aux travailleurs et travailleuses du Sud de s'enrichir. Encore faut-il que les travailleurs du Sud puissent s'enrichir. Pour cela, ils ont besoin d'un mouvement syndical plus fort. Nous devons donc aider à renforcer les organisations syndicales en Amérique latine, en Amérique centrale, dans les Antilles. Nous voulons le faire avec la collaboration de nos amis du Congrès du travail du Canada (CTC) et de l'AFL-CIO des États-Unis. Nous allons travailler avec nos confrères et nos consœurs des syndicats du Canada, des États-Unis et des autres pays des Amériques, afin de bâtir une entente qui soit intéressante.

Nos amis syndicalistes européens ont réussi à le faire dans la construction de l'Europe des Quinze. Les syndicats ont forcé les gouvernements à les reconnaître dans le processus des négociations sur l'intégration des économies. Nous devons nous inspirer de leur expérience. Nous avons invité des syndicalistes européens à un colloque récemment. Ils nous ont dit qu'à l'heure actuelle, 25 000 militants et militantes syndicaux, dans les 15 pays de l'Union européenne, s'occupent activement de la question de l'intégration européenne. Ils font pression sur les gouvernements et les employeurs pour que cela se fasse intelligemment. Ils ont même déjà organisé une manifestation monstre à ce sujet.

Le modèle européen n'est pas parfait mais il n'y pas de *dumping* social. Un pays ne peut pas concurrencer les autres de façon déloyale avec des conditions de travail et de salaires plus basses. Il existe des mesures transitoires et compensatoires, de telle sorte que si un pays est plus faible économiquement, les autres pays plus riches vont l'aider à traverser la période la plus difficile.

LA FTQ LE FAIT...

Je veux conclure sur le fait que la FTQ est une centrale pragmatique, qui se définit dans l'action plus que dans la théorie et qui cherche à obtenir des résultats. Nous exigeons d'être présents partout et de participer aux débats, de façon responsable, même si ce n'est pas toujours facile. À propos [248] du déficit zéro et du Sommet socio-économique, nous avons participé à des débats controversés. Ce n'était pas toujours unanime chez nous. Mais nous devons mettre les vrais problèmes sur la table et en discuter franchement entre nous.

Quant à l'avenir, je pense que si le syndicalisme veut continuer de progresser, il doit accepter de changer, de se renouveler, d'être créatif et offensif. Cela veut dire changer nos façons de faire, dans certains cas, mais cela ne veut pas dire s'avachir. Le rapport de force est toujours nécessaire, plus que jamais, mais on ne peut plus l'exercer aujourd'hui comme il y a trente ans et même dix ans. C'est pourquoi, nous avons besoin de nouveaux moyens. Le Fonds de solidarité de la FTQ est un de ces outils nouveaux que nous nous sommes donnés. Nous sommes en train de nous outiller aussi, par l'entremise de nos régimes de retraite, pour faire de l'investissement responsable, du placement éthique

Je suis optimiste pour l'avenir du mouvement syndical en général et de la FTQ en particulier. Si nous pouvons négocier avec les patrons et les gouvernements des solutions concrètes et réalistes, des solutions réformistes aussi, ce sera à l'avantage de nos membres et de toute la société québécoise.

Je terminerai par une boutade sur nos amis des autres centrales syndicales, qui sont vraiment nos amis même si nous avons de petites chicanes parfois... On dit chez nous, à la FTQ : la CSQ l'écrit, la CSN le dit et la FTQ le fait !

[249]

**La FTQ, ses syndicats
et la société québécoise**

Collaborateurs et collaboratrices

[Retour à la table des matières](#)

RAYMOND BACHAND

Raymond Bachand a été président-directeur général du Fonds de solidarité FTQ de 1997 à 2001. Avant de se joindre au Fonds en 1994, il a été successivement professeur adjoint à l'École des Hautes Études Commerciales, chef de cabinet de Pierre Marc Johnson alors qu'il était ministre du Travail et de la Main-d'œuvre, secrétaire particulier au cabinet du Premier ministre René Lévesque, vice-président chez Métro-Richelieu, Culinar et Secor.

YVES BÉLANGER

Professeur au département de science politique de l'Université du Québec à Montréal, il est auteur et coauteur d'une quinzaine de livres, dont *L'Entreprise québécoise, développement historique et dynamique contemporaine*, *Le Québec militaire*, *Les Défis de la reconversion*, *L'industrie de la défense, dynamique et enjeux* et *Québec inc. L'entreprise québécoise à la croisée des chemins*. Il a participé à l'organisation de nombreux colloques de la série sur les leaders du Québec contemporain de l'UQAM.

ÉMILE BOUDREAU

Directeur-fondateur du Service santé-sécurité du travail de la FTQ, il a été l'un des porte-parole de la centrale auprès du gouvernement québécois dans le débat public concernant l'adoption de la Loi sur la santé et la sécurité du travail en 1979 et la formation de la CSST. Dans les années 1940, il a participé à la fondation de l'Association des employés de Normétal en Abitibi et a œuvré comme permanent au service du Syndicat des Métallos. À ce titre, il a joué un rôle de premier plan dans la célèbre grève des mineurs de Murdochville en 1957.

ROBERT COMEAU

Professeur au département d'histoire de l'Université du Québec à Montréal depuis 1969, il a publié des ouvrages en histoire du [250] Québec, particulièrement en histoire politique et ouvrière, ainsi que sur la question nationale québécoise. Il est président de l'Association québécoise d'histoire politique et dirige le *Bulletin d'histoire politique*. Il travaille également dans le monde de l'édition. Il a participé à l'organisation de nombreux colloques, dont ceux de la série sur les leaders du Québec contemporain de l'UQAM.

BERNARD DANSEREAU

Historien et chargé de cours en histoire ouvrière, canadienne et québécoise à l'UQAM et à l'Université de Montréal. Sa thèse de doctorat portait sur *Le mouvement ouvrier montréalais, 1918-1929 : structure et conjoncture*. Il est responsable de la publication du *Bulletin des chercheurs et chercheuses en histoire des travailleurs et travailleuses du Québec*.

FERNAND DAOUST

Conseiller spécial auprès du président au Fonds de solidarité FTQ. Après avoir occupé le poste de secrétaire général de la FTQ pendant 22 ans, soit de 1969 à 1991, il en devint le président jusqu'en 1993. Il a été le premier secrétaire du

Fonds de solidarité de la FTQ, de sa fondation en 1983 jusqu'en 1994, pour ensuite occuper le poste de président du conseil d'administration pendant deux ans.

ROBERT DEAN

Militant syndical depuis 1952 dans les secteurs de l'électronique, du textile, du parapublic (Hydro-Québec), de l'automobile et de l'aérospatiale, il a occupé plusieurs postes à la FTQ, dont celui de vice-président. Député de Prévost de 1981 à 1985, il a été adjoint parlementaire au Travail et à la Main-d'œuvre ainsi que ministre de l'Emploi et de la Concertation. Depuis sa retraite en 1989, il continue de militer comme chercheur, conseiller et formateur des TCA-Québec.

BERNARD DESCÔTEAUX

Bernard Descôteaux est directeur du journal *Le Devoir* depuis 1999, après en avoir été le rédacteur en chef pendant près de dix ans. Journaliste politique, il a été correspondant parlementaire à l'Assemblée nationale à Québec ainsi qu'à la Chambre des communes à Ottawa. Il est co-auteur avec André Bernard de l'ouvrage *Les élections au Québec 1981* (HMH).

[251]

GHISLAIN DUFOUR

Associé au Conseil du patronat du Québec depuis sa fondation en 1969, Ghislain Dufour en a été le président pendant plus de dix ans. Depuis 1997, il occupe les fonctions de conseiller principal, Affaires publiques et vice-président du conseil d'administration chez National-Montréal.

MONA-JOSÉE GAGNON

Mona-Josée Gagnon est professeure au département de sociologie de l'Université de Montréal où elle assure des enseignements et des encadrements de recherche en matière de travail, de syndicalisme et d'éducation. Auparavant, elle a tra-

vaillé plus de vingt ans à la FTQ, au Service de la recherche dont elle fut directrice. Elle collabore à l'occasion à certaines activités de la FTQ.

CLÉMENT GODBOUT

Clément Godbout a été président de la FTQ de 1993 à 1998, après avoir occupé le poste de secrétaire général pendant deux ans. Il a par ailleurs été vice-président de la centrale pendant dix ans, de 1981 à 1991, alors qu'il était directeur québécois du Syndicat des Métallos. Il fut également président du conseil d'administration du Fonds de solidarité (FTQ), membre du comité exécutif du Congrès du travail du Canada (CTC) et du conseil exécutif de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).

MICHEL GRANT

Michel Grant est professeur en relations de travail à l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal depuis 1981. Il se spécialise, entre autres, dans l'analyse des conventions collectives et la gestion des innovations dans les pratiques syndicales. Il a auparavant occupé des postes de direction au Syndicat canadien de la fonction publique et à la FTQ. Depuis 1997, il est membre du Comité de rédaction de la revue *Relations industrielles*.

Louis LABERGE

Louis Laberge a été président de la FTQ de 1964 à 1991. Il a également été le fondateur et le président du conseil d'administration du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) de 1983 à 1993. Auparavant, il a occupé différents postes à la section locale 712 de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de [252] l'aérospatiale (FTQ), au Conseil des métiers et du travail de Montréal et au syndicat des Travailleurs unis de l'automobile et de l'aérospatiale, un autre syndicat affilié à la FTQ.

EDDY LAURIJSSEN

Secrétaire général adjoint au siège social de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), à Bruxelles, depuis 1993. Depuis 1988, il est secrétaire du Groupe des travailleurs au conseil d'administration du Bureau international du travail (BIT) ainsi qu'à la Conférence générale annuelle de l'Organisation internationale du travail (OIT).

ÉRIC LEROUX

Titulaire d'un doctorat en histoire de l'Université de Montréal. Il poursuit actuellement des recherches postdoctorales à l'Université McGill dans le cadre d'un projet de recherche sur l'histoire du livre et de l'imprimé au Canada. Il vient de faire paraître, chez VLB éditeur, *Gustave Francq, figure marquante du syndicalisme et précurseur de la FTQ*.

CHRISTIAN LÉVESQUE

Christian Lévesque est professeur de relations du travail à l'École des hautes études commerciales et associé au Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT). Avec Gregor Murray de l'Université Laval et en collaboration avec les principales centrales syndicales au Québec, il mène actuellement un projet sur la mondialisation et le renouveau syndical.

HENRI MASSÉ

Après avoir été directeur québécois du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), puis secrétaire général de la FTQ, Henri Massé est président de la centrale depuis 1998. Il est également président du conseil d'administration du Fonds de solidarité FTQ ainsi que membre du comité exécutif du Congrès du travail du Canada (CTC) et du conseil exécutif de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).

CÉLINE MÉTIVIER

Céline Métivier est étudiante au doctorat en science politique à l'Université du Québec à Montréal et fait partie du Groupe de [253] recherche sur la reconversion industrielle, dirigé par Yves Bélanger. Elle a participé à l'organisation de plusieurs colloques de la série sur les leaders du Québec contemporain de l'UQAM.

GREGOR MURRAY

Gregor Murray est professeur au département des relations industrielles de l'Université Laval et associé au Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT). Avec Christian Lévesque des HEC et en collaboration avec les principales centrales syndicales au Québec, il mène actuellement un projet sur la mondialisation et le renouveau syndical.

NANCY NEAMTAN

Présidente-directrice générale du Chantier de l'économie sociale. Elle a longtemps occupé le poste de directrice au Regroupement pour la relance économique et sociale du Sud-Ouest de Montréal (RESO). Elle a siégé aux côtés de la FTQ et d'autres partenaires à titre de représentante du milieu communautaire au conseil d'administration de la SQDM, devenue aujourd'hui la Commission des partenaires du marché de travail. Elle siège depuis peu au conseil d'administration du Fonds étudiant Solidarité travail du Québec, initié par la FTQ.

JEAN-MARC PIOTTE

Professeur au département de science politique de l'UQÀM, Jean-Marc Potte a publié plusieurs ouvrages en philosophie politique et est fréquemment intervenu dans des débats publics. Il a aussi été un compagnon de route du mouvement syndical québécois, auquel il a consacré son dernier livre, *Du combat au partenariat* (Nota bene, 1998).

DIANE RAYMOND

Secrétaire d'école à la Commission scolaire de Rouyn-Noranda depuis 1973 et présidente de la section locale 317 du Syndicat canadien de la fonction publique. Elle est également présidente du Conseil régional FTQ (Abitibi -Témiscamingue et Nord-du-Québec) et a été, pendant sept ans, vice-présidente au bureau de la FTQ pour les Conseils régionaux.

[254]

JACQUES ROUILLARD

Professeur au département d'histoire de l'Université de Montréal depuis 1978. Il est l'auteur de plusieurs articles et ouvrages sur le syndicalisme, dont une Histoire du syndicalisme québécois en 1989 et co-auteur d'une Histoire de la Fraternité des policiers et policières de la CUM en 1999 (avec Henri Goulet). Depuis 1998, il est responsable du programme en études québécoises de l'Université de Montréal et de la collection « Études et documents » du Regroupement des chercheurs en histoire des travailleurs et travailleuses du Québec.

RENÉ ROY

Après avoir été vice-président de la FTQ pendant onze ans et vice-président au Québec du Syndicat des communications, de l'énergie et du papier, René Roy est actuellement secrétaire général de la FTQ depuis 1998 et secrétaire du conseil d'administration du Fonds de solidarité FTQ.

CLAUDE RYAN

Journaliste et analyste, Claude Ryan a été directeur et éditorialiste du journal Le Devoir dans les années 1960 et 1970. En 1978, il embrasse la carrière politique et devient chef du Parti libéral du Québec, député d'Argenteuil à l'Assemblée nationale et chef de l'Opposition officielle. Sous le gouvernement libéral (1985-1994), il occupera différents postes, dont ceux de ministre de l'Éducation, de la

Sécurité publique, des Affaires municipales et de ministre responsable de l'application de la Charte de la langue française.

JACQUES THÉORÊT

Il est conseiller responsable des dossiers jeunes à la FTQ et, à ce titre, a été porte-parole jeune lors du Sommet du Québec et de la jeunesse en 2001. Pendant ses études en relations industrielles à l'Université Laval, il a été membre du comité exécutif de la Fédération étudiante universitaire du Québec. Par la suite, il a été attaché politique au cabinet du ministre du Travail.

PIERRE VENNAT

Journaliste à La Presse et syndiqué à la CSN depuis 1959. Il a toujours suivi de près les activités de la FTQ et celles du mouvement syndical en général. Il a participé aux activités syndicales et professionnelles [255] des journalistes, en tant que secrétaire général de l'Union canadienne des journalistes de langue française et vice-président de la Fédération professionnelle des journalistes du Québec.

Fin du texte