|  |
| --- |
| Henri GAGNON  Ex vice-président du Conseil du Travail de Montréal, Fédération des Travailleurs du Québec  (1973)  CRISE SYNDICALE  **LES CLASSIQUES DES SCIENCES SOCIALES** CHICOUTIMI, QUÉBEC <http://classiques.uqac.ca/> |



<http://classiques.uqac.ca/>

*Les Classiques des sciences sociales* est une bibliothèque numérique en libre accès, fondée au Cégep de Chicoutimi en 1993 et développée en partenariat avec l’Université du Québec à Chicoutimi (UQÀC) depuis 2000.



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

En 2018, Les Classiques des sciences sociales fêteront leur 25e anniversaire de fondation. Une belle initiative citoyenne.

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.

Un document produit en version numérique par Jean-Marie Tremblay, bénévole, professeur associé, Université du Québec à Chicoutimi

Courriel: [classiques.sc.soc@gmail.com](mailto:classiques.sc.soc@gmail.com)

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

à partir du texte de :

Henri GAGNON

Crise syndicale.

Livre publié par Gaétan Piché pour le Caucus ouvrier, mai 1973, 189 pp.

Police de caractères utilisés :

Pour le texte: Times New Roman, 14 points.

Pour les notes de bas de page : Times New Roman, 12 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 28 avril 2024 à Chicoutimi, Québec.



Henri GAGNON

Ex vice-président du Conseil du Travail de Montréal,  
Fédération des Travailleurs du Québec

CRISE SYNDICALE.



Livre publié par Gaétan Piché pour le Caucus ouvrier, mai 1973, 189 pp.

**Crise syndicale**

Quatrième de couverture

[Retour à l’index](#index)

L'absence de changement se fait aussi sentir en ce qui concerne tes façons de penser, les méthodes de combat et les stratégies syndicales. Le maintien de structures désuètes, de constitutions périmées et de lignes de conduite cadrant avec un âge révolu ne peut qu'affaiblir le syndicalisme. Dans de telles conditions l'incapacité de transformer ce qui est dépassé, ne peut que favoriser l'étatisation du syndicalisme.

**Note pour la version numérique** : La numérotation entre crochets [] correspond à la pagination, en début de page, de l'édition d'origine numérisée. JMT.

Par exemple, [1] correspond au début de la page 1 de l’édition papier numérisée.

[3]

HENRI GAGNON

CRISE

SYNDICALE

L'auteur n'a pas la prétention de faire de cet ouvrage une œuvre littéraire mais bien une œuvre à la portée de tous et surtout des personnes directement impliquées. Aussi fait-il parfois appel au langage usuel du milieu en cause.

[4]

DU MÊME AUTEUR :

1) *Négociation sectorielle. Libération ou domestication*

2) *Sauver le peuple, non le régime économique*

3) *C'est quoi l'État*

Publié par Gaétan Piché  
pour le Caucus Ouvrier  
mai 1973

Distribution : Diffusion-Québec

221 St-Paul Ouest

Tél. 845-2535

Mtl 125

DÉPÔT LÉGAL

Bibliothèque Nationale du Québec

Bibliothèque Nationale du Canada, Ottawa

Tous droits réservés.

[189]

**Crise syndicale**

INDEX

[Quatrième de couverture](#Crise_syndicale_4e_couverture)

[Note de l’auteur](#Crise_syndicale_note_auteur) [5]

[Introduction](#Crise_syndicale_intro) [7]

[**1re partie**](#Crise_syndicale_pt_1) [11]

Chapitre I. [Le syndicalisme arme indispensable](#Crise_syndicale_pt_1_chap_I) [11]

Chapitre II. [Une crise internationale](#Crise_syndicale_pt_1_chap_II) [29]

Chapitre III. [Une copie des monopoles capitalistes](#Crise_syndicale_pt_1_chap_III) [45]

Chapitre IV. [Unité ouvrière et centralisation](#Crise_syndicale_pt_1_chap_IV) [59]

Chapitre V. [Une proie facile pour l'intégration](#Crise_syndicale_pt_1_chap_V) [75]

Chapitre VI. [Monopole contre monopole](#Crise_syndicale_pt_1_chap_VI) [85]

Chapitre VII. [Le Front Commun](#Crise_syndicale_pt_1_chap_VII) [87]

Chapitre VIII. [Des problèmes nouveaux](#Crise_syndicale_pt_1_chap_VIII) [93]

Chapitre VIII bis. [Maintenant ils veulent s’emparer du futur](#Crise_syndicale_pt_1_chap_VIII_bis) [101]

[**2ième partie**](#Crise_syndicale_pt_2) [105]

Chapitre IX. [Crise à la CSN](#Crise_syndicale_pt_2_chap_IX) [105]

Chapitre X. [L'autonomie à la CSN](#Crise_syndicale_pt_2_chap_X) [111]

Chapitre XI. [La politisation des membres](#Crise_syndicale_pt_2_chap_XI) [125]

Chapitre XII. [Les « unions internationales »](#Crise_syndicale_pt_2_chap_XII) [129]

Chapitre XIII. [Une longue lutte](#Crise_syndicale_pt_2_chap_XIII) [141]

Chapitre XIV. [La grande leçon](#Crise_syndicale_pt_2_chap_XIV) [149]

Chapitre XV. [Les commissionnaires](#Crise_syndicale_pt_2_chap_XV) [155]

Chapitre XVI. [Démystification](#Crise_syndicale_pt_2_chap_XVI) [161]

Chapitre XVII. [D'un océan à l'autre](#Crise_syndicale_pt_2_chap_XVII) [171]

Chapitre XVIII. [Les emplois du Canada](#Crise_syndicale_pt_2_chap_XVIII) [179]

Chapitre XIX. [Subir une situation ou la changer](#Crise_syndicale_pt_2_chap_XIX) [187]

[5]

**Crise syndicale**

Note de l’auteur

[Retour à l’index](#index)

Initiative d'un type nouveau, « Crise Syndicale » est avant tout un travail collectif. Conçu comme cours d'étude, c’est une partie intégrale des efforts du Conseil du Travail de Montréal, et d’autres organisations pour transformer le milieu syndical et populaire.

La première partie de « Crise Syndicale » fut âprement discutée au cours de nombreuses sessions d’étude. Résultat du travail de plus d’une centaine de militants, le présent ouvrage contient parfois des répétitions. Nous le publions ici, dans sa forme originale, avec les seules corrections apportées par les participants.

Le temps à notre disposition n’a pas permis la tenue de séance de discussion et de vérification pour la deuxième partie de « Crise Syndicale ». Cependant, elle s’inspire des nombreux - points de vue exprimés par les participants aux sessions d’étude.

Comme participant, je remercie tous ceux qui ont rendu possible l’élaboration et la publication de « Crise Syndicale ». Avec mes amis, j’espère que le présent ouvrage servira les meilleurs intérêts des travailleurs et du peuple en général.

Henri Gagnon

[6]

De tous les milieux syndicaux et populaires, ils sont venus, hommes et femmes, pour participer à la session d'étude tenue

du 6 février au 23 avril 1973

dans la série L'HOMME — SON MILIEU qui donna lieu  
au cours

« QUE DEVIENT LE SYNDICALISME ? »

Nous publions ci-dessous une liste partielle des personnes qui ont contribué à la discussion et à l'élaboration de la première partie du présent livre intitulé « CRISE SYNDICALE. »

Baillargeon, A.

Beauchemin, C.

Bélanger, J.

Bergeron, J.-G.

Blais, S.

Boileau, D.

Bourdoux, J.-P.

Boutet, P.-A.

Boyer, A.

Brisebois, M.-A.

Cajolais, P.

Carrier, A.

Chalut, Mme J.

Chalut, J.

Chamberland, Y.

Côté, P.

Cousineau, G.

Cousineau, R.

Couture, N.

Dath, J.

Doucet, B.

Dubé, R.

Dufour, R.

Duguay, G.

Duguay, M.

Gagnon, R.

Gagnon, Y.

Gendron, G.

Gaudette, D.

Giguère, A.

Gravel, A.

Grégoire, P.

Grenon, C.

Hamilton, R.

Hogue, M.

Huberdeau, M.

Jobin, A.

Labbé, R.

Ledoux, A.

Langlois, Y.

Lorrain, F.

Mailloux, J.-Y.

Maizel, Z.

Masse, J.

Normandin, G.

Ouellet, B.

Ouellet, N.

Paquette, F.

Paquin, F.

Piché, G.

Piché, P.

Pilon, J.

Ricard, C.

Richard, I.

Richer, R.

Rolland, M.

Roy, P.

Royer, A.

Schecter, S.

Sillun, L.

St-Amour, J.-C.

Thibodeau, C.

Thivierge, R.

Touchette, F.

Tremblay, A.

Tremblay, P.

Trudel, D.

Vaillancourt, A.

Venne, L.

Venne, M.

Vézina, J.

Zack, L.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec Y. Gagnon — Tél. : 527-4724.

[7]

**Crise syndicale**

INTRODUCTION

[Retour à l’index](#index)

Une révolution bouleverse toutes les institutions de la société contemporaine. On ne peut définir autrement les événements qui se déroulent aujourd’hui dans toutes les nations à technologie avancée.

Des symptômes indiscutables d’une maladie de la structure sociale sont apparus et se manifestent de différentes façons. Nous vivons simultanément une révolution de la jeunesse, une révolution dans l’éducation, une révolution sexuelle, une révolution raciale, une révolution économique découlant de la plus rapide et la plus profonde des révolutions technologiques de l’histoire. Nous vivons maintenant le début de la révolution super-industrielle.

« Notre temps, c’est celui des ordinateurs et de la production programmée. U heure est arrivée pour les hommes de se forger une nouvelle image de la technologie qui reflète les mutations profondes dont elle est secouée à un rythme accéléré. »

(Extrait de L’HOMME — SON MILIEU)

Toute révolution est synonyme de nouveauté. Elle fait couler à flots l’inconnu dans la vie d’individus innombrables en les mettant en présence de situations inédites.

Les changements fabuleux qui nous guettent atteindront jusqu’au plus intime de notre vie personnelle. Us feront voler en éclat les rapports conventionnels [8] entre jeunes et vieux, pulvériseront les valeurs qui s’attachent actuellement à l’argent et au succès. Ils modifieront le travail, les loisirs et l’éducation jusqu’à les rendre méconnaissables.

T

La révolution super-industrielle est à même d’éliminer la faim, l’ignorance et la brutalité. Elle ne mutilera pas l’homme, elle ne l’écrasera pas dans un monde uniforme, pénible et grisâtre. Bien au contraire, elle lui fournira des possibilités nouvelles, d’épanouissement personnel, d’aventures et de plaisirs. Le problème n’est pas de savoir si l’homme peut survivre à l’embrigadement et à la standardisation, mais bien, de *découvrir s’il peut maîtriser la liberté*.

Le cours L’HOMME — SON MILIEU, tenu au Centre de Formation populaire, réunissait des hommes et des femmes de la FTQ, de la CSN, de la CEQ, des militants de groupes populaires ainsi que des retraités. Ensemble ils se penchèrent sur l’étude d’une nouvelle dimension de la réalité sociale en mouvement... celle de l’accélération du changement et de ses répercussions dans la vie personnelle et sociale des gens composant notre société.

Vivre à un rythme accéléré lorsqu’il s’agit de situations plus ou moins familières, c’est une chose, mais lorsqu’il s’agit de circonstances tout à fait nouvelles et imprévues, c’en est une autre.

« La majorité des hommes de notre temps sont les produits d’un enseignement qui fut donné en fonction des besoins industriels du début du siècle. »

(Extrait de L’HOMME — SON MILIEU)

Devant la nouvelle réalité du changement qui se manifeste par l’accélération du mouvement, les facultés [9] de l’homme sont soumises à une dure épreuve. Nous ne pouvons nous permettre de demeurer « les hommes d’hier tentant de régler les problèmes de demain ». Ce qu’il faut maintenant, c’est agrandir le « cadre des connaissances humaines » et briser avec « les idées qui se maintiennent uniquement par la force de l’habitude ».

Dans les siècles passés, au cours des étapes successives de l’évolution sociale, l’homme prenait conscience d’un événement après qu’il s’était produit et non avant. À cause de la lenteur du changement, il s’adaptait inconsciemment et organiquement. Aujourd’hui, ce genre d’adaptation n’est plus envisageable. L’homme possède le pouvoir de modifier les gènes, de créer des espèces nouvelles, de peupler les planètes. Il doit maintenant assumer consciemment le contrôle de l’évolution.

À mesure qu’il brave les vagues du changement, l’homme doit maîtriser sa destinée et façonner l’avenir selon ses besoins. Il doit maintenant commencer à modeler un projet de civilisation. Tel est l’objectif ultime de la prospective sociale : l'homme, non seulement doit dépasser la technocratie, mais il lui faut assujettir le mouvement de l’évolution. Nous vivons dans une société « qui se cherche ».

« Les hommes, tant du monde des affaires, que des syndicats ouvriers, sans omettre les assistés sociaux et les chômeurs, se cherchent un moyen d’échapper an déséquilibre social actuel. »

(Extrait de L’HOMME — SON MILIEU)

L’accélération du mouvement de la technologie place la société dans un état de crise profonde. Celle-ci se manifeste de différentes façons. Son signe le plus marquant est une contestation devenue à la mode. Le régime politique, les institutions publiques et privées, [10] tout est contesté... l’appareil judiciaire, la médecine, l’Église, la famille et l’éducation. Au sein du mouvement ouvrier, cette crise se manifeste par des désaffiliations et des problèmes d’orientation qui ébranlent les structures syndicales.

Sous le titre de « Crise syndicale », le présent livre est une tentative parmi d’autres, dans le *débat ouvert* pour apporter des solutions aux problèmes courants. Dans sa lutte de revendication, le grand danger qui menace le mouvement syndical, c’est de *se faire mettre au pas* en se faisant intégrer dans l’appareil d’État. Pour empêcher ceci il faut que la démocratie syndicale soit plus vivante que jamais. Car une fois la démocratie syndicale faussée, les possibilités de la classe ouvrière de choisir l’orientation du changement seraient des plus réduites. C’est cette lutte pour prendre en main leur destin que doivent conduire les membres de la base syndicale. Ce faisant, ils garderont grande ouverte la voie indépendante des travailleurs, celle d’une plus grande liberté.

PAMPHILE PICHÉ,

au nom du Comité du Cours populaire

« L’homme — son milieu ».

[11]

**Crise syndicale**

PREMIÈRE PARTIE

[Retour à l’index](#index)

[11]

PREMIÈRE PARTIE

**C’est quoi l’État ?**

Le syndicalisme,  
arme indispensable

[Retour à l’index](#index)

Le syndicalisme traverse actuellement la plus grave crise de son histoire. Ceci ne signifie pas sa fin prochaine ou un affaiblissement de ses fondements. La crise actuelle en est une de grands changements et de mutation. Le mouvement syndical, né des besoins économiques des travailleurs et de celui d’une plus grande liberté, demeure nécessaire plus que jamais. C’est pourquoi il continuera d’exister et de se transformer. Il existera aussi longtemps que persistera l’exploitation du salariat par des minorités.

Depuis le milieu du 19e siècle (1800-1900) le mouvement syndical québécois fut constamment une force de progrès social. Tout au long de la période d’industrialisation il a été une *arme indispensable* pour plusieurs générations de travailleurs. Les difficultés actuelles n’ont rien enlevé aux valeurs fondamentales du syndicalisme comme instrument de lutte pour une vie meilleure. La présente crise ne fait que démontrer la nécessité pressante de revitaliser et moderniser le syndicalisme. En d’autres termes, si les syndicats ouvriers n’existaient pas, il faudrait les inventer.

[12]

L’expérience mondiale a montré que rien ne peut remplacer la lutte syndicale. Partout la législation ouvrière est conçue pour encadrer et limiter la puissance des syndicats. Lorsque certaines lois favorisent les ouvriers, elles demeurent inopérantes sans une lutte constante pour en faire respecter l’application. Une législation ouvrière « progressive » est un argument bien faible devant la *loi du profit maximum* du présent régime économique. Toujours les employeurs sont amenés à transgresser la législation du travail. Ils le font naturellement, même si les lois les favorisent déjà comme groupe social.

Malgré les meilleures législations ouvrières, l’absence d’un mouvement syndical militant se traduit toujours par de plus grandes difficultés pour les salariés. Cela vaut pour tous les pays ; ceux fortement industrialisés comme ceux du tiers monde. Pour illustrer cette pensée nous reproduisons ici une nouvelle de l’agence de presse Reuther :

Manille (Philippines) —

« Une enquête effectuée récemment par des services gouvernementaux a montré que bon nombre d’employeurs transgressent ouvertement les lois sur le travail qui garantissent un salaire minimum et la journée de 8 heures. »

« Avec l’augmentation continuelle du chômage dans la région de Manille et l’arrivée en masse de jeunes paysannes en quête d’emploi, les employeurs ont beau jeu. Les femmes les plus exploitées sont les employées des compagnies d’autobus. Les employées des salons de coiffure, des boutiques, des magasins et boulangeries subissent des conditions à peine meilleures. »

« L’enquête révèle que 16 compagnies d’autobus ne tiennent aucun compte des lois sur le travail.

[13]

Dans neuf d'entre elles les femmes, la plupart chauffeur, commençaient à travailler à six heures du matin pour terminer à dix heures du soir. Deux femmes sur neuf travaillaient 19 heures par jour sans interruption, selon les recherches faites auprès de 1,392 employées de compagnies d'autobus. »

« Une seule de ces compagnies accordait le salaire minimum de $40.00 par mois, mais pour 18 heures de travail par jour. »

« D'autres compagnies payaient à leurs employées 25 cents par voyage, d'autres leurs versaient un pourcentage de leur gain quotidien. »

« De plus, plusieurs des femmes interrogées habitent dans des pensions opérées par leurs employeurs à qui elles versent pour ce service, la moitié de leur revenu mensuel. »

— (Manille, A.P.R.) Mercredi, le 13 septembre 1972.

Les cas d’exploitation sordide sont nombreux dans les pays où l’organisation syndicale est faible ou inexistante. Ils ne se limitent pas à un seul pays. La *loi du profit maximum* ne connaît pas de frontières. Partout où les salariés n’ont pas de défense syndicale, germe l’exploitation la plus honteuse. Ainsi dans son édition du 2 novembre 1972 l’Agence de Presse Libre du Québec rapportait :

Montréal —

« Treize employées à temps partiel de la compagnie Totem Converters Service ont déposé une accusation, mardi dernier, devant la Cour provinciale. D'après le témoignage de ces employées, leur salaire serait de 13 cents l'heure. Ces travailleuses faisaient du « travail à domicile » et [14] elles étaient payées à contrat. Ainsi en 600 heures, elles ont fabriqué 76,500 sacs de plastique et, pour ce travail la compagnie leur *offre* $6.66 chacune. »

« L’Association pour la Défense des Droits Sociaux de Ville-Emard et le Front Populaire du sud-ouest ont dénoncé publiquement ce qu'ils appellent « l’exploitation d’assistés sociaux et de petits salariés pratiquée par certaines compagnies. »

« Les treize plaignantes ont déclaré n’avoir aucun problème de conscience vis-à-vis la compagnie ; comme l’expliquaient plusieurs d’entre elles « on est obligées de travailler toute la nuit pour finir notre commande à temps. Si ce n’est pas prêt, on reçoit des menaces. »

« Quant au patron de Totem Converters Service, M. Klarer, il a eu cette réflexion s « Si elles ne sont pas contentes, qu’elles refusent les contrats. »

Ce dernier cas d’exploitation honteuse fut porté devant la Cour de « justice ». Le jugement rendu fut des plus surprenants. L’employeur fut condamné à payer 5 3 cents au lieu de 13 cents, ceci à l’encontre de la Loi du Salaire Minimum en vigueur. Les cas d’exploitation salariale transgressant la loi ne manquent pas au Québec. Ils se reproduiront aussi longtemps que les chômeurs et les assistés sociaux seront condamnés à se chercher des « à-côtés ». Us se perpétueront tant que les salariés seront démunis d’organisations syndicales militantes.

Le syndicalisme est aussi nécessaire aux salariés que l’air qu’ils respirent. Chez nous pour y rester, il vivra tant qu’il y aura des hommes vivant d’un salaire. Mais l’attachement au mouvement syndical ne doit pas se limiter à la sorte de neutralité bienveillante et aveugle [15] qui a cours chez les syndiqués. Il ne suffit plus pour les travailleurs de supporter leurs organisations en général, il leur faut vivre leur syndicalisme pleinement.

L’ABSENCE DE CRITIQUE  
— UNE FAIBLESSE

Comme toutes les autres institutions, le mouvement syndical se débat dans une crise d’adaptation aux situations nouvelles. Cependant, il se fait très peu pour remédier à la situation. Les travailleurs eux-mêmes n’ont pas été habitués à regarder leur syndicat comme leur propre affaire. Ils n’ont pas l’habitude de critiquer et de réclamer les changements qui s’imposent. C’est pourquoi l’une des grandes faiblesses du monde syndical lui vient de l’absence de critique et d’autocritique dans ses propres rangs. Cette situation coupe d’autant la possibilité du monde ouvrier à se transformer lui-même.

Depuis longtemps les dirigeants syndicaux ont conservé l’habitude de faire taire toute critique sous prétexte que ça donnera des armes aux adversaires. Pour la même raison la bureaucratie syndicale se limite à prendre des décisions au sommet, à l’écart des membres. Tout est mis en œuvre pour cacher l’existence de « bobos » que tous connaissent mais dont personne n’ose parler à haute voix. Tout semble procéder suivant le vieux principe d’identification où chaque critique visant un dirigeant syndical est considérée comme une attaque contre le syndicalisme. Ainsi la haute direction syndicale jouit d’une immunité qui permet toutes les erreurs possibles. Il va sans dire que ce processus d’identification entre la direction et le « syndicalisme » ne sert pas toujours les meilleurs intérêts ouvriers.

Le fait que le mouvement syndical ait toujours été en état de bataille n’a pas favorisé l’éclosion d’une saine critique. Dans ces conditions, même les meilleurs [16] militants ont cédé devant la pensée rétrograde de couvrir leurs dirigeants en cachant tout sous le tapis. Il devient difficile de cette façon de faire croire qu’on est propre, propre, propre. La peur de donner des armes à l’adversaire parvient toujours à nous laisser plus de poussière que de tapis. De toutes les institutions existantes, le syndicalisme est celui qui, à la fois, se bat le plus pour la démocratie et la pratique le moins dans ses propres rangs.

Beaucoup diront que nous allons trop loin dans notre critique, ou que ce n’est pas le temps de la faire. D’autres nous placeront automatiquement dans le camp de l’anti-syndicalisme. Des raisonnements aussi simplistes ne sont pas de nature à transformer le syndicalisme. Ce qui est anti-syndical actuellement, c’est de ressasser continuellement les vieux clichés usés. C’est le maintien de structures dépassées et de vieilles mentalités en vogue au début du siècle. Il est incorrect d’entretenir d’anciennes habitudes et de laisser croire qu’il n’y a rien de nouveau sous le soleil. Toute hésitation à s’ouvrir aux problèmes nouveaux aurait pour effet d’empêcher l’évolution naturelle de la lutte ouvrière.

Comme par le passé, le syndicalisme représente les meilleures traditions de notre peuple. Sa place est à la fine pointe du progrès social. Les syndiqués n’ont rien à craindre en dehors d’eux-mêmes. C’est pourquoi l’une de leur première tâche consiste à se renouveler eux-mêmes comme l’exige l’accélération du changement et l’approche de l’an 2,000.

LA TRANSFORMATION —  
ÇA COMMENCE OÙ

Au cours des dernières années les centrales syndicales québécoises se sont prononcées en faveur d’une [17] transformation profonde de la société. Elles l’ont fait par des manifestes retentissants. La F.T.Q. a fourni : L’ÉTAT, ROUAGE DE NOTRE EXPLOITATION. Louis Laberge a même parlé de « casser le système ». M. Pépin de la C.S.N. y est allé d’un manifeste à saveur socialiste intitulé : NE COMPTONS QUE SUR NOS PROPRES MOYENS : Pour sa part la C.E.Q., centrale des enseignants, a fourni : FAISONS LE POINT. Très bien. Il est grand temps que les corps ouvriers s’enregistrent pour la transformation d’une société aussi largement dépassée que la nôtre. Mais il reste que de telles déclarations n’ont de valeur que dans la mesure où elles correspondent à l’état de la force syndicale. Aucune hiérarchie syndicale ne saurait achever de victoire si elle n’est pas liée à la masse des syndiqués, et celles du Québec sont très loin des membres qu’elles représentent.

Les dirigeants syndicaux, après avoir durant des années prôné le syndicalisme d’affaire, auraient tort de se surprendre devant le peu de politisation dans les milieux ouvriers. Il est difficile de faire disparaître du jour au lendemain ce qui a existé pendant de longues années. Les déclarations sur la transformation de la société demeureront des vœux pieux tant et aussi longtemps que le syndicalisme ne s’attaquera pas à la tâche de se transformer lui-même. À cet égard les autres institutions, y inclus les partis politiques, ont compris la nécessité d’apporter des transformations dans leur propre structure. Dans le monde syndical le recyclage doit aussi se faire et ce, en commençant par les dirigeants. C’est là un des besoins pressants du syndicalisme.

Le syndicalisme ne vit pas dans le vide. Il suit la courbe imposée par la crise de la société québécoise. Il n’obéit pas toujours, comme une girouette aux vents, à la pensée de dirigeants syndicaux hautement cotés. Les syndiqués, comme tous et chacun, subissent l’assaut bouleversant des grands changements technologiques. [18] Le syndicalisme est en pleine mutation, résultat des innovations techniques qui se sont succédées depuis le début du siècle.

La crise du syndicalisme n’est pas le résultat des tentatives de politisation ouvrière. Bien au contraire il y a retard en ce domaine. Cette crise n’est pas due non plus à la pratique de fronts communs entre les centrales ouvrières. Elle vient surtout de la difficulté à s’adapter aux situations nouvelles. Nous sommes pris dans des structures et une forme de pensée anciennes, face aux besoins de nous acquitter de nouvelles tâches apportées par des temps nouveaux. Il n’est pas étonnant que certaines façons de penser syndicales en vogue ressemblent aux Tables que Moïse avait descendues du Mont Sinaï.

Les syndiqués d’aujourd’hui se débattent dans un monde nouveau avec une mentalité d’hier. Les situations nouvelles ne ressemblent en rien à ce qui a été dans le passé. Tout est changé sauf les syndiqués eux-mêmes. Le syndicalisme est temporairement « déboussolé ». Alors il n’y a pas lieu de s’étonner si tout le monde se cherche. Selon le bon sens, pour solutionner un problème il faut commencer par bien le situer, autrement il devient impossible pour les bonzes syndicaux d’opérer en copiant sur les modèles du passé. Il leur sera difficile aussi de diriger le syndicalisme au gré de leurs bonnes ou mauvaises humeurs. Il sera non moins difficile de laisser croire que tout va pour le mieux lorsque ça va mal. A cet égard la vérité, tout comme la réalité, est l’arme la plus puissante qui soit.

IL FAUT QUE ÇA CHANGE —

Lorsque sur les chantiers de construction les travailleurs se battent entre eux — c’est que des dirigeants syndicaux veulent se créer un empire.

[19]

Il faut que ça change —

Lorsque le maraudage syndical « institué » par le ministère du Travail au moyen du bill 290, se fait sous la menace du cassage de jambes.

Il faut que ça change —

Lorsque des enquêtes montrent que 50% des travailleurs syndiqués ont plus peur de leurs dirigeants syndicaux que de leur patron.

Il faut que ça change —

Lorsque les centrales syndicales dépensent plus d’argent pour s’arracher des membres, que pour organiser les non syndiqués.

Il faut que ça change —

Lorsque les postes de dirigeants syndicaux sont considérés comme des carrières bien payantes.

Il faut que ça change —

Lorsque le syndicalisme se comporte comme toute institution fondée sur la rentabilité capitaliste.

Il faut que ça change —

Lorsque dans les faits, le rôle des syndiqués se résume à payer des cotisations syndicales.

Il faut que ça chance —

Lorsque des hiérarchies syndicales se constituent et opèrent « au-dessus » des membres.

Il faut que ça change —

Lorsque le gouvernement, avec l’appui des dirigeants de centrales, s’arroge le droit de décider qui représentera telle ou telle catégorie de syndiqués.

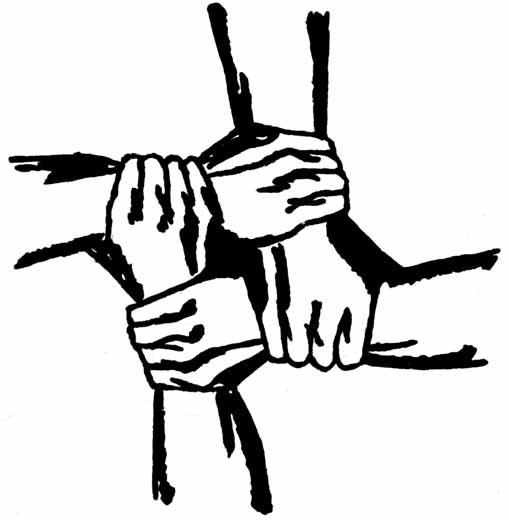
[20]



Quelques heures de liberté. — Le ministre Cournoyer accueille le « prisonnier » Louis Laberge, président de la FTQ, à son arrivée au ministère du Travail, hier après-midi. M. Laberge devait siéger au Conseil consultatif du travail et de la main-d’œuvre mais l’assemblée n’a pas eu lieu, le quorum n’ayant pas été atteint.

[21]

FRONT COMMUN



Les pantins et les marionnettes, pseudo-défenseurs des ouvriers collaborateurs avec l’ennemi de classe, ne pourront jamais briser la solidarité des travailleurs de base.

Extrait — Projet — Convention — Section locale 711 — Iron Workers.

[22]

Il faut que ça change —

Lorsque les congrès syndicaux sont « organisés » de façon à faire rougir les organisateurs libéraux, ceux de l’U.N. et du Ralliement créditiste.

Il faut que ça change —

Lorsque les droits de représentation et de négociation de syndicats particuliers sont sacrifiés aux profits des centrales.

Il faut que ça change —

Lorsque le gouvernement utilise les faiblesses du syndicalisme pour l’intégrer à l’appareil d’État.

Il faut que ça change —

Lorsque l’écart entre la direction syndicale et les membres devient un fossé infranchissable.

LA CRISE DU SYNDICALISME

Le syndicalisme est né du besoin des travailleurs de s’unir. Il a en lui tous les moyens de se transformer lui-même pour satisfaire aux besoins de la solidarité ouvrière. C’est à cette transformation que les syndiqués, dirigeants et membres, doivent porter leur attention. Elle ne s’aurait s’accomplir sans un vigoureux effort de chacun. Elle ne peut être que le fruit des efforts concertés de tous les militants syndicaux en lutte pour une vie meilleure.

Pour de nombreux « experts » la crise du syndicalisme apparaît comme un effritement de ses forces. Mais ce n’est là qu’une apparence. Le syndicalisme dans son ensemble n’a pas perdu d’adhérents. Au contraire il continue d’en gagner. Mais par contre, nous assistons au démantèlement des structures syndicales qui ne correspondent [23]plus aux besoins courants. Il est vrai que pour les centrales et les syndicats géants la crise s’est manifestée par de nombreuses désaffiliations. La C.S.N. en particulier s’est vue amputée d’une bonne partie de ses effectifs. Mais les travailleurs syndiqués ne sont pas disparus pour autant. Ce qui à prime abord semble un recul, est en réalité un réalignement des forces et des centres de décision. Naturellement le mouvement syndical ne sera plus au Québec ce qu’il était hier et c’est tant mieux. Mais rien n’indique qu’il soit plus faible ou plus disposé à la soumission.

Jusqu’à présent aucun étude sérieuse n’a été faite dans les milieux ouvriers sur la présente crise du syndicalisme. C’est le mutisme de la part des centrales et des gros syndicats. De part et d’autre on se renvoie la balle, se contentant d’explications partielles. U va sans dire qu’un tel comportement ne fait qu’additionner à la confusion générale.

Récemment M. Louis Laberge de la F.T.Q. expliquait les désaffiliations à la C.S.N. par la présence de trop nombreux *technocrates*. C’était là une affirmation un peu simpliste. Voulait-il faire oublier qu’à la F.T.Q. comme à la C.S.N. il y a bon nombre de technocrates et de bureaucrates endurcis ? La présence de technocrates à la C.S.N. ne date pas d’hier. Mais l’on ne saurait leur imputer la crise du syndicalisme québécois ou nord-américain.

Dans les milieux ouvriers nous assistons à un transfert de responsabilités. C’est toujours la faute de l’autre. C’est une façon comme une autre de ne pas faire l’examen de sa propre conscience. C’est aussi parler pour ne rien dire.

De son côté M. Pépin a placé les déboires de sa centrale sur les épaules des 3-D, ses anciens acolytes au sein de la C.S.N. De leur côté, MM. Dalpé, Daigle et [24] Dion (les trois D) ont rendu la politesse à M. Pépin qu’ils tiennent responsable de tous les maux syndicaux. Pour sa part, M. Jean Gérin-Lajoie, directeur des Métallos, fera entendre un autre son de cloche en plaçant les difficultés sur un fouillis idéologique dans le monde ouvrier. Avec certaines nuances M. Breuleux, président des 30,000 fonctionnaires provinciaux retirés de la C.S.N., parlera lui aussi de fouillis idéologique. En gros, c’est la pagaille générale.

Il faut aussi compter avec les pseudo-experts qui se prononcent sur la crise du syndicalisme ... les éditorialistes, les professeurs d’université, sans oublier notre ministre du Travail, Jean Cournoyer. Les commentaires ne manquent pas. Mais dans la plupart des cas ils partent d’idées préconçues fondées sur le respect des structures et de la conscience actuelle du syndicalisme. Les dénonciations vont bon train contre ceux qui ont osé briser les structures existantes. On parlera indifféremment de la « gang des 3-D », de la « clique à Breuleux » ou du « syndicat de boutique » des employés d’autobus, etc ... La méthode est aussi simple que vieille. Elle consiste à décréter la « déchéance » de l’adversaire et par la suite à chercher dans la vie tous les arguments pouvant la mettre en évidence. Ainsi il sera facile de placer le tout au compte d’une complicité avec le gouvernement et les gros employeurs. De tels procédés ne peuvent que nous emmener loin de la réalité.

UNE SEULE CENTRALE

La crise syndicale a ranimé de vieux rêves que l’on croyait à tout jamais disparus. Pour plusieurs, l’unification des forces ouvrières en une seule centrale est la solution idéale. Selon eux une fusion CSN-FTQ-CEQ constituerait une grande famille heureuse et sans problème.

[25]

L’unité organique qui fut le rêve de plusieurs générations de syndiqués ne s’est jamais matérialisée. Cette vision unitaire en vogue au début du siècle n’a jamais collé à aucune réalité. Elle correspond encore moins aux besoins de 1973. Cette pensée archaïque « d’un seul bloc syndical » favoriserait surtout les gros monopoles modernes. Pour des raisons bien à eux, les représentants les plus modernes du Capital souhaiteraient une cristallisation des forces en un nombre réduit de super-unités syndicales.

Avec l’AFL-CIO, le rêve centenaire d’une centrale unique est devenu une réalité aux États-Unis. Il a fourni un syndicalisme où se perpétue un bureaucratisme extrême et la corruption qui s’y rattache. Plus de 11 millions de travailleurs américains vivent la triste expérience d’une bureaucratie syndicale unique composée d’un nombre réduit de dirigeants, sous la conduite de Georges Meany. Si le pouvoir corrompt, force nous est de reconnaître qu’il a atteint son paroxysme aux États-Unis.

Au cours des dernières années, c’est sous le chapeau d’une centrale unique que s’est faite l’intégration du syndicalisme à l’appareil d’état américain. L’unitarisme syndical, loin de faciliter le recrutement massif, a agi comme un frein. Dans plusieurs états et secteurs industriels bon nombre de syndicats fonctionnent comme des clubs privés. Dans ces conditions il n’y a pas lieu de s’étonner si la hiérarchie syndicale est souvent plus proche du Pouvoir d’État que de la classe ouvrière et du peuple américain.

DES PYRAMIDES ET DES HOMMES

Au cours des années, l’idée d’un seul centre de direction a été dépassée. Des temps nouveaux nous ont [26] imposé d’autres formes d’action plus riches et viriles : celles du pluralisme syndical qui épouse davantage les contours de la réalité québécoise. Cependant, l’idée d’une force syndicale géante unique continue de hanter le cerveau de nombreux dirigeants syndicaux. Ceux-là rêvent encore de monopoles syndicaux et de pyramides gigantesques qui seraient la consécration de leur pouvoir personnel.

Les pyramides d’Egypte ont exigé beaucoup d’efforts humains sans pour cela percer la voûte des cieux. Elles demeurent le symbole de forces disparues dans la nuit des temps. Chaque pyramide était à l’image d’une hiérarchie fondée sur la vénération d’un pharaon. La réalité 1973 c’est que des milliers de travailleurs se questionnent sur la place qu’ils occupent au sein de pyramides syndicales dont la grandeur n’a d’égal que l’impotence qui les caractérise.

Le monde multiforme du travail n’a aucun besoin de s’adapter à un moule unique qui rétrécirait son action. Le travail dans ses manifestations concrètes n’est pas homogène, il s’exprime de façons diverses. Comme le reste des fonctions humaines il est hétérogène ; il prend des formes variées. C’est ce qui lui confère toute sa force. L’objectif des syndiqués ce n’est pas l’unité organique, mais bien l’unité des pensée et d’action des travailleurs de toutes catégories. La solidarité ouvrière ne sera forte que dans la mesure où elle reflétera correctement l’autonomie de chaque groupe et la richesse de la diversité.

Présentement, les travailleurs ont tout intérêt à ne pas se laisser emprisonner dans des pyramides géantes où les syndiqués sont uniformément peinturé gris ou noir. Ce genre de structures a comme résultat certain de dépersonnaliser et de paralyser de larges groupes de travailleurs.

[27]



Les travailleurs se questionnent sur la place qu'ils occupent.

[28]

Il n’y a pas en matière de fusion syndicale, de recette toute prête à la mesure de toutes les situations. C’est pourquoi, aucune personne sensée ne peut se déclarer pour ou contre toutes fusions syndicales. Chaque cas doit être étudié à son mérite. Chaque fusion organique doit viser au renforcement général du mouvement, sans pour autant y sacrifier la démocratie syndicale. Les fusions ne doivent pas être considérées uniquement du point de vue du plus « grand nombre de cotisations syndicales ». En toute occasion il appartient aux syndiqués de la base de décider quand et comment unir leurs forces.

Les fusions ne sauraient être efficaces lorsque faites au détriment de la démocratie syndicale. Les droits de représentation et de négociation, de larges groupes de travailleurs, ne doivent pas être sacrifiés sur l’autel de l’unité organique. Priver les travailleurs de l’exercice de ces droits fondamentaux, c’est enlever aux syndicats leur raison d’être. C’est ce qui parfois se fait pour le « renforcement de la centrale ». Au nom de « l’unité » et de « l’efficacité », les travailleurs de la base se voient souvent subtiliser le pouvoir de décider des affaires qui leur sont propres. C’est naturellement, encore pire lorsque les fusions syndicales sont imposées par le pouvoir d’état des gros monopoles avec l’acceptation de la haute hiérarchie syndicale.

[29]

**C’est quoi l’État ?**

PREMIÈRE PARTIE

Chapitre II

Une crise internationale

[Retour à l’index](#index)

Le mouvement ouvrier, comme toutes les autres institutions, subit la crise sociale qui frappe des pays super-industrialisés. À l’instant où toute la société traverse une crise de civilisation, les syndiqués ne sont pas à l’abri du changement. Ils devront comme tout le monde se dépouiller des idées et des concepts que des temps nouveaux ont vieillis avant terme. Les premiers pas vers la libération exigent que l’on se débarrasse des pensées anciennes qui nous emprisonnent. Ne pas changer avec le temps, c’est se condamner à n’être que des hommes anciens, égarés dans des chemins nouveaux.

La crise du syndicalisme s’étend au-delà de nos frontières. En Italie, en Angleterre, au Mexique, partout l’on parle de problèmes nouveaux et d’un *tournant décisif* pour le monde du travail organisé. Les problèmes, bien qu’ils se manifestent différemment d’un pays à l’autre, ont des causes identiques. Ils portent le sceau du bureaucratisme syndical né du gigantisme industriel et des tentatives d’intégration du syndicalisme.

Dans les pays super-industrialisés deux tendances opposées se manifestent. Ces dernières années ont vu d’une part, le renforcement d’une bureaucratie fortement centralisée agissant loin et au-dessus des membres [30] cotisants et d’autre part, la révolte ouverte de militants syndicaux contre des structures et une mentalité qui génèrent un sentiment d’impuissance.

La centralisation bureaucratique favorise l’intégration du syndicalisme par le présent système. L’appareil d’État ne s’est pas volatilisé comme certains dirigeants semblent le croire. Cette force omniprésente depuis les débuts du syndicalisme ne s’est pas non plus transformée quant à sa nature profonde. Seuls ses moyens d’action et ses méthodes ont changé. Le pouvoir d’État moderne ne se contente plus comme au temps des pionniers, de pourchasser les syndiqués et de protéger les « scabs ». Il ne se limite pas à courir au secours du patronat en dispersant les travailleurs sur les lignes de piquetage. Pas plus qu’il ne se limite sous couvert de neutralité, à défendre abstraitement *la propriété et le profit* capitaliste en général. Avec le temps, le pouvoir d’État s’est raffiné. Il est devenu dans les relations industrielles, le surintendant et l’organisateur des monopoles financiers les plus forts.

Avec l’abondance de chômeurs et d’assistés sociaux, l’appareil d’État est devenu un pouvoir intégré et intégrateur au service des monopoles les plus puissants. Comme tel, il tente de s’intégrer les forces vives de la société. Laissant de côté son masque de neutralité, il essaie de contrôler les forces de contestation telles que les organisations populaires et le syndicalisme. Ceci il s’efforce de le faire par le moyen d’une sécurité sociale intégrée et la mise en place d’une législation ouvrière qui vise à lui donner le contrôle des syndicats ouvriers.

Ce que le pouvoir d’État n’a pu faire disparaître, au cours d’un siècle d’industrialisation, il veut maintenant se l’attacher. Pour atteindre cet objectif, tous les moyens sont bons. Ils vont de la complicité avec la haute hiérarchie syndicale à l’utilisation fréquente de la « justice » [31] et l’adoption de lois antisyndicales. Les moyens varient, le but demeure le même. Il s’agit de priver les syndiqués de leur droit de grève, de leur droit de représentation direct et de négociation de leur propre convention de travail.

Depuis les débuts de l’industrialisation (1850-1900) les structures syndicales sont demeurées à peu près les mêmes. On assiste à la même délégation de pouvoir des membres à la direction syndicale. Or les syndicats comptant quelques centaines d’ouvriers sont devenus des organismes forts de centaines de mille syndiqués. Dans l’ère de la superindustrialisation les syndicats de 30 à 40,000 adhérents ne sont pas rares. Le syndicalisme nord-américain compte même des unités ouvrières d’un million de membres et plus. Malgré ce gigantisme, les relations syndiqués-dirigeants sont demeurées les mêmes. Il est évident que la *centralisation* du pouvoir dans un groupe réduit de syndiqués n’a pas la même portée que dans un groupe plus nombreux. La direction centralisée conduit à la *manipulation* des membres parce qu’elle ne comporte pas des mécanismes démocratiques capables d’assurer le pouvoir décisionnel des membres.

L’absence de changement se fait aussi sentir en ce qui concerne les façons de penser, les méthodes de combat et les stratégies syndicales. Le maintien de structures désuètes, de constitutions périmées et de lignes de conduite cadrant avec un âge révolu ne peut qu’affaiblir le syndicalisme. Dans de telles conditions l’incapacité de transformer ce qui est dépassé, ne peut que favoriser l’étatisation du syndicalisme.

Il n’est pas question ici de considérer chaque dirigeant syndical comme un adversaire de la classe ouvrière. Mais il faut établir entre les syndiqués et leurs dirigeants des normes de relations conformes aux réalités du moment. Aux syndicats ouvriers qui opèrent en fonction

[32]



Depuis le début de l’ère industrielle, plusieurs métiers sont disparus. D’autres sont en voie de disparition. Mais les structures syndicales sont demeurées les mêmes.

[33]

des « permanents » (officiers) il faut opposer les syndicats où le centre de décision soit celui des syndiqués eux-mêmes. Pour que cette perspective devienne réalité, il faut que dirigeants et membres s’attèlent à une double tâche. Pour leur part, les syndiqués ne devront plus se limiter à payer une cotisation comme on paie une police d’assurance. De leur côté les dirigeants devront abandonner les sentiers tranquilles d’un syndicalisme d’affaire devenu sécurisant pour eux seuls. C’est à ce prix que le syndicalisme pourra déployer toute la vigueur dont il est capable.

Pour mieux illustrer les idées émises précédemment, nous voulons mettre en lumière certains aspects de la vie syndicale dans des pays autres que le nôtre. Ainsi d’Italie, sous la plume de Salvatore Caruselli, nous pouvons lire ce qui suit :

LES SYNDICATS ITALIENS  
À UN TOURNANT HISTORIQUE

« Les syndicats italiens se trouvent à un tournant décisif de leur histoire. D’autre part, un nombre toujours croissant de militants poussent les travailleurs à exaspérer la lutte en inventant des nouvelles formes d’agitation de plus en plus nuisibles pour les industriels et en demandant le contrôle des ouvriers sur les rythmes de travail et sur la nocivité du milieu des usines. Il s’agit d’ouvriers et de syndicalistes qui en plusieurs cas ont quitté les syndicats et les partis traditionnels et en ont formé une série d’organisations de démocratie directe, les « Comités Ouvriers ».

D’autre part, les dirigeants syndicaux des grandes confédérations cherchent à prendre une position dialectique en face des industriels et du [34] gouvernement. Ils se montrent de plus en plus disposés à accepter des négociations globales qui impliquent pour les syndicats mêmes l’intention de ne pas refuser la cogestion de la société capitaliste entre les organisations représentatives des travailleurs et les entrepreneurs avec la médiation du gouvernement. »

« Même les industriels d'ailleurs sont divisés. Le groupe le plus avancé et technologiquement le plus au courant, tend à établir des rapports solides et importants avec les syndicats, en reconnaissant et en mettant en valeur leur fonction représentative. Ils appuient le projet d’unification syndicale pour pouvoir négocier ensuite avec un seul syndicat fort et responsable et punir durement l’extrémisme des « Comités Ouvriers » qui, organisés et soutenus par les groupes extra-parlementaires, obtiennent un succès considérable dans les usines.

La division des syndicats et l’action infatigable des « comités ouvriers » et des groupes extra-parlementaires rendent pratiquement impossibles des accords organiques et durables entre les confédérations syndicales et le gouvernement. »

Plus loin on lira ...

« L’augmentation continuelle du coût de la vie, la fermeture de plusieurs petites et moyennes industries détruites par les monopoles, le refus de plusieurs entrepreneurs d’accepter le rôle des syndicats dans la vie démocratique d’un pays civil, ont rendu presque inutiles tous les efforts visant à un dialogue sérieux avec le gouvernement. Toutes les améliorations économiques de l’automne « chaud » de 1969 ont été pratiquement [35] annulées par l’augmentation des prix, et les ouvriers commencent à se rendre compte que la lutte salariale ne suffit pas, si elle n’est pas accompagnée par la conquête d’un plus grand pouvoir dans l’usine. »

ANGLETERRE

De la vieille Angleterre qui fut le berceau du syndicalisme, on apprend l’adoption d’une nouvelle loi des relations industrielles. Ainsi dans la Revue du Centre des relations industrielles de l’Université McGill, on pouvait lire :

TOURNANT DANS LES RELATIONS  
INDUSTRIELLES EN ANGLETERRE

M. Neal vient d’être nommé président de la Commission des relations industrielles de Grande-Bretagne. Cette commission aura certains pouvoirs que l’actuelle Commission royale des relations industrielles n’a pas.

1. Elle décrira les secteurs ou les unités de négociations et identifiera certaines exclusions ;

2. Elle déterminera les pratiques industrielles déloyales, de la part des employés, des syndicats ou d’individus.

Par exemple, dans le cas de grèves, « inconstitutionnelles » ou « non-réglementées », comme les grèves sauvages en Amérique du Nord, la Commission pourra identifier les leaders et prendre des sanctions contre eux en tant qu’individus.

M Neal rappelle la situation qui prévaut en Angleterre. Depuis cent ans, le système des relations industrielles britanniques est basé sur le [36] « volontarisme ». Il n’y a pas d’obligation légale pour aucune des parties à négocier ou respecter les accords. Mais ce système, explique-t-il, existait en situation de chômage chronique ou touchant certains secteurs de la main-d’œuvre, et la pauvreté était le lot de la majorité des gens. Aujourd’hui c’est le plein emploi et la situation est différente. « Cela donne d’énormes pouvoirs dans les mains des travailleurs, et c’est très dangereux ; quand les employeurs les avaient, ils en abusaient ». Il était nécessaire, affirme-t-il que l’État intervienne pour rétablir l’équilibre. « Le nouveau système décrira les responsabilités et obligations des syndicats. Dans le système « volontariste », le pouvoir s’est déplacé du « leadership » syndical (les officiers) au niveau de l’atelier. Les syndicats devront définir leurs règlements, dire qui a le pouvoir de déclarer une grève (« en ce moment, n’importe qui peut le faire »). Les syndicats devront discipliner les membres qui ne respecteront pas les accords ou les règlements. La nouvelle commission sévira contre un syndicat qui aura permis à ses officiers de déclarer la grève en violant un accord. »

Toujours d’Angleterre, nous vient un autre point de vue. Celui de M. Wedderburn, professeur de Droit à l’Université de Londres. Concernant la Loi anglaise des relations industrielles il déclara :

(Le Gouvernement) « vise à utiliser des réglementations et des sanctions légales comme « principal instrument » de la politique de changement des relations industrielles ».

« Essayer, par une telle législation, de faire disparaître tons les obstacles à la source de diverses [37] frustrations, c’est donner un coup de hache (légal) qui écrase davantage qu’il ne soigne le « tissu » des relations industrielles en Angleterre, et la hache tombera sur le pouvoir syndical. »

(Extrait de la revue du  
Centre des Relations industrielles McGill)

AU MEXIQUE

Dans un autre coin du Globe, la situation n’est guère plus reluisante en ce qui concerne l’ingérence de l’appareil d’État dans les affaires du syndicalisme. En effet nous apprenions récemment que :

LE DROIT DE REPRÉSENTATION EST ENLEVÉ  
À UN SYNDICAT MEXICAIN

« Un syndicat mexicain vient de perdre, par un jugement de la Cour Suprême de ce pays, le droit de représenter quelque 11,000 travailleurs de l’électricité de la C.F.E. Cette entreprise publique est comparable à l’Hydro-Québec. Elle emploie quelque 35,000 ouvriers à temps plein et quelques milliers d’occasionnels.

Rafael Gai van, président de ce syndicat, déplore l’immixtion des syndicats verticaux dans la vie syndicale du secteur public. Galvan explique qu’il a perdu cette bataille juridique à cause du « charismo » (ensemble de leaders syndicaux corrompus ou vendus au régime).

« Le STERM (syndicat des travailleurs de l’électricité de la Ré publique mexicaine) existait depuis 12 ans. Sa revue « Solidaridad » menait campagne ouvertement pour l’assainissement des mœurs syndicales au Mexique. » L’on attribue la [38] chute de ce syndicat et la « disgrâce » de Galvan aux manœuvres de l’un des plus connus des syndicalistes mexicains, Pidel Velazquez. Ce dernier avait obtenu, au début de 1971, l’expulsion du STERM du Congrès du Travail du Mexique. » Galvan s’est dit prêt à se retirer de la lutte si l’unité syndicale devait en bénéficier mais il n’en dénonce pas moins un « système de soumission des travailleurs aux visées d’une politique contraire à leurs intérêts.

Selon Galvan, le « charrismo » se traduit par l’appui officiel du régime à des leaders ouvriers fantoches, par la suppression des assemblées et par l’emploi de la corruption et de la violence pour enlever aux travailleurs la mainmise sur leurs organisations syndicales. »

(Extrait de la revue PUNTO CRITICO  
— Mexique)

AUX ÉTATS-UNS

Le syndicalisme américain a suivi une voie particulière. Il porte la marque des contradictions principales de la société dans laquelle il s’est développé. Sous une direction monolithique, les travailleurs ont comme représentants officiels les dirigeants d’une centrale unique, l’AFL-CIO. Un dirigeant du début du siècle, Samuel Gompurs, fut le père spirituel d’un syndicalisme d’affaire qui s’est perpétué jusqu’à aujourd’hui. Pour les tenants du Gompurisme la tâche politique du syndicalisme consiste « à aider ses amis et à punir ses ennemis ». Sous prétexte que les syndicats doivent limiter leurs actions aux demandes économiques le syndicalisme américain supporte activement l’un des deux partis politiques traditionnels des États-Unis.

[39]

La crise du syndicalisme américain se manifeste surtout par un cloisonnement prononcé des forces ouvrières et populaires. Plus que n’importe où ailleurs la hiérarchie syndicale est coupée des travailleurs syndiqués. Ce cloisonnement a ses répercussions dans les relations entre le mouvement syndical et le peuple en général. À toute fin pratique, le syndicalisme (29% des salariés) est détaché et parfois en opposition directe avec la masse des travailleurs non-syndiqués. Nombre de syndicats fonctionnent comme des « clubs privés » d’où sont exclus les gens de couleur (noirs américains). D’autres syndicats sont devenus des « réserves fermées », à l’intérieur desquelles les syndiqués défendent leur position contre « ceux de l’extérieur ». La mentalité de « clubs fermés » est si puissante que dans certains secteurs elle a donné naissance à des dynasties syndicales où le pouvoir se transmet de père en fils.

Dans l’optique des dirigeants, de Samuel Gompurs à Georges Meany, le syndicalisme devait devenir plus fort par sa collaboration avec les organes du pouvoir capitaliste. Mais à ce jeu la « bureaucratie ouvrière » est à plusieurs égards devenue « le bras syndical » du pouvoir en place. Le « travail organisé » sous la conduite de ses dirigeants a, dans l’ère de l’industrialisation, suivi les traces des monopoles américains. Le temps de la superindustrialisation trouve « la hiérarchie syndicale » cramponnée à une forme dépassée du syndicalisme.

Dans les bureaux des chefs ouvriers américains, l’on ne parle pas de transformation et encore moins de crise du syndicalisme. La grande préoccupation c’est la centralisation d’une bureaucratie déjà centralisée. C’est la création de pyramides syndicales plus larges et plus hautes. Dans ces conditions, la crise syndicale, loin d’être en voie de solution, ne peut que s’approfondir. Il devient plus évident chaque jour que seule une vague de fond [40] venant des syndiqués de la base permettra aux travailleurs américains de sortir du bourbier dans lequel le syndicalisme d’affaire les a plongés.

Pour le moment les dirigeants de l’AFL-CIO sont engagés dans une campagne de fusions syndicales. La centralisation à tout prix est une suite logique du syndicalisme professé par la haute direction. Nous reproduisons ici un article de la revue LABOR traitant des fusions syndicales en cours. Les propositions qui y sont énoncées sont révélatrices de la pensée des dirigeants syndicaux américains.

POURQUOI LES FUSIONS SYNDICALES  
SONT URGENTES

« Selon la AFL-CIO, environ la moitié des 115 syndicats affiliés sont à peine assez gros pour rester en affaires. Au moins 50 d’entre eux comptent moins de 50,000 membres, minimum que la Fédération considère nécessaire pour la subsistance d’un syndicat. Un dirigeant de l’AFL-CIO dit qu’un syndicat de 50,000 cotisants « a juste assez de ressources pour demeurer en vie ». Un tel syndicat ne peut offrir que des services limités et manque de ressources pour les besoins d’organisation et d’action militante. »

Incapables de gagner du terrain seuls, plusieurs petits syndicats ont recours à un des vieux principes de base du syndicalisme : « la force par l’unité ». Pour survivre ils se cherchent des partenaires de fusion soit dans le même milieu, soit dans une industrie connexe ou dans les rangs de puissants syndicats fortunés qui désirent s’agrandir — entre autres les United Steelworkers (Métallos) déjà le plus gros conglomérat syndical.

[41]

OBJECTIF NON ATTEINT.

Les dimensions exactes de la tendance aux fusions ne sont pas encore déterminées. Comme dans le monde des affaires, au début des négociations les syndicats cherchent à garder le secret. Mais l’AFL-CIO rapporte « une plus grande attention que jamais portée aux problèmes de fusion depuis les 4 à 5 dernières années ». Depuis que l’AFL et le CIO ont joint leurs forces en 1955, la Fédération compte 21 fusions. Aux coins des 5 dernières années, il y eut 9 fusions syndicales majeures. Depuis le mois de novembre, au moins une douzaine d’autres syndicats se sont engagés assez loin dans la fusion ou ont commencé à la négocier ouvertement.

« Les dirigeants de l’AFL-VIO souhaitent voir des syndicats moins nombreux mais plus forts. Lorsque la Fédération prit forme, le défunt M. Walter P. Reuther alors président du CIO, et Georges Meany espéraient que les fusions réduisent les syndicats de la Fédération de 150 à environ 50. Les progrès furent lents, mais les 115 affiliés pourraient être réduits à 100, avant le Congrès de l’AFL-CIO prévu pour la fin de 1923, puis ensuite à 75 par des fusions à l’intérieur du secteur industriel. »

« La plupart des pourparlers actuels concernent les petits syndicats tels ceux de l’industrie de la pulpe et du papier, de l’imprimerie et des arts graphiques, du meuble, des garnitures et tapisseries. Mais la maladie du mariage a aussi atteint de plus vastes groupes. »

« Lors de son présent congrès en Californie, le syndicat des Travailleurs en Communications [42] d’Amérique (CWA) fort de 500,000 membres a voté pour entamer des pourparlers conventionnels de fusion avec le syndicat des Postiers américains comptant 350,000 membres, formé récemment par la fusion des principaux syndicats des postiers à l’exception des facteurs. Le président de l’American Postal Workers Union, M. Francis S. Filbey soumettra cette proposition à sou congrès du mois d’août. »

« Cette fusion avec les postiers est une partie du plan du président du syndicat des Communications (CWA) pour créer une seule grande imité syndicale des « communications » incluant tous les hommes de métier, les techniciens et les employés qui font un travail similaire dans P industrie du téléphone, du télégraphe, de la radio, de la télévision et de la presse. »

FRONT UNI

« Les membres du District 50 (Allied & Technical Workers) ont voté en faveur d’une fusion avec les Métallos (United Steelworkers’) qui groupe déjà un million de membres. Le District 50 fort de 180,000 membres compte plus de membres que l’International Chemical Union » et que le « Oil Chemical and Atomic Workers » réunis. La fusion fera de « Steehvorkers » (Métallos) le plus gros syndicat dans P industrie chimique. »

(N.B. Cette dernière fusion est un fait accompli.)

PATERNALISME

« Dans l’industrie de l’électricité manufacturière, [43] des informateurs bien renseignés prédisent que la fusion de « l’International Union of Electrical Workers *(IUE)* » avec un autre syndicat est une question de temps. La direction du IUE déclare n’envisager une fusion qu’avec un syndicat indépendant appelé United Electrical Workers, mais la Fraternité Internationale des ouvriers en électricité *(IBEW)* et l’Association internationale des machinistes *(IAM)* sont intéressés à l’International Union of Electrical Workers *(IUE). »*

(Extraits tirés de la Revue Labor)

Le même document rapporte aussi sur une fusion éventuelle qui comprendrait tout le personnel enseignant des États-Unis. Ceci formerait l’un des plus gros syndicats (près d’un million 700 milles cotisants). Il est évident que pour les dirigeants de l’AFL-CIO la préoccupation majeure est la création de puissants monopoles et de syndicats géants.

LA CENTRALISATION BUREAUCRATIQUE  
— UN SUICIDE

L’unification des forces ouvrières, par le moyen de quelques gros monopoles syndicaux, approfondira davantage le fossé entre les dirigeants et les membres. C’est un suicide pour les syndiqués que de vouloir combattre les monopoles financiers et les grosses corporations en copiant leurs structures et leur comportement. Dans les présentes conditions le renforcement vertical des structures ne fera que renforcer le « bureaucratisme » et affaiblira d’autant le syndicalisme américain. Il en résultera pour des millions de syndiqués une impuissance plus grande vis-à-vis les dirigeants syndicaux [44] et le régime capitaliste en général. La centralisation pyramidale des structures n’est .pas un remède à la crise du syndicalisme. C’est comme utiliser un tourniquet pour arrêter le sang provenant d’une entaille à la gorge ; plus on y mettra de pression, moins il y aura de chance de survie. Dans le cas qui nous intéresse la classe ouvrière ne disparaîtra pas, mais le syndicalisme d’affaire se prépare de mauvais jours.

Trop souvent la vie syndicale est conçue sur le modèle en vogue dans le « système ». Trop souvent la bureaucratie syndicale impose aux travailleurs des idées rendues miteuses par l’accélération du changement. Ces vieilles idées se trouvent liées aux structures anciennes. Ces structures et ces pensées momifiées appartiennent au monde des musées et non à celui des vivants. À ceux qui sont tentés de transposer les structures des monopoles financiers en milieu syndical nous soumettons la pensée suivante :

« Contrairement à la croyance générale, l’expansion purement quantitative d’un groupe entraîne fatalement sa sclérose. Ses structures tendent alors à se hiérarchiser de la façon la plus rigide, son leadership à devenir de plus en plus autocratique, les communications intra-groupes à s’établir de façon verticale, rendant les rapports humains de plus en plus artificiels, les manipulations des membres pour des fins démagogiques de plus en plus fréquentes et malheureusement efficaces. »

(Extrait de : Dynamique et Genèse des Groupes,  
Bernard Mailhiot, Édition de l'Epi)

[45]

**C’est quoi l’État ?**

PREMIÈRE PARTIE

Chapitre III

Une copie des monopoles  
capitalistes

[Retour à l’index](#index)

Sur le continent nord-américain le syndicalisme s’est développé côte à côte avec le capital industriel et financier. Comme ce dernier, il porte la marque de l’ère de l’industrialisation qui l’a vu naître. Partout... à la manufacture, à l’usine et au niveau du secteur industriel les syndiqués empruntèrent les structures existantes, celles du monde des affaires. Par leurs structures, les centrales ouvrières et les syndicats géants sont devenus les copies carbone des monopoles capitalistes contre lesquels ils doivent se battre.

Les structures syndicales nées de l’industrialisation ont comme fondement une direction centralisée. Les centres de décision y sont devenus la propriété d’une bureaucratie qui agit au-dessus des syndiqués de la base. Les centrales ouvrières et les gros syndicats fonctionnent selon une hiérarchie verticale, qui répand un sentiment d’impuissance chez les membres de la base. Dans certains secteurs la « centralisation » qui découle des structures a conduit à la création « d’establishments » qui n’ont pas de compte à rendre aux membres.

[46]

La centralisation, que l’on pourrait aussi bien appeler bureaucratie, est responsable des difficultés actuelles du mouvement ouvrier. Héritage d’un passé révolu « la centralisation » est au cœur de la crise du syndicalisme. Maintenues au-delà des nécessités qui les ont vu naître, les structures centralisées agissent comme un frein à la bonne marche du syndicalisme. Elles ne tendent plus à unir les syndiqués mais à les diviser sur eux-mêmes. Les structures centralisatrices ont créé un dualisme qui se manifeste par une opposition accrue entre la direction et les membres de la base syndicale.

La bureaucratie comme technique d’organisation tend à rationaliser les activités collectives par la centralisation et la hiérarchisation des organes de décision. Cette forme d’organisation fut une étape importante et nécessaire dans l’histoire du syndicalisme. Elle fut pour le mouvement ouvrier ce qu’a été l’énergie vapeur pour le développement et le progrès général de l’humanité. La « bureaucratie centralisée » permit d’initier le démarrage d’un puissant mouvement syndical. Elle demeura une nécessité aussi longtemps que dura l’ère de l’industrialisation.

STRUCTURE ET MENTALITÉ

Les difficultés actuelles du monde ouvrier ne sauraient être imputées à une erreur de parcours des pionniers de jadis. S’il y a une crise c’est que les syndiqués d’aujourd’hui, dirigeants et membres, entrent dans un monde nouveau, tout en restant accrochés à des structures et des mentalités anciennes. Dans un monde chargé de tous les progrès d’une technique moderne, nous demeurons prisonniers des pensées et des structures du passé. Nous oublions trop souvent que l’ère du cheval et de l’industrialisation ont cédé la place à celle de la superindustrialisation et des fusées spatiales.

[47]

Les travailleurs de notre temps ont la tâche de changer les structures et les mentalités syndicales. En effet structures et mentalités sont inséparables. Il est impossible de toucher aux unes sans toucher aux autres. Ce travail sera d’autant plus difficile que les structures actuelles et les mentalités apparaissent comme éternelles. Ceci parce qu’elles existaient bien avant tous les syndiqués actuellement vivants.

Règle générale les structures conditionnent les syndiqués et façonnent leur mentalité. Ce n’est qu’en temps de crise aiguë que les travailleurs sont appelés à créer de nouvelles structures et à se forger de nouvelles mentalités. Cette transformation ne se fait pas d’elle-même à un certain degré de développement. Les syndiqués par leurs actions feront leur propre histoire. Le renouveau syndical ne se fera pas sans eux. Ils ne pourraient non plus le faire au gré de leur seule fantaisie. C’est parce que les structures syndicales actuelles sont devenues de véritables prisons que les travailleurs créeront quelque chose de nouveau en conformité avec leurs besoins présents et futurs.

Déjà la transformation du syndicalisme est commencée. Sous l’assaut du changement les structures anciennes craquent et se fendillent de toutes parts. Le développement technologique accéléré de la dernière décade a changé la façon de vivre des salariés. Il leur reste, comme syndiqués, à créer des structures qui permettront d’entreprendre une nouvelle étape dans la voie de la liberté. Les structures traditionnelles, telles une vieille paire de chaussures ne peuvent plus servir les fins pour lesquelles elles furent créées. À chaque mouvement, à chaque pas en avant elles suscitent des difficultés aussi grandes qu’inutiles. Les structures et les mentalités actuelles, si elles étaient maintenues, créeraient plus de problèmes qu’elles ne peuvent en régler.

[48]

UNE CROISSANCE RAPIDE

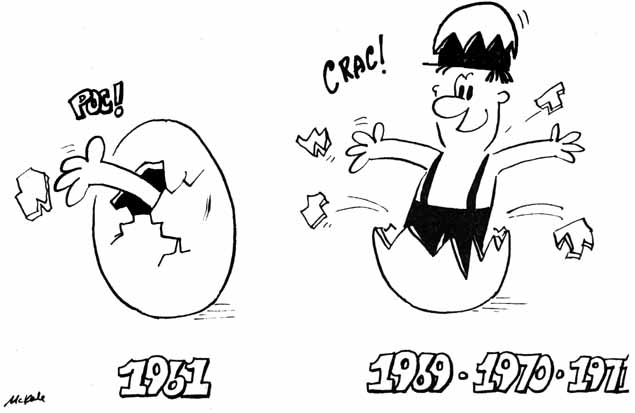
Au Québec comme au Canada, le syndicalisme fut apporté par des ouvriers qui émigrèrent de Grande-Bretagne, d’Irlande, d’Ecosse et d’autres pays d’Europe. Depuis son introduction, vers le milieu du siècle dernier (18 50) les structures syndicales n’ont pas changé. Elles sont les mêmes qu’au temps de la Rébellion de 1837 ; ceci malgré les profondes transformations intervenues depuis.

Toutes proportions gardées, le syndicalisme est numériquement plus fort au Québec qu’il ne l’est aux États-Unis. Dans notre province le pourcentage des travailleurs syndiqués s’établit à 39.8% comparé à quelque 29% au pays de l’Oncle Sam. En Angleterre, berceau du syndicalisme, ce pourcentage se situe à 30% seulement, donc plus bas que chez nous. De fait le Québec se place parmi les pays les plus syndiqués.

Cependant il est à noter que le pourcentage de travailleurs syndiqués n’est pas toujours l’indice le plus sûr de la force réelle du mouvement ouvrier. Ainsi dans la plupart des pays, les syndiqués joignent les rangs d’un syndicat par conviction. Pour cette raison ils sont plus militants. Ici au Québec de nombreux travailleurs sont syndiqués de par la formule Rand et la syndicalisation obligatoire. Ainsi le nombre de syndiqués n’est pas toujours le reflet exact de la force syndicale. Toute formule de syndicalisation obligatoire, temporairement du moins, amenuise la force de frappe du mouvement ouvrier. Il est évident que l’on ne devient pas un militant syndical du jour au lendemain ; surtout si l’on joint un syndicat uniquement parce que la loi nous force à le faire.

Les années 1960-70 ont été la scène d’un développement phénoménal pour le syndicalisme québécois. Jamais il n’y a eu une progression aussi rapide. Voici ce que disent les statistiques à ce sujet :

[49]



Une croissance phénoménale

[50]

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| En 1961 | il y avait | 25.6% de travailleurs syndiqués |
| 1962 | " " | 24.9% " " |
| 1963 | " " | 27.5% " " |
| 1964 | " " | 29. % " " |
| 1965 | " " | 31.2% " " |
| 1966 | " " | 32.4% " " |
| 1967 | " " | 32.1% " " |
| 1968 | " " | 39.1% " " |

En janvier 1969, il y avait 702,000 salariés syndiqués au Québec pour un pourcentage de 39.1%. Ce nombre comprenait des milliers d’enseignants, de fonctionnaires du gouvernement, d’employés du commerce etc...

UNE CLASSE DE TRAVAILLEURS

La connaissance réduite des techniques d’organisation expliquait pour une bonne part la centralisation des pouvoirs. Durant de longues années les travailleurs de langue anglaise furent les seuls capables d’assurer une direction cohérente au syndicalisme naissant. Ce n’est que vers l’année 1900 que le Québec s’inscrivit définitivement dans la voie du développement industriel. Depuis, les campagnes n’ont pas cessé de se vider au profit des villes, créant ainsi une classe nouvelle, celle des travailleurs. C’est à travers la transformation d’un peuple d’agriculteurs en une classe de travailleurs salariés que s’est construit le mouvement syndical québécois.

Le deuxième conflit mondial 1939-45 et l’effort de guerre total du Canada devaient fournir un essor sans précédent au syndicalisme. De 1940 à 1970 le mouvement syndical fit des progrès immenses. Il déboucha dans d’autres milieux que celui des travailleurs de métiers spécialisés et d’usines. Avec la venue de salariés hautement scolarisés et l’arrivée au travail de nouvelles générations, [51] les syndiqués ne sont plus une masse sans formation scolaire. Ainsi à la détermination des syndiqués d’obtenir un meilleur niveau de vie s’est ajoutée la connaissance que donne une plus grande instruction. Ce niveau dans l’ensemble se situe à celui d’une dixième année et il continuera de s’élever à l’avenir.

Si les structures du syndicalisme n’ont pas changé, il en est tout autrement de sa composition organique et du degré de connaissance de ses adhérents. Le mouvement ouvrier n’est plus ce qu’il était au début du siècle. De groupuscule qu’il était il est devenu la plus grande force sociale de notre temps. Il y a au Canada près de 2 millions de travailleurs syndiqués. Dans la seule province de Québec près de trois-quarts de million de travailleurs sont membres de syndicats. Il serait surprenant qu’à la suite de tels changements les structures créées il y a plus d’un siècle aient conservé tout leur poids et leur fraîcheur.

DÉLÉGATION DES POUVOIRS

Malgré les grandes transformations du monde syndical, les structures et le pouvoir décisoire sont demeurés les mêmes. C’est encore, aujourd’hui, la délégation du pouvoir des membres à un nombre réduit de dirigeants syndicaux. C’est d’ailleurs ce qui se fait dans toutes les institutions qui sont nées et se sont développées dans l’ère de l’industrialisation. Nous assistons au même transfert de pouvoir, en ce qui concerne les partis politiques et tout le système parlementaire bourgeois. Là encore, une fois tous les 4 ou 5 ans le citoyen est appelé à déléguer ses pouvoirs à une équipe de politiciens professionnels en vue de former un pouvoir législatif.

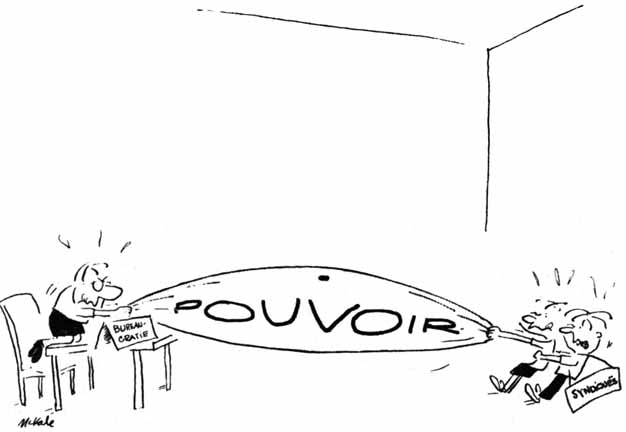
Cette délégation de pouvoir lorsque le syndicalisme se limitait à un groupe restreint, n’avait pas les mêmes [52] conséquences qu’il peut avoir de nos jours. Règle générale les syndiqués connaissaient personnellement les dirigeants auxquels ils déléguaient leurs pouvoirs. À ce moment-là, la centralisation des pouvoirs aux mains des meilleurs militants devenait une nécessité. Ceci d’autant plus que la majorité des syndiqués n’avait aucune scolarité. En effet, l’instruction publique obligatoire est un phénomène récent si on le compare au syndicalisme.

Le principe de la délégation des pouvoirs des membres aux dirigeants est encore à la base de la structure syndicale. Mais il ne remplit pas le rôle positif d’autrefois. Il en est de même de la technique d’organisation que constituent la bureaucratie et la centralisation. Autrefois cette technique mobilisait les travailleurs, aujourd’hui dans des conditions nouvelles, elle les désarme et les réduit à l’impuissance.

La centralisation bureaucratique, comme forme d’organisation, a fait son temps. Sa nécessité a cessé avec la période d’industrialisation. Mais dans la pratique, elle a continué de plus belle, si bien qu’au cours des derniers dix (10) ans, elle est devenue une menace pour la vie syndicale. Le monde syndical est de plus en plus divisé en deux parties qui tendent à s’éloigner et à s’opposer l’une à l’autre. D’un côté nous voyons une hiérarchie verticale nantie de tous les pouvoirs même les plus arbitraires et de l’autre côté des millions de syndiqués aux pouvoirs de décision réduits. Le gigantisme que nous vivons, s’il n’est pas accompagné de mécanismes décentralisateurs, conduira inévitablement à l’affaiblissement du syndicalisme.

Sous les structures actuelles plus le syndicat est gros, plus le pouvoir réel des syndiqués est petit. Plus la bureaucratie est centralisée et forte, plus le travailleur syndiqué est aliéné. En réalité la centralisation des pouvoirs aux mains de la direction, décourage la participation des

[53]



Il faut donner le pouvoir à la base

[54]

membres aux réunions du syndicat. Il est bien inutile de réclamer une plus grande participation des membres, si au départ ils ont peu ou pas de pouvoirs de décision.

La centralisation, dont le but initial était une plus grande unité entre les membres et une direction forte, ne correspond pas aux situations nouvelles. C’est pourquoi elle a comme résultat de créer un groupe hiérarchique dont les intérêts ne correspondent pas toujours à ceux des membres de la base. La hiérarchie syndicale, pour des raisons qui lui sont particulières, tend continuellement à renforcer ses propres pouvoirs. Elle tend à s’éloigner de toute forme de démocratie directe par le moyen de constitutions aussi vieillottes que restrictives du droit des membres. Chose certaine, dans les présentes conditions, le renforcement de la bureaucratie ne saurait se faire sans affaiblir d’autant tout le mouvement syndical.

Déjà en février 1971, nous discutions du danger que comportait une plus grande centralisation des pouvoirs. Dans la brochure intitulée NÉGOCIATION SECTORIELLE — LIBERTÉ OU DOMESTICATION on pouvait lire :

« TRANSFERT DE POUVOIRS »

« Ce qui n'est pour plusieurs qu'un simple transfert de pouvoirs des syndicats à la centrale, représente un danger certain. Ce transfert en réalité approfondit le fossé qui sépare les membres de la base et les hautes instances syndicales. Il faut tirer la conclusion que la négociation sectorielle doit être accompagnée d'un mécanisme adéquat de participation démocratique. Si cette condition n'est pas remplie la démocratie syndicale risque « d'aller au diable ». Il ne faut pas être bien savant pour comprendre que dans ces conditions

[55]

le mouvement syndical se dirige vers l’éclatement. »

« Il est grand temps que MM. Laberge et Pépin se rappellent que les centrales ont été créées pour répondre aux besoins des membres des syndicats affiliés et non pour que les membres puissent satisfaire l’appétit particulier des centrales. Une centrale qui fait fi de cette règle fondamentale risque d’initier un mouvement de retrait de l’affiliation ce qui n’est pas souhaitable.

(Négociation sectorielle  
— Liberté ou domestication p. 25)

De fait, les citations ci-dessus sont devenues une triste réalité pour la CSN et M. Pépin. Cette centrale ouvrière a depuis, perdu plus du tiers de ses affiliés. Le mouvement de désaffiliation amorcé est la conséquence directe de la centralisation des pouvoirs et l’existence d’une hiérarchie verticale. Naturellement l’éclatement s’est manifesté sous différentes formes. Les prétextes utilisés pour le retrait ont varié suivant les personnes et les milieux.

UNE ÉLITE SYNDICALE

Les structures ouvrières fondées sur la centralisation ont créé une élite syndicale ayant des besoins particuliers. Avec le temps s’est formé un corps de « permanents » syndicaux dont l’un des soucis est la défense d’intérêts personnels. Il n’y a aucun doute que les pionniers de jadis, tels Joe Hill, Sacco, Vanzetti etc. pourraient difficilement se reconnaître parmi les cadres du syndicalisme.

C’est une vérité de La Palice de dire que la centralisation engendre une élite du pouvoir. Mais il y a plus. Les structures centralisées, lorsqu’elles cessent de correspondre [56] à la réalité, se transforment rapidement en prison. Elles deviennent des ghettos où tous les acteurs sont conditionnés indépendamment de la position occupée par chacun.

Les syndicats géants constituent des pyramides-prisons où la démocratie est de plus en plus difficile à vivre. La hiérarchie verticale sert d’éteignoir à la moindre manifestation d’indépendance et de liberté individuelle. On y parle constamment de sacrifier les parties au tout, à un tel point, qu’on risque de ne plus avoir de parties et d’avoir un tout atrophié.

Dans ces structures étouffantes il n’y a que des prisonniers. D’un côté, les hauts dirigeants prisonniers de leur propre pouvoir, condamnés qu’ils sont à toutes sortes de considérations qui limitent leurs pensées et leurs actions. De l’autre côté, à tous les échelons, chacun des « permanents » doit en premier lieu satisfaire aux exigences de son supérieur immédiat. Ceci est d’autant plus vrai que dans bien des cas, le supérieur immédiat est en même temps celui qui peut décider de l’emploi.

Lorsque la structure syndicale cesse de correspondre aux besoins du temps la démocratie s’y trouve inversée. Elle fonctionne de haut en bas. Elle est octroyée au compte-goutte par la bureaucratie et filtrée à tous les échelons de la hiérarchie avant de rejoindre les membres de la base. Les structures qui existent aujourd’hui ne peuvent que fournir une caricature déformée de ce que devrait être une véritable démocratie syndicale.

Jusque vers le milieu du siècle, la centralisation des pouvoirs fut un facteur positif pour l’organisation syndicale. Mais c’est autre chose en 1973. Le syndicalisme est devenu une « grosse affaire », une force sociale importante. Plus encore, il est devenu une puissance que le pouvoir d’État s’efforce d’intégrer pour mieux la contrôler. La centralisation favorise l’étatisation du syndicalisme. [57] Plus la direction syndicale est hiérarchisée, plus elle est poussée dans la voie de la collusion avec le pouvoir d’État.

Les permanents syndicaux sont gras durs avec une moyenne de salaire qui varie de $12,000 à $20,000 par année. À ce salaire s’ajoute de nombreux avantages marginaux et de comptes de dépenses. Il est compréhensible que dans leurs rapports avec la hiérarchie syndicale plusieurs permanents hésitent à mettre en jeu une position aussi lucrative.

Nous comprenons aussi pourquoi certains dirigeants sont prêts à défendre leur « job » avec acharnement. Et ce n’est pas exactement pour conserver le privilège de se dévouer pour la classe ouvrière. Comme partout ailleurs, il y a chez les permanents des héros qui vivent pour le mouvement syndical, mais il y a aussi des zéros qui vivent du syndicalisme.

Quoi qu’il en soit, la crise du syndicalisme réside dans ses structures. Ces dernières conditionnent la démarche des cadres et des officiers syndicaux. De nombreux permanents s’efforcent de faire leur possible pour bien servir les membres qu’ils représentent. Mais dans les circonstances, les bonnes intentions ne suffisent pas. Il faut aussi œuvrer aux changements qui s’imposent. Il faut chercher les causes profondes de la crise syndicale, derrière les hommes. Il ne s’agit pas, de remplacer une équipe par une autre équipe mais de changer des structures qui affaiblissent le syndicalisme. Ceci ne saurait s’accomplir sans une vague de fond chez les membres de la base et une prise de conscience de tous les syndiqués.

[58]

[59]

**C’est quoi l’État ?**

PREMIÈRE PARTIE

Chapitre IV

Unité ouvrière  
et centralisation

[Retour à l’index](#index)

L’unité ouvrière a fait l’objet de combats tout au cours de l’histoire du syndicalisme. Elle restera un objectif tant que durera l’exploitation du salariat. Cette unité n’est cependant pas un problème aussi simple qu’il semble à première vue. En effet, si le principe demeure le même, le cadre dans lequel il se pose change constamment. Il diffère d’un pays à l’autre et se renouvelle d’une situation à une autre.

Le développement passé du mouvement syndical nous laisse voir *l’unité* et la *centralisation* comme soudées l’une à l’autre. Mais ce n’est là qu’une apparence. En réalité nous sommes devant deux choses différentes. Le seul fait de s’être développées côte à côte, en un même temps, ne change rien à leur nature. Dans le premier cas, l’unité syndicale est un principe constant dont seule l’évolution varie. Dans le deuxième cas, la *centralisation* est une technique d’organisation temporaire et par conséquent limitée à une période de temps plus ou moins longue.

C’est à force de les voir ensemble que nous en sommes venus à les confondre. Une telle méprise concernant l’unité syndicale est d’autant plus regrettable qu’elle [60] peut conduire à un cul-de-sac. Car de nos jours la centralisation, loin d’unir les travailleurs, tend à les diviser. La centralisation des pouvoirs dans des structures gigantesques est au cœur de la crise syndicale.

En ce qui nous concerne, l’erreur de base consiste à croire que la centralisation constitue le modèle unique de croissance syndicale. En somme le mouvement syndical traîne avec lui des structures qui ne correspondent plus aux nouveaux besoins. Ce serait une erreur grossière que de s’appuyer sur des structures parce qu’elles sont devenues traditionnelles. Il en est du monde ouvrier comme des individus qui le composent, ils ne pourront avancer en demeurant esclaves du passé. Pour retrouver la voie de l’unité, les syndiqués doivent laisser derrière eux les structures qui appartiennent au passé. Autrement ils ne seront guère plus avancés que ceux qui scrutent l’avenir dans l’optique d’hier. Ce serait là le meilleur moyen de courir à une plus grande division.

À travers le Canada, le mouvement syndical est entré dans la phase initiale d’une lutte pour sa propre transformation. Celle-ci commence à se faire sentir en Colombie britannique, en Ontario, au Québec et partout dans le pays. Cette transformation, d’une lenteur désespérante à ses débuts, ne peut qu’accélérer avec le temps.

Dans ce conflit qui gagne tout le mouvement syndical, s’opposent ceux qui s’efforcent de raffermir les vieilles structures centralisatrices et ceux qui regardent l’avenir du syndicalisme à travers le renouvellement de ses structures et de sa mentalité. Ce débat met aux prises ceux qui essaient d’entrer dans l’avenir à reculons et ceux qui, ayant pris conscience des nouvelles réalités, s’efforcent d’y faire face et de les maîtriser.

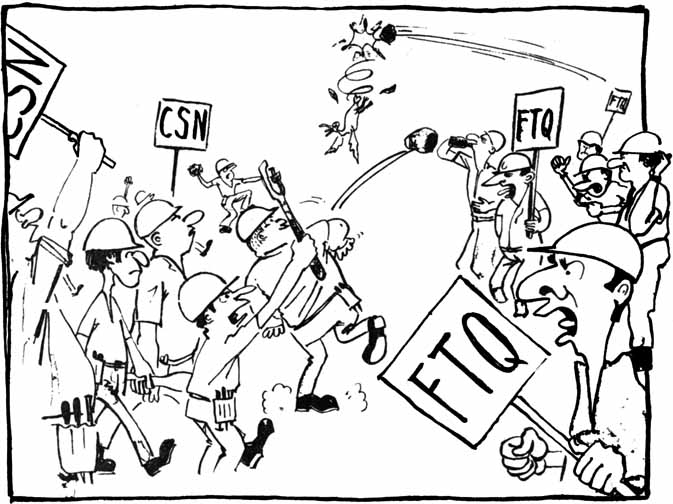
Entre la *centralisation* et l’*unité* syndicale il y a beaucoup plus qu’une différence dans les termes. Les structures centralisées, après avoir présidé au développement [61] syndical pendant de nombreuses années, en sont devenues l’un des principaux obstacles. Naturellement ce renversement ne s’est pas opéré en un jour. Cependant nous pouvons dire avec certitude qu’au cours des derniers dix ans le climat syndical s’est détérioré. Dans les organismes ouvriers géants où le pouvoir est fortement centralisé, la démocratie est devenue difficile à vivre. Les centrales syndicales AFL-CIO, CTC, CSN, sont tour à tour entrées dans une période de crise de désaffiliations. De plus en plus les travailleurs se sentent prisonniers des structures actuelles et sont tentés d’en sortir par tous les moyens. Il est évident que l’unité des forces ouvrières se trouve limitée par l’existence d’un pouvoir centralisé au sommet des pyramides syndicales.

LE DÉSIR D’UNITÉ

Ce n’est pas le désir d’unité qui manque. Ce sont les moyens d’y arriver. S’il y avait référendum, tous, presque sans exception, voteraient pour ce principe fondamental qu’est l’unité. Les syndiqués, dirigeants et membres, ne manquent jamais une occasion de faire appel à la solidarité ouvrière. Mais ce sont là des vœux pieux sans effet contre la division qui s’installe à demeure. D’ailleurs les déclarations de foi ne veulent rien dire. C’est par les actes que les hommes pourront s’inscrire de façon efficace en faveur de l’unité syndicale, moteur d’un syndicalisme renouvelé.

Il en est de l’unité ouvrière un peu comme dit la chanson : « Tout le monde veut aller au ciel mais personne ne veut mourir ». Plus encore, certains désirent aller au paradis, mais en gardant leurs petits travers. Ils veulent d’un ciel où ils pourront jouir de leurs pouvoirs et de leurs privilèges. En un mot, ils ne veulent pas laisser derrière eux tout ce qui, selon les Evangiles, doit les conduire fatalement aux enfers. Mais pour ob-

[62]



Deux armées à unir.

[63]

tenir l’unité syndicale, comme pour gagner le ciel, il faut suivre les règles qui y conduisent.

La tragédie en ce qui concerne les grands objectifs de liberté et de solidarité, c’est que tous les proclament, mais demeurent plus ou moins esclaves d’idées anciennes. L’habitude qui s’exprime à travers l’héritage du passé, demeure l’une des grandes forces de l’univers. Cette force, hélas à rebours, tend continuellement à nous ramener en arrière.

Devant le danger de l’intégration du syndicalisme par le pouvoir d’État, jamais le besoin de solidarité ouvrière n’a été aussi grand. Mais le monde ouvrier est pris dans des luttes intersyndicales qui n’en finissent pas. C’est à qui aurait la plus haute pyramide. Pour certains dirigeants ouvriers ce qui compte avant tout c’est que l’unité se fasse de leur façon. C’est la seule forme d’unité qu’ils reconnaissent. Pour eux l’unique voie à suivre est celle d’une plus forte centralisation et de la création de monopoles syndicaux qui leur donnera davantage de pouvoir.

Beaucoup de dirigeants syndicaux ne sont pas prêts à supporter une formule de « front commun » pour une plus grande unité. Mais le seul à se prononcer contre ce principe du Front commun, fut M. André Desjardins, directeur du Conseil des Métiers de la construction (FTQ). Il déclara franchement « avoir toujours été contre les Fronts communs. »... « qu’il ne devrait y avoir qu’une seule centrale dans l’industrie de la construction, » la sienne. C’était une façon comme une autre de montrer sa détermination à éliminer de ce domaine les travailleurs désireux d’appartenir à une autre centrale. Il faut admirer la franchise de M. Desjardins. Mais cela ne signifie nullement que nous soyons d’accord avec sa façon de voir et de pratiquer le syndicalisme.

[64]

DE VÉRITABLES DINOSAURES

À chaque événement, plusieurs chefs ouvriers se placent en travers de l’histoire. Mais cela n’arrêtera pas le syndicalisme de progresser ni les horloges d’avancer. Ils ne sont pas les premiers ni ne seront les derniers. En Amérique du nord de nombreux dirigeants rêvent de régler toutes les difficultés du mouvement ouvrier en construisant des monopoles syndicaux plus gros et plus forts... de véritables dinosaures. Naturellement c’est bien leur droit de penser ainsi. Mais c’est aussi le nôtre d’apporter nos solutions aux besoins pressants du syndicalisme.

Le concept erroné de la centralisation marche à rebours du progrès. Au fond, les partisans d’une plus forte centralisation n’ont aucune confiance dans la classe ouvrière. Ils n’ont aucun espoir quant à la possibilité des travailleurs d’unir leurs forces. Pour eux l’image de la puissance n’est autre que celle des travailleurs docilement alignés derrière une direction fortement bureaucratique. Les méthodes d’organisation qui correspondent à la centralisation sont celles de l’encadrement, où une minorité fait fonctionner la majorité. Elles s’apparentent aux modes d’organisation en existence dans les « gangs de quartier » d’il y a plus de trente ans. Ces méthodes organisationnelles correspondent au vieux mot d’ordre qui disait : hors de mon Église, point de salut.

L’idée de chefs puissants ayant toutes les ficelles en mains et entourés de lieutenants dévoués n’a rien de futuriste. Lorsque appliqué, ce concept a comme résultat pratique de défranchiser les syndiqués en leur enlevant tout pouvoir décisionnel. C’est à l’époque actuelle un retour au « primitivisme » le plus désuet.

L’idée archaïque d’une chefferie où les dirigeants ont tous les pouvoirs imaginables appartient au passé. Elle est un vestige du temps où des équipes de briseurs [65] de grèves professionnels étaient couramment utilisées pour briser le syndicalisme. Au début du siècle il était nécessaire de créer des équipes spéciales pour répondre à l’agression d’équipes de fiers-à-bras utilisées par les patrons. Aujourd’hui l’emploi de telles méthodes risque de faire leurs premières victimes chez les travailleurs eux-mêmes. Dans certains milieux les « escouades spéciales » servent à aligner les membres dans la voie décidée par la « chefferie ». Les méthodes tout comme les façons de penser, lorsque appliquées au-delà de leur nécessité nuisent en premier lieu à ceux-là mêmes qui les utilisent.

Dans le contexte actuel l’utilisation excessive « d’huile-à-bras » dans la machine syndicale ne peut que nuire à son développement. Elle affaiblit la cause des travailleurs et risque de servir les fins du gouvernement qui désire contrôler les syndicats.

UNE DÉMOCRATIE ENCOMBRANTE

Dans certains secteurs du mouvement ouvrier la démocratie semble devenue encombrante. Sous prétexte d’une plus grande efficacité on réduit le droit des membres de décider de l’orientation de leur syndicat. Au nom d’une plus grande « efficacité » de nombreux travailleurs ont été embarqués dans une action de grève sans l’avoir votée au préalable. Pour être plus juste, l’action de grève fut entérinée par les membres après que celle-ci eut pris fin.

Il faut reconnaître que « l’encadrement des syndiqués » au moyen d’une « équipe spéciale » n’est pas très répandu. Règle générale « l’encadrement » par des « plein temps » est beaucoup plus subtil. Mais que l’encadrement se fasse par des moyens physiques ou psychologiques, il a comme résultat de désarmer les salariés. Le scénario demeure sensiblement le même : les décisions sont prises au sommet puis ensuite commence la manipulation [66] des membres en vue de rejoindre les objectifs fixés. Ceci se passe le plus naturellement du monde. Il n’y a ni traîtres ni vendus. C’est tout simplement la résultante de « structures centralisées ». C’est à se demander si en l’occurrence la direction est consciente d’être en train d’émasculer les syndiqués de la base.

C’est se moquer des gens que de répéter sans cesse qu’il faut informer et consulter les syndiqués, alors qu’en pratique les « structures centralisées » s’érigent comme une barrière entre le pouvoir décisionnel et les membres. Informer et consulter c’est bien. Il n’y aura jamais assez de prises de contact entre les dirigeants et les dirigés. Mais ce n’est pas suffisant. Pour corriger le tir, d’abord et avant tout, il faut redonner à la base un véritable pouvoir de décision. Il faut que les syndiqués conduisent leurs propres affaires. Il faut du même coup que les chefs ouvriers deviennent en premier lieu les exécutants de la volonté des membres.

SYNDICALISME D’AFFAIRES

Depuis quelques années le syndicalisme d’affaires a été dénoncé à tour de bras. Cependant très peu a été fait dans la voie d’un syndicalisme militant. C’est que le syndicalisme d’affaires prend plusieurs aspects qui ne sont pas toujours faciles à déceler. Pour plusieurs, il suffirait simplement de déborder du cadre de la négociation collective. La croyance la plus répandue c’est que le syndicalisme d’affaires se limite à l’intérieur de lui-même. Dans cette optique il suffirait de faire des déclarations à l’égard des partis politiques et de certains autres domaines de la vie sociale.

Mais en fait, le syndicalisme d’affaires tire ses racines dans des structures « super centralisées ». Pour résumer, le syndicalisme d’affaires repose sur la « manipulation des syndiqués par leur propre bureaucratie ». [67] Lutter contre cette forme de syndicalisme c’est s’opposer à cette tendance où continuellement les dirigeants substituent leur pouvoir à celui de la base syndicale.

MAJORITÉ SILENCIEUSE

Les temps modernes ont enrichi le vocabulaire pour décrire des faits nouveaux. Depuis quelques années nous référons souvent à la « majorité silencieuse ». Il serait plus exact de parler de « majorité désarmée » ou « enchaînée ». Après tout les hommes naissent égaux. Ils ne sont pas prédestinés à composer soit une majorité de sans voix, soit une élite ayant seule le droit de parler et de décider. Ce sont les institutions nées de l’industrialisation qui ont formé une majorité silencieuse. Dans le syndicalisme c’est la centralisation qui tend à priver les syndiqués de leur voix, les condamnant ainsi à la manipulation d’une bureaucratie qui a tous les moyens de le faire. Dans les deux cas il n’y a pas de « majorité silencieuse ». Il n’y a que des hommes prisonniers de structures leur enlevant tout pouvoir décisionnel concernant leur sort présent et futur.

Les partisans de la centralisation à tout prix lanceront sans doute des épithètes « d’anarchistes ». Or en réalité, il n’a jamais été question de faire opposition à toute forme d’autorité. Cependant la décentralisation du pouvoir est une nécessité pour le mieux être des salariés et du syndicalisme. C’est pourquoi il faut supporter l’autorité de la base syndicale entre celle de la hiérarchie. Pour se renouveler, le syndicalisme doit se donner des objectifs clairs et précis. Il doit aussi se donner des structures adéquates qui seront l’expression de nouvelles relations entre les chefs ouvriers et les syndiqués.

En ce qui concerne les structures syndicales, les représentants du statu quo regardent la démocratie syndicale [68] comme un rêve en couleurs. Prisonniers d’un certain « positivisme » les supporteurs de la centralisation rétorquent généralement que la base syndicale n’est pas prête. C’est malheureusement vrai que la base syndicale n’est pas prête à assumer toutes ses responsabilités. Mais il est non moins vrai qu’au train où vont les choses, elle ne sera jamais prête. Or il n’y a qu’une façon de se préparer au pouvoir de décision, c’est en l’exerçant. L’usage nous enseigne que c’est en marchant qu’on apprend à marcher, en nageant qu’on apprend à nager. C’est aussi en prenant des décisions qu’on apprend à décider.

LA DÉMOCRATIE DIRECTE

Il ne sert à rien de pleurer sur le peu de participation des membres au niveau des assemblées syndicales. Cette non participation durera aussi longtemps que les structures centralisatrices seront maintenues. Une réunion de syndiqués ne saurait être un lieu d’admiration mutuelle se limitant à suivre les dirigeants et à entériner leurs décisions. Ce doit être avant tout un lieu de débat où les membres peuvent décider de leur avenir en tant que salariés. Il y aura peu de participation aussi longtemps que l’assemblée syndicale sera le lieu d’une « démocratie étriquée » rendue infirme par des structures vieillottes et des constitutions qui ont deux fois l’âge des syndiqués actuellement vivants.

L’un des crimes de la centralisation le plus grave c’est l’assassinat de la démocratie directe. Celui de priver les syndiqués de l’exercice de leur droit, pour les transformer en spectateurs. Sous la bureaucratie centralisée la démocratie demeure accrochée dans la haute direction. Elle arrive aux membres toute mâchée, par le biais d’une série de délégations superposées les unes aux autres. Ainsi la négociation est devenue indirecte à un point tel que les salariés sont parfois les derniers à savoir ce qui [69] arrive dans leur syndicat. Pis encore, avec les négociations de type sectoriel des dirigeants élus doivent se renseigner dans les journaux pour informer ensuite leurs membres. Tout se passe au-dessus des syndiqués, dans le plus grand secret, « pour ne pas nuire aux négociations ». Dans la pratique la négociation tend à devenir l’affaire de la hiérarchie tandis que les membres de la base doivent se contenter des échos qu’ils en ont.

La centralisation est le cancer qui ronge le syndicalisme. Cependant elle n’est pas le résultat d’un noir complot quelconque. Il en est tout autrement. C’est l’accélération du changement dans la société et à l’intérieur du syndicalisme qui a mis en pièces l’ancienne forme de démocratie. Certains syndicats ont plus de membres aujourd’hui qu’il n’en existait dans tout le mouvement ouvrier au début du siècle. La loi du nombre et la stature du syndicalisme ont rétréci le cadre de la démocratie syndicale. Elles ont dévalué le rôle des syndiqués pour donner une valeur exclusive à une minorité de hauts dirigeants. Il est urgent de créer des structures nouvelles, et essentiel que les salariés puissent exercer directement tous leurs droits démocratiques y compris ceux de la représentation et de la négociation.

L’ESSENCE DE LA DÉMOCRATIE

L’essence de la démocratie réside dans son exercice. La démocratie syndicale n’est forte que dans la mesure où les droits qu’elle comporte sont utilisés par les syndiqués de la base. Comme tous les grands objectifs de liberté, d’égalité et de fraternité, elle n’a de valeur qu’en autant qu’elle est partagée. La démocratie syndicale n’est pas une foire où les gens sont conviés comme spectateurs, pas plus qu’un grand corps d’où la vie aurait été retirée, car alors le syndicalisme risquerait de sombrer dans la monotonie et l’impuissance.

[70]

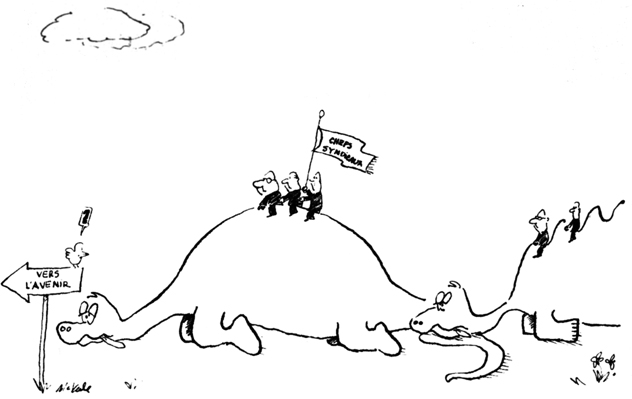
Ce n’est pas en tant que spectateur de sports, même les plus virils, que l’on devient athlète. Ce n’est pas non plus au moyen d’une démocratie indirecte que les syndiqués se transformeront en militants. C’est par leurs actions que les hommes se forment et non autrement. C’est par l’entraînement et l’action que se font les petits et les grands champions. Tous les marchands de pilules et de traités de culture physique n’ont fortifié aucune musculature. Il est faux de croire que l’on pourrait développer ses muscles en lisant ou en assistant aux prouesses des athlètes. Il n’y a pas de succédanés à l’action. Rien ne peut remplacer l’exercice d’une démocratie directe. Plus la démocratie sera directe plus elle sera vivifiante. À cet égard il est bon de se rappeler que « la libération des travailleurs sera l’œuvre des travailleurs eux-mêmes. » L’élite syndicale ne saurait se substituer avec profit à l’action militante des syndiqués.

DES DINOSAURES EN DÉPÉRISSEMENT

Les grands changements technologiques dont les résultats se font sentir tous les jours ont changé les données de la lutte ouvrière. Avec la pression d’innovations de toutes sortes, le syndicalisme souffre d’une sclérose en plaques depuis une dizaine d’années. Les centrales ouvrières et les gros syndicats prisonniers de leurs structures se meuvent comme des dinosaures en plein dépérissement. Le syndicalisme est-il en train de devenir, à l’image des grands reptiles de l’ère secondaire, un immense corps incapable de se mouvoir, de s’alimenter, de s’acquitter en vingt-quatre heures de l’ensemble de ses fonctions organiques quotidiennes ?

Le travail organisé est engagé dans une lutte contre le temps. Ses structures, ses habitudes et ses mots d’ordre datent de l’époque ascendante de l’industrialisation. Le temps du renouvellement est arrivé. Ce sera une lourde

[71]



Les dinosaures du XXe siècle.

[72]

tâche. Mais la vie du syndicalisme ne fut jamais très facile.

Les syndicats sont nés dans l’opposition aux forces montantes du capital industriel. Aujourd’hui c’est dans l’opposition aux monopoles les plus gros qu’ils trouveront les moyens d’opérer leur propre transformation. Né dans la période ascendante de l’industrialisation, le syndicalisme s’est développé en s’opposant au travail des enfants (de 6 à 12 ans) dans les manufactures. Il a vu le temps où le capital vidait les campagnes de ses fils pour les transformer en travailleurs industriels. Jusqu’à maintenant c’est comme défenseurs d’une classe ouvrière en plein développement que les syndicats se sont battus.

Au début du siècle l’industrialisation réclamait de plus en plus de travailleurs chaque année. L’emploi, sauf en temps de crise, était en progression constante. C’était le temps où les jeunes étaient invités à prendre une occupation pour y passer toute leur vie active tel dans les usines Angus, Vickers, Dominion Rubber, Dominion Textile etc. C’était aussi le temps où les usines poussaient comme des champignons à travers la province ; celui où les investissements américains devaient porter le peuple québécois à l’âge d’or du progrès pour tous. Ce temps n’est plus.

Nous sommes maintenant au temps de la fermeture d’usines. Le nombre comparatif des travailleurs actifs est en pleine régression. On ne pousse plus les jeunes enfants au travail. Au contraire des milliers de jeunes hommes et de jeunes femmes dans la force de l’âge se voient refuser le droit au travail. Les emplois permanents se sont transformés en occupations de courte durée. La permanence a cédé le pas à l’éphémère et au temps partiel. Dans l’avenir immédiat la semaine de 30 et de 20 heures s’imposera avec force contre celle de 40 heures pour laquelle des générations de travailleurs ont [73] lutté. Même la vieille Société St-Vincent-de-Paul a dû céder la place à la Commission d’assurance-chômage et une sécurité sociale intégrée qui pourvoit, d’ailleurs très mal, aux besoins de centaines de milliers d’individus. Aux États-Unis le gouvernement à lui seul doit pourvoir aux besoins et trouver du travail à 36 millions de citoyens. Au Centre sud de Montréal on a déclaré récemment que la proportion des sans emploi était de 53%.

Malgré les changements intervenus le syndicalisme, pris dans les fils d’araignée de ses structures, est « ajusté » pour les combats du début du siècle. À quoi correspondra demain la séniorité d’emploi inscrite dans les conventions de travail. À quoi correspond la permanence d’emploi lorsque les sources de travail se tarissent les unes après les autres. À quoi correspond la solidarité syndicale lorsque l’armée de sans emploi est en train de devenir aussi grande que celle des travailleurs actifs. À quoi correspond un fonds de retraite à 65 ans lorsqu’il devient très difficile de travailler à 45 ans. A quoi correspondent des occupations dont le revenu est plus bas que celui de l’assistance sociale ?

Au cours des dix dernières années la lutte ouvrière a changé tant dans sa forme que dans son contenu. Pendant plus d’un siècle le mouvement syndical fut le principal, sinon le seul artisan des grandes réformes et revendications ouvrières. Maintenant il ne remplit plus ce rôle en exclusivité. À travers la province sont apparus des Comités de citoyens, des organisations d’étudiants, de femmes etc. Dans les quartiers des grandes villes sont nés des Comités d’action politique qui constituent les premiers chaînons d’une organisation politique des travailleurs. De partout à la fois jaillissent les premiers efforts de démocratie directe. Dans plusieurs cas le stade de l’intention et des programmes bien rédigés [74] a été dépassé. À moins qu’il ne se transforme rapidement, le syndicalisme lourd et lent comme pas un, figurera de plus en plus comme la jambe de bois du mouvement ouvrier et populaire.

[75]

**C’est quoi l’État ?**

PREMIÈRE PARTIE

Chapitre V

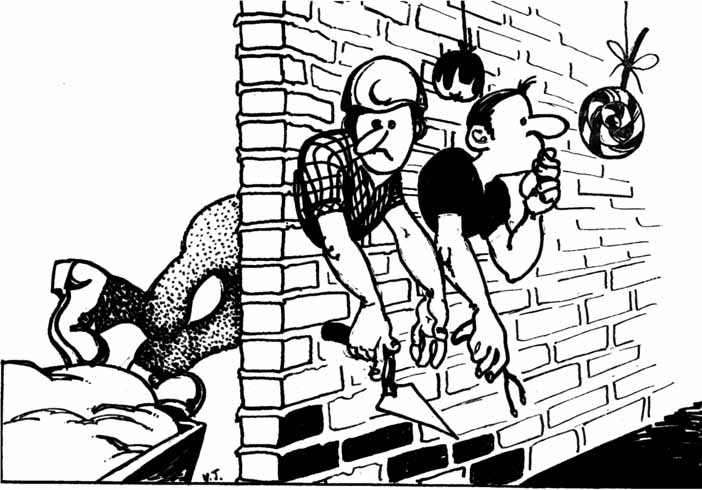
Une proie facile  
pour l’intégration

[Retour à l’index](#index)

Le syndicalisme avec ses structures dinosauriennes fut une proie facile pour l’intégration à l’appareil d’État. Pour s’en convaincre, il n’y a qu’à regarder le chemin parcouru depuis une décennie. La plupart des grands secteurs ouvriers reçurent à tour de rôle l’attention du Gouvernement et de son ministre du Travail. Chacun eut droit à son projet de loi et à sa législation particulière. La liste des lois anti-syndicales fut plus longue qu’un jour sans pain. Il y eut les enseignants, les ouvriers du bâtiment, ceux des hôpitaux, ceux de l’hydro, etc. Les derniers en liste furent les salariés de la grosse négociation, ceux du secteur public et para-public. Ces derniers bénéficieront d’un projet à retardement, le bill 89, qui constitue une menace pour l’ensemble du mouvement syndical.

Officiellement, aucun des projets de loi anti-syndicaux ne s’est prononcé pour l’intégration. C’est là une question de phraséologie. En ceci le gouvernement suit le vieux proverbe chinois qui dit : « Si vous voulez trancher la gorge de quelqu’un ne lui montrez pas votre couteau ». C’est le résultat qui compte.

[76]



Le bill 290 — Les avantages du contrôle syndical par l'État.

[77]

Par le moyen de « bills » devenus lois, les prérogatives du Lieutenant gouverneur en Conseil (gouvernement) ont été augmentées considérablement et les droits syndicaux réduits d’autant. Ainsi avec le bill 290, les travailleurs de la construction se virent privés des droits élémentaires de la démocratie directe. Pris individuellement, les syndicats de la construction n’ont plus de pouvoir de négociation. Ou plutôt il leur reste le droit de négocier le montant de tournevis requis, la grandeur de l’équerre, le poids du marteau, la dimension de la scie ou de la truelle.

Toujours dans la même veine, le bill 89 présenté la veille de Noël constitue la pointe avancée de l’intégration du syndicalisme par l’État. Les dénonciations contre le bill 89, du moins au départ, vinrent de milieux autres que celui de la hiérarchie syndicale traditionnelle. Ceci prouve qu’il y a maintenant beaucoup de gens qui n’attendent plus le signal des chefs pour réagir. C’est tant mieux. À cet égard un article de Pierre Vennat, chroniqueur syndical de LA PRESSE, fut des plus révélateurs. En voici quelques extraits :

LE BILL 89 :

UN « CADEAU DE NOËL » ÉPOUVANTABLE  
POUR DES SYNDIQUÉS ... EN CONGÉ

« Il faudra attendre les prochaines séances de la Commission parlementaire du travail et de la main-d’œuvre dans - quelques semaines, pour connaître le fond de la pensée des centrales syndicales sur le bill 89 et l’abolition, en pratique, du droit de grève dans les secteurs publics. »

Plus loin il poursuit :

« Donc pas de conférence de presse pour dénoncer [78] le bill 89, pas de longs communiqués, du moins par des dirigeants traditionnels qui, pourtant, en période creuse, sont susceptibles d’en envoyer sur tout et rien, y compris l’abolition des lacets de souliers dans l’industrie de la chaussure, si une telle abolition est susceptible de provoquer une hausse du chômage. »

Il dit encore ;

« Le président de la FTQ, Louis Laberge, qui était à Québec au moment du dépôt du projet de loi trouve que la loi « va trop loin » mais s’est dit heureux de l’occasion qu’il aura de présenter ses remarques devant une commission parlementaire. »

Il cite aussi :

« Le président des employés de chemins de fer, William Swain, déclare pour sa part que le rail est de juridiction fédérale, et que Québec ne saurait s’y immiscer, pendant que son confrère Charles Simpson, président des Pilotes de ligne (aviation) va jusqu’à parler de fascisme. »

« Mais ni M. Swain ni M. Simpson ne jouent le rôle de chefs de file syndicaux au Québec, du moins en dehors de leur syndicat. »

« Francine Lalonde, elle, la présidente de la Fédération nationale des enseignants (CSN), croit que le bill « recréera » la solidarité. Ce pourrait bien être elle qui aura raison. »

TEMPS DES FÊTES  
ET COMMISSION PARLEMENTAIRE

« Ce sont là les seuls commentaires qui sont parvenus du milieu syndical sur le bill 89. »

[79]

« Le président de la CSN Marcel Pépin, pour un, fut étrangement silencieux. »

« Comme a tenté de l'expliquer, de chez lui, hier matin, le secrétaire général de la FTQ, Fernand Daoust, « Nous avons toits convenu qu’il fallait lire le projet de loi attentivement », « y penser », afin de « faire valoir nos vues devant la Commission parlementaire ».

(Extraits de LA PRESSE)

Il faudrait être naïf ou inconscient pour croire que le sort du syndicalisme puisse se jouer à la Commission parlementaire du Travail. Le rôle de la « parlotte » parlementaire est loin d’être décisif pour la sauvegarde des droits syndicaux. Quoi qu’il en soit, l’opposition de la hiérarchie syndicale au bill 89 aura été d’une lenteur désespérante. Elle donne l’image de généraux qui se battent isolés de leur armée. Ces derniers se retrouveront vite dans une situation intenable, celle d’être pris entre deux feux : celui de l’ennemi et celui non moins violent du manque de confiance de leur propre armée envers eux. De toute façon les droits ouvriers sont trop importants pour être laissés aux seules mains de la haute direction.

UN BILL D’INTÉGRATION

Le bill 89 est un pas sérieux vers l’intégration du syndicalisme. Il fait partie des efforts du gouvernement pour contrôler toutes les activités syndicales et populaires. Il s’inscrit dans le cadre d’une législation qui vise à tout intégrer, à preuve : le bill 65, le bill 6, le bill 10 et bien d’autres encore. Seuls les chiffres changent dans l’appellation de ces lois, le but demeure le même. Toujours sur le bill 89, voilà ce que nous en dit l’Agence de Presse libre du Québec :

[80]

« LE BILL 89 : L’ÉTAT AU SERVICE  
DES PATRONS ».

« Le ministre Cournoyer a le sens de l’humour : il fait bien rire en intitulant le bill 89, loi visant a assurer le bien-être de la population en cas de conflit de travail. En fait, après la lecture du projet de loi, on aurait pu l’intituler loi visant à abolir le droit de grève pour améliorer le bien-être des patrons et de l’État. »

M. Pierre Vennat est dans l’erreur concernant l’inertie du mouvement syndical vis-à-vis le bill 89. Comme la plupart des chroniqueurs syndicaux, il se limite à rapporter les seuls propos des porte-paroles officiels, c’est-à-dire la bureaucratie syndicale. Ceci a comme résultat une information incomplète et superficielle. Car en 1973 le mouvement syndical c’est l’affaire de toute la classe ouvrière et en premier lieu des syndiqués de la base. Ce sera dans l’avenir, de moins en moins « le club privé » d’une bureaucratie dont la crédibilité est à la baisse.

Contrairement à ce qu’affirme Pierre Vennat, des syndicats ont dénoncé les préparatifs d’une loi visant à l’abolition « du droit de grève » avant la période de Noël. La base syndicale était en état d’alerte. Les délégués du Conseil du Travail de Montréal, pour leur part, dénoncèrent les préparatifs de ce qui devait devenir le bill 89. À leur assemblée générale de décembre 1972, les membres de la Fraternité des ouvriers en électricité et ceux de la Section locale 711 des Travailleurs du fer adoptèrent des résolutions dont le contenu fut publié dans Québec Presse.

« Les travailleurs et les syndicats n’ont pas été longs à coin prendre les buts de la loi : abolir le droit de grève, prioritairement dans le secteur public et para public, et secondairement dans [81] l’industrie privée. Le droit de grève, que la plupart des syndicats ont obtenu par des épreuves de force au Québec, se verrait ainsi aboli, subtilement mais sûrement, d’une façon permanente. L’étude de la loi et surtout de ses implications a donc son importance pour le mouvement ouvrier.

C’est pourquoi nous présentons cette semaine deux analyses du bill 89. La première, faite par les Services juridiques de la CSN, a été présentée an Conseil confédéral de la semaine dernière. Nous l’avons intitulée LE BILL 89 : UNE LOI QUI MET FIN À LA LIBRE NÉGOCIATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL.

Quant au second texte, il a été préparé par le Comité des Sciences juridiques de l’UQUAM ; nous avons pris sur nous d’abréger le texte de 2 tableaux, l’un résumant les mécanismes prévus par le bill 89 et l’autre faisant la comparaison entre l’article 99 du Code du Travail et le bill 89. Dans sa présentation, le Comité souligne « ...que combattre cette loi en ordre dispersé serait pour les responsables syndicaux conduire le mouvement syndical à l’abattoir et porter un grave préjudice à sa crédibilité. » Le texte s’intitule LE BILL 89 OU L’ARBITRAIRE AUTOMATIQUE. »

(Extrait du bulletin janvier-février 1973)  
APLQ

Le texte du Comité des Sciences juridiques de l’UQAM touche réellement le nœud de tout le problème en déclarant :

**« LE BILL 89 OU L’ARBITRAIRE AUTOMATIQUE ».**

[82]

« La grève est interdite aux salariés qui sont à l’emploi d’un service public *(...)* dans tous les cas où le lieutenant-gouverneur en conseil l’a interdite *(...)* » art 3 du bill 89.

Depuis longtemps, on brandissait la menace de l’arbitrage obligatoire ; le bill 89 instaure L’ARBITRAIRE AUTOMATIQUE.

1 —LÉGISLATION PAR DÉCRET. Cette loi arbitraire universalise la procédure du décret, et prétend transférer une partie du pouvoir législatif au Gouvernement. Il ne serait plus nécessaire de recourir à l’Assemblée nationale pour obtenir une loi matraque permanente. Ce n’est plus à l’assemblée où au moins les politiciens sont obligés de se prononcer publiquement, de casser une grève et d’imposer des conditions de travail, mais au ministre et à ses fonctionnaires.

La loi 89 n’est pas une exception, mais « Assez, c’est Assez » dans ce processus de délégation (de législation) qui transfère au Québec de plus en plus de pouvoirs législatifs au ministre et à ses fonctionnaires, et bientôt toute la vie des Québécois sera régie par décret :

On naît par décret.

On va à l’école par décret.

On travaille par décret.

On est chômeur par décret.

On est vieux et retraité par décret.

On est malade par décret.

On devient nécessiteux et les besoins sont fixés par décret.

Quand cessera-t-on d’invoquer la démocratie pour mieux la vider de son contenu ?

(Extrait du bulletin janvier-février 1973)  
APLQ

[83]



Sous l’empire des bills

[84]

[85]

**C’est quoi l’État ?**

PREMIÈRE PARTIE

Chapitre VI

Monopole contre monopole

[Retour à l’index](#index)

C’est de la folie furieuse de croire qu’il suffit pour le mouvement syndical d’imiter les gros monopoles financiers pour ainsi les combattre. Il faut surtout éviter de prendre comme modèle les structures centralisées de la haute finance. Ces structures n’ont pas la même valeur dans le champ du *travail* que dans celui du *capital*.

Les monopolistes peuvent compter sur l’obéissance de ceux qui sont à leur service. Ils dépendent pour leur structure, d’une relation patrons-salariés. Ils ont en main les moyens d’obtenir la soumission de leurs subalternes. Les responsables des relations extérieures, les directeurs de personnel, les superintendants etc., ne servent pas par amour du travail. Les salariés, du plus puissant au plus petit, occupant directement ou indirectement une fonction dans l’empire du capital sont forcés de remplir leur rôle. Ils subissent une situation parce qu’il leur faut travailler pour vivre. Il est compréhensible que les maîtres du capital, s’appuyant sur l’appareil d’État, puissent commander du haut d’une structure centralisée. Le contraire serait surprenant.

[86]

La centralisation comme forme d’organisation est faite à la mesure des monopoles. Au stade actuel elle ne correspond pas aux besoins de la lutte ouvrière. Le monde syndical ne saurait dépendre d’une organisation à boutons pressoirs télécommandés par une hiérarchie. Ce serait là le signe le plus évident de sa faiblesse. La force du syndicalisme doit reposer sur l’ensemble de ses militants, sur leur esprit de combat et sur une meilleure compréhension des lois du développement social. La centralisation des pouvoirs décisoires doit faire place à la décentralisation, afin de commander une participation active des membres à l’orientation du syndicalisme.

Accepter de rencontrer les monopoles sur le terrain de la centralisation, c’est pour le syndicalisme préparer ses propres défaites. La classe ouvrière n’a aucun besoin de dirigeants qui, conditionnés par une structure centralisée, se conduisent souvent comme des « patrons du travail ». Elle a besoin de dirigeants avec qui elle peut marcher vers une plus grande liberté. Les syndiqués doivent, au feu de l’action, créer des structures à la mesure de leurs intérêts. À cet égard il ne faut pas confondre la centralisation des pouvoirs avec la centralisation des efforts de tous les militants pour la défense d’une cause commune.

[87]

**C’est quoi l’État ?**

PREMIÈRE PARTIE

Chapitre VII

Le Front commun

[Retour à l’index](#index)

La bataille des Présidents — Pépin, Laberge, Charbonneau, est maintenant entrée dans les annales du syndicalisme. Jouant son rôle à fond, la Cour suprême du Canada a refusé d’entendre la défense en droit des Présidents. Le droit d’appel rarement refusé, même aux criminels notoires, a été dénié aux représentants attitrés de la classe ouvrière du Québec. Les chefs syndicaux devront payer leur témérité vis-à-vis du « désordre institutionnalisé » d’un régime politico-économique en pleine décadence. Ils devront payer de leur personne pour le courage démontré en s’inscrivant contre la pourriture qui menace de submerger la société actuelle.

Les grandes négociations du secteur public furent un présage de ce que l’avenir garde en réserve en matière de relations ouvrières-patronales. Pour la première fois, fut démontrée la possibilité pour les centrales ouvrières de laisser de côté leurs divergences dans le but d’unir leurs forces. Le Front commun fut sans contredit l’une des plus grandes réalisations de l’unité ouvrière au Québec et à travers le monde. Pour une des rares occasions, l’appareil d’État fut forcé de se montrer sous son vrai jour. À l’intention des Présidents et des milliers de militants qui se dépensèrent sans compter, nous pouvons [88] répéter la phrase célèbre : « Vaincus dans la bataille, ils ont triomphé dans l’Histoire. »

Les condamnations et l’emprisonnement ne sont pas une solution. L’opposition entre l’État-patron et ses 210 mille employés demeure entière. Le bilan actuel ne montre ni victoire complète, ni défaite totale. Le Front commun n’a pas semé la déroute dans le mouvement syndical. Les syndiqués reviendront à l’assaut, forts de l’expérience acquise et des leçons tirées du combat. À chaque jour sa tâche. Aujourd’hui il faut soigner les blessures d’hier. Il faut aussi analyser le film du dernier « match » afin de faire mieux dans l’avenir.

Le Front commun FTQ-CSN-CEQ a montré à la fois la force et les faiblesses du syndicalisme. Le conflit dans le secteur public a constitué « un cours d’histoire accéléré » pour tous les salariés. Ceci, bien entendu, à condition d’en tirer des leçons. Pour plusieurs l’État-patron est apparu subitement ce qu’il a toujours été : un appareil au service des gros monopoles et des « establishments ». L’appareil de la justice, celui de la police et des média d'information, tout fut mis à contribution pour bloquer les revendications ouvrières. Les salariés furent lésés quant à l’exercice des droits de grève gagnés dans le cours des luttes passées. Ceci démontre une fois de plus que dans les conflits ouvriers-patronaux il n’y a rien d’acquis, sauf la force que génère la solidarité ouvrière.

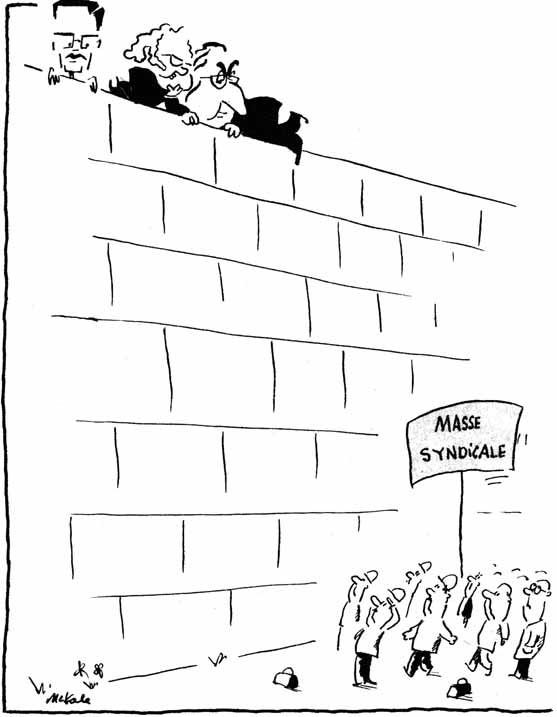
Quelles que soient les difficultés du moment, le principe d’unité ouvrière, base du Front commun, demeure intact. Cependant plusieurs imputent au Front commun toutes les difficultés syndicales, y compris le schisme de la CSN. D’autres, en retour, blâment tous ceux qui ne favorisaient pas pleinement l’idée d’une grève générale. Ce genre de raisonnement fait penser à ces marins d’eau douce qui entrent en transes chaque [89] fois que la vague monte et que le vent s’élève. Ceux-ci partant de l’absolu de leur pensée ne peuvent tolérer aucune contradiction. Ils voudraient être toujours gagnants. C’est pourquoi ils préfèrent le calme plat. Mais c’est seulement lorsqu’on est seul dans l’arène que l’on peut être assuré de la victoire. Alors là ce n’est plus un combat, c’est un pique-nique.

Il ne sert à rien de pleurnicher lorsque la réalité réclamant sa place, bouscule nos rêves les plus chers. C'est devenu un lieu commun de répéter que tout aurait tourné rondement avec de nombreux si, si, si. En agissant de la sorte nous reconnaissons notre impuissance à trouver de justes solutions aux vrais problèmes que nous impose la réalité. La politique de Front commun ne saurait être tenue responsable des difficultés syndicales. Par contre il faut reconnaître que l’unité réalisée sous le Front commun a mis à jour la sorte de syndicalisme qui se pratique de nos jours, ainsi que ses faiblesses.

Par ses structures centralisées le mouvement syndical donna lieu à une « unité ouvrière » décidée par ceux du sommet. Le Front commun fut avant tout une alliance entre les trois présidents et leur entourage immédiat. Les syndiqués des secteurs de l’industrie, du commerce et des ressources naturelles n’ont jamais considéré le Front commun comme une chose les concernant. Dans ces conditions, l’unité, fondement du Front commun, ne pouvait être que partielle, temporaire et conditionnée par le cloisonnement entre les différentes sections de la bureaucratie syndicale. En d’autres termes, des milliers de membres de nombreux syndicats ne furent même pas sollicités en vue d’aider le Front commun. À tous les points de vue l’unité ouvrière eut à souffrir toutes les faiblesses actuelles du syndicalisme.

Pressée par les événements, prise dans l’engrenage de structures centralisées, la hiérarchie syndicale des

[90]



Entre les membres et les dirigeants — un fossé haut comme un précipice.

[91]

trois centrales fut placée dès le départ dans une position intenable. Autrement dit, dans une situation où il faut avancer sans être prêts, avec des troupes dont une partie est loin d’être préparée à l’action. La difficulté pour les présidents se résumait d’un côté aux nécessités de l’action de grève et de l’autre côté à la non-participation et parfois même à la résistance de nombreux syndiqués.

L’unité au sommet que constituait le Front commun ne pouvait donner qu’un support limité et forcer les structures syndicales jusqu’à l’éclatement. En somme, à cause de ses structures, le syndicalisme dans sa lutte contre l’État-employeur, a dû combattre les deux mains liées derrière le dos. Le conflit du secteur public nous a enseigné qu’aucune grève d’envergure ne saurait être décidée par le haut, même si les objectifs visés sont des plus nobles. Ceci d’autant plus que les groupes concernés comportent plusieurs catégories de salariés. Dans tous les cas, les grèves doivent être décidées par les membres de la base syndicale et non subies par eux tout simplement.

Le syndicalisme ne peut s’assurer la victoire, si au départ il indispose à son égard, l’opinion publique et une section importante des travailleurs syndiqués ou non. La grande leçon du Front commun c’est que la perspective d’unité syndicale ne peut devenir une réalité sans la décentralisation du pouvoir décisoire. Au stade actuel, aucune direction si bien intentionnée soit-elle, ne saurait remplacer le pouvoir direct de la base syndicale.

La décentralisation, comme la pratique de Front commun, est devenue une nécessité des temps modernes. On ne saurait les détacher l’une de l’autre. Les succès de la lutte ouvrière dépendent du degré de responsabilité de centaines de milliers de syndiqués. Plus la base de décision sera large, plus le succès sera assuré. [92] L’action syndicale n’est pas une aventure dans laquelle on se lance à la légère. Son exécution ne doit pas reposer sur la centralisation des pouvoirs mais sur l’unité de pensée et d’action du plus grand nombre de syndiqués possible.

L’unité ouvrière est impensable sans le respect de l’autonomie de chaque syndicat et sans le respect des droits de chacun des membres. Il appartient aux syndiqués de décider eux-mêmes s’ils doivent déclencher la grève ou non, quand et comment ils vont la faire. Le vote préalable à toute action de grève est l’unique moyen pour les syndiqués de prendre leur décision. Le vote démocratique pour un Front commun ou toute grève d’envergure demeure la seule garantie de succès. Le conflit dans le secteur public a démontré qu’un syndiqué qui n’a pas eu l’opportunité de décider de sa participation à une action de grève fait un très mauvais soldat et devient un poids impossible à porter.

Ce fut un spectacle lamentable, que celui de milliers de « gars » de la construction se réunissant sur la Rive-Sud après un arrêt de travail de quelques semaines. Pourquoi ? Parce que leur propre syndicat ne leur avait pas fourni l’opportunité de voter pour ou contre la participation à la grève du Front commun. Par l’action précipitée de leurs dirigeants syndicaux ils avaient été entraînés dans la grève sans qu’on leur ait demandé leur avis. Ce vote, pris hors des cadres réguliers du syndicalisme, contribua sans doute à l’effritement du Front commun et à la fin rapide de ses activités. Une participation sans vote de grève ne peut que déformer l’image du syndicalisme. C’est un geste malheureux qui amène des milliers de syndiqués à regarder la grève comme une arme dirigée contre eux. Ainsi l’image du syndicalisme se trouve détériorée aux yeux de milliers de syndiqués et de l’opinion publique en général.

[93]

**C’est quoi l’État ?**

PREMIÈRE PARTIE

Chapitre VIII

Des problèmes nouveaux

L’OPINION PUBLIQUE

[Retour à l’index](#index)

Tout récemment LA PRESSE, à la suite d’une interview avec le président de la FTQ, M. Louis La berge, déclarait :

LA POPULARITÉ DU SYNDICALISME BAISSE CHEZ LES SYNDIQUÉS.

« M. Louis Laberge, président de la FTQ, a reconnu que la popularité du syndicalisme est en baisse chez les travailleurs non-syndiqués, et a admis que les contacts ne sont pas assez nombreux avec les membres syndiqués. »

(Extrait de LA PRESSE — fin 1972)

La baisse de popularité dont parle M. Louis Laberge ne se limite pas aux travailleurs non-syndiqués. Au contraire, actuellement elle rejoint le public en général. Depuis quelques années le syndicalisme est loin de jouir de la faveur populaire. Les récentes grèves dans le secteur public n’ont pas amélioré la cote d’amour du « travail organisé ». Il ne suffit pas pour les militants syndiqués de remarquer ce phénomène. Il faut essayer d’en trouver les causes profondes. Il faut pardessus [94] tout, trouver les solutions afin de remédier à cet état de choses. Il serait trop simple de déclarer que « l’opinion publique » est préfabriquée par les éditorialistes des média d’information. En plus, ce serait un bien pauvre moyen d’améliorer la présente situation.

À chaque conflit de travail l’opinion publique est un enjeu d’importance. Son rôle fut décisif dans plusieurs batailles syndicales. La croissance syndicale rapide du dernier quart de siècle a confirmé le besoin pour le monde ouvrier d’avoir le public de son côté. L’opinion publique n’influence pas seulement les non-syndiqués mais aussi des milliers de syndiqués et de grévistes. Ceci d’autant plus que de nombreux syndiqués suivent « leur propre combat » uniquement par l’entremise de la télévision, de la radio et des journaux. Avec la stature géante des syndicats ainsi que des grèves, aucune direction n’a le moyen de rejoindre ses membres à tous les tournants d’un conflit.

Cependant, malgré le contrôle par les média d’information, l’opinion publique n’est pas « fixée » une fois pour toutes. Au contraire elle est toujours en mouvement. Elle oscille d’un pôle à l’autre, favorisant tantôt les forces syndicales, tantôt l’État-patron et les employeurs. Le mouvement ouvrier est un monde en pleine expansion. Ses effectifs augmentent année après année. Il n’est pas facile comme autrefois de le réduire au silence. A la force du nombre, vient s’ajouter le combat des journalistes syndiqués pour une plus grande objectivité en information. Quoi qu’il en soit, l’image du syndicalisme dans la population continuera pour longtemps à jouer un rôle de premier ordre.

DES PROBLÈMES NOUVEAUX

À ses débuts le mouvement syndical se composait presque exclusivement de travailleurs manuels. Les syndiqués [95] dans leur totalité étaient à l’emploi d’entreprises privées. Les stratégies et les méthodes syndicales correspondaient pleinement aux réalités du temps. La grève, arme essentielle des travailleurs, visait à l’arrêt de la production, source de profits des patrons. La ligne de piquetage devenue presqu’un symbole de nos jours avait pour but d’empêcher la production par le recours à d’autres travailleurs. C’était aussi le seul moyen d’empêcher les patrons d’utiliser des briseurs de grève professionnels (scabs).

La percée du syndicalisme dans le secteur tertiaire a changé plusieurs données quant aux méthodes et stratégies ouvrières. La grève du Front commun et plusieurs conflits contemporains ont mis à jour des problèmes nouveaux. Les syndiqués du secteur tertiaire, de plus en plus nombreux, ne sont pas comme les autres attelés directement à la production. Ils peuvent difficilement toucher à la source de profits des gros monopoles qui sont en fait leurs véritables exploiteurs. C’est indirectement, que les syndiqués des services publics : hôpitaux, fonctionnaires, administrateurs, etc., peuvent contrer les desseins des grands monopoles profiteurs.

Une grève dans le secteur public n’a pas les mêmes effets que dans celui de l’industrie. L’action se passe à deux niveaux différents. Il serait incorrect de transposer mécaniquement au secteur public ce qui s’est avéré valable pour les autres secteurs. Les mêmes méthodes appliquées à des milieux différents donnent des résultats différents. Ainsi l’action de grève du Front commun apporta à sa suite de nombreux problèmes nouveaux.

La grève générale a mis en branle des mécanismes à peu près inconnus dans notre province. Les syndiqués de France, pour leur part, ont appris depuis longtemps que la grève générale doit être brève ; qu’il faut faire appel à plus de travailleurs pour un temps limité ; qu’il faut compter avec le support de tous les groupes populaires [96] et de la population en général. Dans l’état actuel des choses l’on ne saurait appeler une grève générale pour une durée illimitée.

La grève générale est une arme politique. Elle l’est par la force des choses et non pas par la volonté de ceux qui la conduisent. Ainsi le Front commun avait un caractère politique dès le départ. Ceci, parce qu’il touchait à la fois « l’appareil d’État » et toutes les couches de la population. La grève fut aussi une manifestation de force et il fallait faire en sorte que cette force ne se tourne pas contre la classe ouvrière elle-même.

L’expérience du Front commun a laissé voir un « pouvoir d’État » maître dans l’art de monter « l’opinion publique ». L’autorité en place a tous les moyens à sa disposition pour profiter au maximum des moindres faiblesses syndicales au plan des méthodes et des stratégies. Par contre les structures super-centralisées du syndicalisme ont fait des trois présidents des centrales, une cible facile pour l’autorité provinciale. Ceci malgré que le Front commun ait laissé plusieurs milliers de syndiqués sans convention négociée. Les enseignants de la CEQ, quant à eux, ont hérité d’un décret imposé, tout comme c’est le cas pour de nombreux travailleurs. En fait, ce qui a prévalu dans le combat héroïque du Front commun ce n’est pas la force du régime Bourassa, mais bien les faiblesses du syndicalisme.

Cependant dans le secteur public, comme ailleurs, le droit de grève demeure essentiel pour le bien-être des salariés et le progrès général de la société. Les salariés constituent la seule classe d’avenir au Québec. Le syndicalisme représente une arme importante pour les travailleurs. Mais un fait demeure, les syndicats devront tenir compte des situations nouvelles qui nous imposent de profondes transformations. À moins de vouloir courir au suicide, les syndiqués devront, comme condition de [97] victoire à venir, développer les méthodes et les stratégies de combat que réclament des temps nouveaux.

Des milliers de militants syndicaux ont mis en pratique et inscrit dans la vie le mot d’ordre : « à temps nouveaux, syndicalisme nouveau ». Dans tous les coins de la province des syndiqués ont initié de nouvelles formes de combat. Il y eut l’action populaire de Sept-Îles ; l’occupation à plusieurs endroits des postes de la radio et de la télévision, l’autogestion de certains hôpitaux, etc. Dans quelques milieux les syndiqués établirent des services parallèles pour les besoins de la population. C’est probablement par l’établissement d’une vie et de services parallèles que se trouve le moyen de souder ensemble les objectifs syndicaux et les besoins de la population.

Malheureusement pour de nombreux Québécois, la grève du secteur public donne l’image d’une population prise entre deux feux. Celle d’une population qui paie les pots cassés, tout en recevant les coups tant du syndicalisme que de l’État-patron. À cet égard, force est de reconnaître qu’un état de grève n’est pas une situation idéale. Comme disent certaines personnes, il n’est pas possible de faire une omelette sans casser des œufs. Mais il faut aussi éviter d’être un mauvais cuisinier qui ne saurait faire cuire un œuf sans mettre le feu à la cuisine.

UNE VOIE NOUVELLE

Deux alternatives s’offrent aux syndiqués d’aujourd’hui : subir une situation ou la changer. En fait, il n’y a pas grand choix, car la situation des institutions sociales et des syndicats se détériore de jour en jour rendant la vie intenable. Confusément, chacun .à sa façon, de nombreux syndiqués cherchent une voie nouvelle. Parmi eux des milliers de jeunes travailleurs, libres [98] de toute attache avec le passé, apporteront une contribution importante à l’édification d’un syndicalisme nouveau.

La décentralisation est une nécessité pour toutes les institutions et les organismes populaires. Elle l’est d’autant plus pour le syndicalisme, organisation majeure de la classe ouvrière. Mais la décentralisation ne signifie en aucune façon le morcelage des forces ouvrières. Il ne s’agit pas de couper les syndicats en morceaux. Il serait idiot de fractionner un syndicat en groupes de mille ou de deux mille membres sous le prétexte d’une plus grande démocratie. D’ailleurs il peut très bien exister des syndicats très petits numériquement où la démocratie est inexistante. L’objectif de la décentralisation c’est de redonner le pouvoir décisoire à la base syndicale. Ceci ne peut se faire actuellement, qu’à la condition de déplacer les centres de décision du haut vers le bas. Chose certaine, il ne suffit plus d’informer et de consulter les membres.

La transformation du syndicalisme ne se fera pas uniquement par l’élection d’une nouvelle direction. Il ne s’agit pas surtout, de remplacer une équipe par une autre équipe. Au contraire la décentralisation, dans la mesure du possible, doit être le fruit des efforts des membres et des dirigeants. Ceci parce que la classe ouvrière du Québec peut compter sur un bon nombre de dirigeants syndicaux expérimentés. Avec le temps et à travers d’innombrables luttes, il s’est formé une armée de « permanents » forts de l’expérience acquise dans la pratique du syndicalisme. C’est là une richesse inestimable.

La tâche importante c’est de libérer les hommes de structures qui les retiennent prisonniers. Il faut en créer de nouvelles qui tendront à faire de chaque syndiqué un militant, un organisateur et un agent de relations [99] publiques. C’est par une décentralisation du pouvoir décisoire que pourra s’édifier un esprit syndical nouveau.

LE SYNDICALISME N’EST PLUS SEUL

Les victoires ouvrières de l’avenir dépendront de l’habileté des syndiqués à se rallier le support de tous les hommes de progrès social. Le syndicalisme est loin d’être seul dans la lutte contre les monopoles. Le développement des derniers dix ans a fait naître de nombreuses organisations populaires. Le mouvement syndical est entouré d’alliés potentiels avec lesquels il se doit de coopérer. L’unité ouvrière, aujourd’hui, ne se limite pas seulement aux syndiqués. Au contraire elle doit inclure toutes les victimes des grands monopoles et en tout premier lieu, les organisations de citoyens. Mais là encore, une telle forme d’unité ne pourra se réaliser qu’à travers des structures syndicales où le pouvoir est décentralisé.

Naturellement certains diront que s’il faut attendre la base syndicale pour avancer, il faudra attendre longtemps. Cet argument se répond de lui-même car aucune direction syndicale ne saurait progresser sans l’apport de la base syndicale. Par ailleurs il ne sera pas facile de transformer le syndicalisme à travers les luttes qui s’annoncent à l’horizon. Mais il est encore plus difficile de vivre un syndicalisme dont les structures sclérosées craquent de toutes parts. Quoi qu’il en soit, les travailleurs syndiqués n’ont rien à perdre, que leur aliénation. La plus grande des faiblesses, ce n’est pas de faire des erreurs, c’est de ne rien faire du tout.

Fin de la 1ère partie

[100]

[101]

**C’est quoi l’État ?**

PREMIÈRE PARTIE

Chapitre VIII bis

Maintenant  
ils veulent s’emparer  
du futur

[Retour à l’index](#index)

Nous reproduisons ici des extraits de : « La vérité du mois », tirés de la revue « Northern Neighhors », du mois de janvier 1973.

ILS VEULENT MAINTENANT  
S’EMPARER DU FUTUR

« Ils s’en prennent maintenant à l’avenir de l’humanité ».

Nous voyons au début de cette nouvelle année une campagne surprenante pour s’emparer du futur.

La révolution scientifique inquiète nos capitalistes monopolistes. Vols supersoniques, télévision, armes spatiales, ordinateurs... tels développements si rapides de ces dernières années ont radicalement changé plusieurs facettes de la société, notamment l’économie.

Ce n’est pas tout : des changements plus importants et plus fréquents apparaissent à l’horizon. Ainsi le pouvoir d’argent a soudainement été contraint de porter une attention toute particulière sur ce qui s’annonce déjà : le futur.

[102]

Mais aussitôt que l’on examine ce nouveau type de « planification » capitaliste, Ton remarque immédiatement une distinction qui ne trompe pas.

Premièrement, les monopolistes ne sont *pas du tout satisfaits* de la tournure des événements depuis la fin de la seconde guerre mondiale.

Pas besoin d’avoir la « tête à Papineau » pour constater que le socialisme est en pleine expansion tandis que le capitalisme régresse en territoires et en populations.

Regarder dans une boule de cristal ne saurait satisfaire nos dirigeants financiers. Lorsqu’ils observent les dimensions que prend l’avenir, *ils n’aiment pas ce qu’ils voient*: alors ils ont décidé de jouer au « bon Dieu » et prendre en main l’avenir de notre planète.

Ils se servent du futur pour nous matraquer

Vous vous rendez compte, sans doute, que nos pouvoirs d’argent ont toujours regardé l’avenir avec grande réticence. Car depuis le temps de Marx, le capitalisme a toujours joué la note du « bon vieux temps »... nous répétant que le système de profits a toujours existé et que « naturellement » il existera toujours.

Mais ça ne « marche plus ». Immédiatement après la guerre 1939-45, monsieur Ossip Flechthein lança le terme « futurologie » et le donna aux patrons *comme arme contre le socialisme*. Ce brillant professeur disait qu’il fallait agir rapidement pour empêcher les gens de voir l’avenir comme il sera vraiment, et les amener à le voir tel qu’il devrait exister pour le capitalisme.

Si l’on pouvait amener des millions de gens à croire que les monopoles ont un avenir brillant, cela influencerait les événements mêmes.

[103]

En d’autres mots : faites croire aux gens que le système— dans lequel ils vivent durera éternellement et ils ne lutteront pas pour le changer.

Mais maintenant les monopolistes vont plus loin. Leur nouvelle ligne est à l’effet que l’avenir du capitalisme est tellement brillant que personne ne voudra du socialisme ou pour reprendre le langage de la TV : vendons le capitalisme au public avec une série infinie de « commerciaux » nous promettant un avenir dans lequel les monopoles et les gens comme nous tous ensemble, vivront le bonheur parfait.

Prenons en main le futur comme on achète un concurrent !

Leur complexe  
« TRAVAIL- INDUSTRIE » est prêt

Vous l’avez sans doute souvent entendu : en regardant le paradis patronat-ouvriers au Japon, plusieurs grosses compagnies U.S.A. sont à mettre sur pied un plan pour donner à leurs employés un contrat de travail à vie. Ça, c’est de la sécurité d’emploi !

Cependant, au verso du contrat, en très petits caractères on trouvera la clause suivante : le syndicat s’engage à ne plus jamais faire la grève !

On a aussi pensé à la classe moyenne et aux cadres. Pour eux c’est le complexe « industrie - consommateur » qui leur garantira chacun cinq automobiles ainsi qu’un téléviseur dans chaque pièce. Un futur cultivé, quoi !

[104]

Leurs professeurs ont trouvé des mots tellement élégants : « La Société post-moderne » de Galbraith, « La Société technologique » de Ellul, « La Civilisation Tertiaire » de Brzezinski, « La Société Active » de Etzioni, « La Société des Loisirs » de Fou ras fier.

Ces génies se font une concurrence acharnée : certains préconisent un futur corporatif ; d’autres, un futur techno-bureaucratique géré par eux, et d’autres encore, des hommes de science, veulent construire le futur en laboratoire.

Mais qui bâtira le vrai futur pour nous ?

Pour arrêter la marche vers le vrai futur de la société humaine, le capitalisme monopoliste lance sa campagne pour nous le ravir.

Aussi férocement compétitifs que jamais, les divers secteurs monopolistes veulent que certains aspects de leur futur de profits soient aménagés en tout premier lieu. L’on peut rire sous cape, avec le docteur C. von Wizacker, directeur de l’Institut de prévision sociale lorsqu’il déclare : « Les futurologues discutent à savoir qui sera roi. Mais il est temps de poser la question : *Y aura-t-il encore des rois demain ?*»

Félicitations professeur !

Les propagandistes du capitalisme se surpassent pour nous vendre un faux futur. Même les monopolistes ne sont pas si sûrs de ces aurores rosées.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

[105]

**Crise syndicale**

DEUXIÈME  
 PARTIE

[Retour à l’index](#index)

[105]

**C’est quoi l’État ?**

DEUXIÈME PARTIE

Chapitre IX

Crise à la CSN

[Retour à l’index](#index)

Jusqu’à maintenant c’est en milieu CSN que la crise syndicale s’est manifestée le plus violemment. Dans les difficultés de cette centrale, tout n’a pas été rapporté par ses porte-parole officiels. Le schisme des 3-D et l’apparition d’une autre centrale, la CSD, ne sont que des aspects de la crise. En effet, celle-ci donna lieu à un véritable éclatement de structures devenues trop étroites pour contenir les divers éléments qui composaient la centrale.

Des syndicats qui se sont retirés de la CSN, seul un nombre limité d’entre eux s’est joint à la Centrale des syndicats démocratiques. Si l'on regarde du point de vue nombre de membres, la plupart se retirèrent pour suivre une voie indépendante. Ce fut le cas des fonctionnaires provinciaux et de plusieurs syndicats de la CSN ; ils choisirent de demeurer libres de toute attache à une centrale ouvrière.

Au Québec deux grands organismes ouvriers se disputent continuellement l’adhésion des syndicats. La FTQ et la CSN qui ont presque toujours manifesté une rivalité intersyndicale, tentant de s’arracher des [106] membres et de s’évincer mutuellement. Il y a quelques années, il eut été impensable qu’un syndicat se retire d’une centrale ouvrière sans joindre l’autre aussitôt. Mais rien de tel ne s’est produit en ce qui concerne les derniers retraits de la CSN. Ce mouvement de désaffiliation ne fut pas amorcé par les partisans de l’autre centrale. Il est significatif de cette nouvelle tendance où pas un seul des syndicats concernés n’a joint les rangs de la Fédération des travailleurs du Québec. Signe des temps, sans doute, le schisme des 3-D a vu plusieurs syndicats se donner une complète indépendance. Ne favorisant ni la FTQ, ni la CSN, les retraits d’affiliation expriment pour une bonne part, le désir de milliers de syndiqués d’échapper aux structures des centrales ouvrières.

Un vent de liberté souffle sur l’humanité. Il serait surprenant qu’il ne touche pas au syndicalisme. C’est dans le besoin instinctif des travailleurs, d’une plus grande liberté, que la crise syndicale actuelle trouve ses fondements. Pour la CSN ce n’était rien de nouveau. Ce besoin s’était manifesté à plusieurs reprises dans le passé. Cette centrale eut à essuyer de nombreux votes réclamant le retrait d’adhésion. La crise récente ne fut que le point culminant d’une situation déjà en cours depuis longtemps. En somme la CSN a payé le prix du « vieillissement prématuré » de ses structures centralisées. Force est de reconnaître qu’à moins d’une « décentralisation », le mouvement de retrait d’affiliation risque de se continuer, ce qui n’est pas souhaitable.

Il ne suffit pas comme le croient certains dirigeants de la CSN, d’être une centrale exclusivement québécoise pour que les problèmes se résolvent d’eux-mêmes. Avoir des racines au Québec ne constitue pas un abri suffisant contre les vices d’une structure que le temps a rendue dangereuse. Cependant malgré ses pertes récentes [107] la CSN, de par le nombre de ses adhérents, demeurent une grande centrale ouvrière. Son état de santé, jusqu’à un certain point, est le reflet de celui de la classe ouvrière québécoise.

Selon toute évidence la CSN est au Québec pour y rester. La série de désaffiliations semble arrêtée, du moins temporairement. Elle fut un signal d’alarme sérieux, tout comme le sont dans les maladies cardiaques, les battements de cœur trop prononcés. Pour toutes les centrales ouvrières, y compris la CSN, le temps du « grand changement » est arrivé. En dernière analyse l’avenir du syndicalisme dépend entièrement de sa capacité à s’acclimater aux situations nouvelles que l’Histoire lui impose. La CSN de demain ne sera rien d’autre que la somme totale des efforts de ses dirigeants et membres pour sortir de l’ornière de la « centralisation ».

Les structures de la CSN sont fondées sur la centralisation des pouvoirs de décision et ne pouvaient que forcer ses dirigeants à établir des ententes entre eux. De telles ententes se font généralement au-dessus de la base syndicale. L’unité au sommet conduit inévitablement à des ententes ministérielles auxquelles chaque dirigeant doit s’astreindre, sinon c’est la pagaille. Ceci, sans compter que les ententes au sommet sont une entrave au développement de la vie syndicale elle-même.

Avec la centralisation s’établit une forme d’absolutisme incompatible avec la libre expression de tendances opposées, dans le mouvement ouvrier. Par contre, l’unité syndicale présuppose l’existence d’opinions divergentes les unes des autres. Faire taire la contradiction au lieu d’y trouver une solution, c’est vouloir assassiner la vie elle-même. Au présent stade du développement syndical l’unité ouvrière et la décentralisation vont de pair et se conditionnent l’une l’autre.

[108]

Dans toutes les institutions, le changement tout comme la liberté, viennent rarement d’en haut. Et lorsqu’ils émergent de cette direction, ils apparaissent comme une imposition. Il n’est pas facile dans une organisation fortement centralisée d’opérer des changements profonds. Ainsi à la CSN, l’état de crise aiguë a été précédé d’une longue guerre d’usure entre ses principaux dirigeants. Dès le départ, la lutte pour une nouvelle orientation prit l’aspect d’une lutte pour le pouvoir. Il faut en tirer la leçon suivante : un tournant brusque, lorsque amorcé du haut de la hiérarchie, provoque nécessairement des remous qui bouleverseront l’ensemble de la pyramide syndicale. Par contre dans une organisation décentralisée une orientation nouvelle initiée à la base, offre une plus grande garantie de succès.

Il serait absurde de croire que les récents retraits d’affiliation ont réglé tous les problèmes de la CSN. Il serait non moins absurde de croire que la scission a tracé une grande ligne de démarcation entre les bons syndicalistes demeurés à la CSN et les « pas bons » qui ont quitté ses rangs. Il n’y a que dans les films américains que toutes les histoires commencent et finissent par une division entre les bons et les méchants. En fait, ce qui a frappé la CSN, c’est pour une bonne part la lutte pour une plus grande autonomie de la base syndicale.

Certaines personnes bien intentionnées regardent la CSD comme le résultat d’un coup monté par le parti libéral et le patronat. C’est si simple de laisser croire à un autre coup de la Brinks. Il ne faut pas oublier que M. Bourassa et les patrons ont plus que leur part de problèmes dans la société désaxée qui est la nôtre. Les réponses « bouche-trou » ne valent rien. Il faudrait encore expliquer comment trois hauts dirigeants de la CSN passent du côté du régime au Pouvoir avec plus de [109] 30,000 syndiqués. Le portrait ne serait pas plus beau. Les événements à la CSN font partie d’un courant plus large qui, depuis un an, a vu plus de 100,000 syndiqués délaisser les structures des centrales ouvrières existantes. Les derniers retraits d’affiliation en liste prirent place en Colombie-Britannique où plus de 20,000 syndiqués laissèrent les rangs des unions internationales.

Le combat de ceux qui quittèrent la CSN, même sous son enveloppe conservatrice, fut partiellement dirigé contre les structures dinosauriennes de la centrale. C’est à la suite de nombreuses hésitations que les officiers dissidents prirent parti de se retirer. Pour toutes sorte de raisons et connaissant parfaitement les structures de la CSN, ils décidèrent que la seule voie possible était à l’extérieur des cadres de la centrale. Chose certaine ils furent les premiers à mettre en évidence les structures « surcentralisées » de la CSN. Tout indique, actuellement, que de l’intérieur même de ses structures, les syndiqués demeurés fidèles à la CSN sont en train d’en faire un examen sérieux. Beaucoup diront que les syndiqués dissidents auraient dû faire leur combat de l’intérieur. Mais seul l’avenir dira s’ils avaient raison ou non. Mais en attendant, ce serait faire erreur que d’exclure automatiquement la Centrale des syndicats démocratiques et les fonctionnaires provinciaux des projets d’unité syndicale et ouvrière.

Une centrale syndicale, pour maintenir son unité, doit refléter le plus objectivement possible les opinions de l’ensemble de ses membres. À cet égard, les structures centralisées lui infligent un mouvement tantôt à droite, tantôt à gauche. Mais elles rendent difficile la tâche de garder ensemble les éléments avant-gardistes, les modérés et ceux qui sont plus conservateurs. La centralisation au sommet tend à exclure ce qu’il est convenu d’appeler l’aile droite ou l’aile gauche. Mais dans tous [110] les cas il y a grand risque de division. Nous sommes encore loin « des bataillons de fer de la classe ouvrière ». Pour le moment il faudra se satisfaire d’un régiment de « permanents » et de « technocrates » syndicaux. Car actuellement les permanents syndicaux de la CSN considèrent la centrale comme leur affaire.

[111]

**C’est quoi l’État ?**

DEUXIÈME PARTIE

Chapitre X

L’autonomie à la CSN

[Retour à l’index](#index)

En principe la CSN a toujours reconnu l’autonomie des syndicats. En pratique c’est la centrale la plus bureaucratisée au Québec. Celle où la centralisation du pouvoir décisoire au sommet est la plus forte. C’est une des raisons pour laquelle elle fut la première victime de la crise du syndicalisme. Cela explique aussi qu’au cours des dernières années il y eut de nombreuses tentatives de retraits.

La centralisation au sommet a été commencée au temps où Jean Marchand assumait la présidence de la CSN. Elle se continua après qu’il fut passé au parti Libéral pour ensuite devenir ministre. Chaque congrès de la CSN, au cours de la dernière décennie, fit une large part à la réforme des structures. Les réformes successives s’acheminaient vers un « enterrement de première classe » pour l’autonomie des syndicats. Depuis, l’autonomie est devenue « formelle », elle a été vidée de tout pouvoir de décision réel.

La CSN s’est restructurée vers le haut. Chaque réforme de structures a vu augmenter les pouvoirs du Bureau confédéral et de son Comité exécutif. Petit à petit l’autonomie des syndicats a disparu pour devenir une illusion. Les syndicats furent amenés à confier un mandat de représentation et de négociation à leur fédération [112] respective et à la haute direction. Cependant ce transfert de pouvoirs qui donna lieu à une hiérarchie verticale fut fait selon les normes « démocratiques » en cours. Chacun des transferts fut voté par les délégués en congrès. Il n’y a donc pas lieu d’accuser personne de malhonnêteté. Mais cela ne change rien aux faits. Avec le gigantisme syndical « l’autonomie des syndicats » a fondu comme de la neige au soleil.

La centralisation a eu comme résultat de réduire le rôle des syndicats. Comme force de représentation et de négociation, le syndicat ne compte plus. Sur tous les plans le rôle décisif est rempli par la hiérarchie et le syndicat est limité à faire des recommandations aux organismes supérieurs.

La centralisation à la CSN est accompagnée de la concentration des moyens financiers. La répartition des cotisations syndicales ne laisse que très peu de moyens au syndicat. La grosse partie de la finance est accaparée par le Bureau confédéral et la Fédération dont le syndicat fait partie. Ainsi le syndicat a le pouvoir théorique de décider d’une foule de choses, mais il n’a pas la possibilité financière de les exécuter. En fait l’autonomie est devenue formelle à tous les points de vue, y compris le droit des syndicats d’élire ses propres permanents syndicaux.

La centralisation à la CSN a pavé la voie au règne des permanents, aussi appelés aviseurs techniques. Avec la concentration financière, les permanents ne sont pas élus par les membres des syndicats mais engagés par la haute direction. C’est la hiérarchie qui décide de l’emploi et du champ de travail des permanents. Dans ces conditions la CSN c’est l’affaire d’une hiérarchie verticale appuyée par un corps de permanents qui lui sont tout dévoués. C’est pourquoi la démocratie syndicale prend souvent l’allure d’une manipulation des membres.

[113]



Au printemps de 1949, une grève pas comme les autres. À travers les affrontements sanglants, les machinations politiques, la CSN devait alors atteindre l'âge adulte. Les contemporains de ce gréviste matraqué de '49 ont aujourd'hui choisi de quitter la CSN pour se joindre à la CSD...

[114]

Après le choix des objectifs par la hiérarchie syndicale, il devient impératif de les faire entériner par les membres de la base. C’est là le rôle des permanents à l’emploi de la CSN.

La CSN avec ses structures centralisées fonctionne à l’image d’une secte religieuse. Elle repose sur son Pape, ses « soupapes » et une équipe de permanents aux ordres de la hiérarchie. Cependant, cette centralisation a fait la force de la centrale pendant plusieurs années. Elle fournissait un meilleur moyen de pression dans le cas de grève de petites unités syndicales. La concentration des argents donnait à la hiérarchie une puissance financière dont elle n’aurait jamais joui autrement. La centralisation comportait des avantages sérieux. Mais dans le présent contexte ce qui faisait la force de la CSN est devenu sa faiblesse.

Avec la centralisation la base syndicale remplit le rôle de queue de veau vis-à-vis une hiérarchie verticale toute puissante. Cette relation correspond en tous points au syndicalisme d’affaire. La nécessité pressante d’un syndicalisme militant a mis à l’ordre du jour une nouvelle dimension de la démocratie syndicale. Les anciennes relations entre la direction et les membres sont devenues intolérables. Il est urgent de ramener les centres de décision à la base.

Le dernier retrait d’un syndicat de la CSN fut celui des travailleurs de l’amiante. Ce syndicat a décidé, en janvier 1973, de se joindre à la Centrale des syndicats démocratiques. Cette rupture intervint après une collaboration qui remonte à 1922. À la suite de ce retrait, un journaliste de *La Presse* a visité les anciens héros de la grève de l’amiante. Il en a rapporté ce qui suit :

« Ce n’est pas nous qui quittons la CSN, c'est la CSN qui nous a quittes », note un vieux militant. »

[115]

« En clair, « c’est la gang de Montréal » qui a pris le contrôle du mouvement, qui en fait désormais ce qu’elle veut, sans consulter la base. »

« Cette base, elle est difficile à consulter toutefois, reconnaît le secrétaire-trésorier du syndicat, M. Simoneau. Exemple : seulement 232 ouvriers ont voté en faveur de l’adhésion à la CSD contre 111, et ce sur un total de près de 2,200 membres. »

« Le taux de participation à la vie syndicale ne dépasse pas cinq pour cent, en beaucoup d’endroits. A Asbestos comme ailleurs. »

« Pas un de nos interlocuteurs ne mettra en cause les services rendus par la CSN. »

LES GRIEFS

« Les deux pommes de discorde entre les travailleurs d’Asbestos et la CSN sont là : l’action politique « partisane » et la non-consultation de la base par les dirigeants de la centrale. »

« Pour le secrétaire-trésorier Simoneau, l’effritement des relations entre le syndicat d’Asbestos et la CSN s’est fait progressivement, devant les interventions répétées du président de la centrale Marcel Pépin sur des questions d’actualité « au nom des 250,000 membres ». »

« Delorme, de son côté, met une date plus précise : les événements d’octobre, alors que la CSN est intervenue « sans consultation » de la base, contre la loi des mesures de guerre. Puis il y a eu « cette maudite grève du front commun » où on voulait « nous faire sortir sans nous consulter ».

(Extraits de LA PRESSE  
— 2 février 1973 — p. A-5)

[116]

LES STRUCTURES

La CSN comme centrale, compte environ 130,000 membres. Avant la crise de retraits, elle en comptait près de 200,000. Elle se recoupe en plusieurs Fédérations (9), et 21 Conseils centraux. Le Guide d’accès aux services (1972-1973), après une recherche impartiale, donne des structures de la CSN l’aperçu suivant :

Le Congrès de la C.S.N. (I)

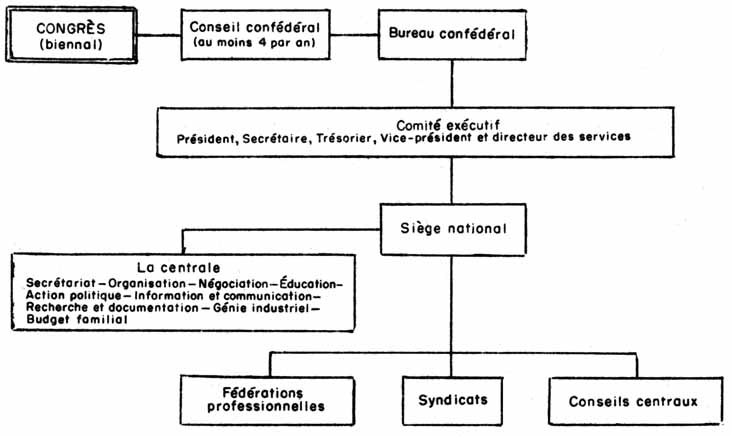
Le Congrès se réunit tous les deux ans et il rassemble environ 1,500 délégués élus par tous les Syndicats, Conseils centraux et Fédérations du mouvement. Le Congrès prend par scrutin les grandes décisions. Lors d’un Congrès, les syndiqués discutent de l’orientation générale du mouvement, du budget et des autres questions soumises par les Syndicats, les Fédérations, les Conseils centraux, l’Exécutif ou le Bureau confédéral.

Le Conseil confédéral (II)

C’est un organisme composé de 181 membres, délégués élus par leurs organismes respectifs : le Bureau confédéral en délègue 25, les Fédérations 53 et les Conseils centraux en délèguent 103.

Le Conseil confédéral se réunit environ trois fois par année et a plein pouvoir pour représenter la C.S.N. entre les Congrès. Il s’assure que le Comité exécutif et le Bureau confédéral exécutent les mandats qui leur sont confiés et que les décisions du Congrès soient appliquées. Celui-ci peut aussi prendre toute décision qu’il juge à propos en vue de favoriser ou de combattre selon

[117]



Le véritable centre du POUVOIR,  
c’est le Comité exécutif et le Bureau confédéral.

[118]

le cas toute mesure législative affectant les intérêts des travailleurs.

Le Bureau confédéral (III)

Le Bureau confédéral est un organisme de décision, de discussion et d’exécution composé de 25 délégués, dont 5 viennent du Comité exécutif de la C.S.N., 11 des Fédérations, 8 des Conseils centraux et d’un permanent.

Le Bureau confédéral voit à la bonne marche du mouvement, obtient des rapports du Comité exécutif et les discute. Il a la responsabilité du fonds de dépense professionnelle et en établit les règlements conformément aux décisions prises par le Congrès. Il a la responsabilité des mémoires généraux qui doivent être soumis au nom de la C.S.N. aux divers gouvernements du pays.

Le Comité exécutif (IV)

Le Comité exécutif est composé de 5 membres dont le président, le vice-président, le secrétaire général, le trésorier ainsi que le directeur général des services de la C.S.N. Ces cinq personnes sont élues par les délégués du Congrès et chacune d’elles possède des tâches déterminées à accomplir.

La répartition de la cotisation à la CSN ne favorise aucunement l’autonomie du syndicat local. Celui-ci n’a qu’une faible partie des argents versés par ses membres, soit 20%. Après avoir payé ses dépenses statutaires, il ne reste rien au syndicat pour décider quoi que ce soit d’une façon autonome. Ainsi du point de vue monétaire, le syndicat est sous la dépendance des organismes supérieurs. Nous donnons ci-dessous un exemple [119] de cette répartition, tel que publié dans un journal de la CSN.

NOUS

- sommes membres du Syndicat de l’Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal.

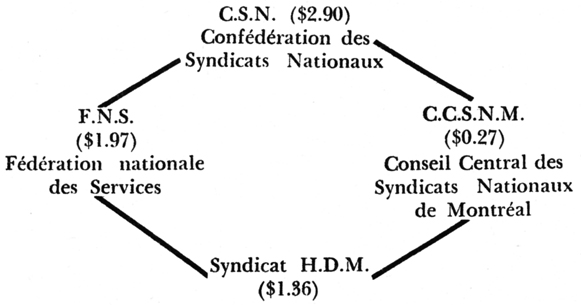
- sommes affiliés à la Fédération Nationale des Services (F.N.S.)

- sommes affiliés au Conseil Central des Syndicats Nationaux de Montréal (C.C.S.N.M.)

- ne formons qu’un tout : la C.S.N.

Beaucoup d’entre vous se demandent comment est répartie la cotisation syndicale qu’il paie à raison de $1.50 par semaine. Voici un bref schéma de la répartition de votre $6.50 (per capita) par mois :

|  |  |
| --- | --- |
| C.S.N | $2.90 |
| F.N.S | $1.97 |
| C.C.S.N.M | $0.27 |
| Syndical local | 1.36 |
| TOTAL | $6.50 |



Réf. : La C.S.N. : Structure et Organisation.

[120]

Le Comité exécutif dirige le mouvement et exécute les décisions de l’Assemblée générale. Il intervient publiquement et élabore les plans et les lignes de conduite qu’il soumet au Bureau confédéral ou au Conseil confédéral pour approbation.

Pour ceux qui sont familiers avec les structures d’organisation, il est évident que le véritable centre du pouvoir est le Comité exécutif dont les 5 membres siègent au Bureau confédéral composé de 25 membres. Ces deux organismes constituent le pouvoir décisoire à la C.S.N. Il en sera de même concernant le fonctionnement de la CSN. Là encore le Comité exécutif représente le centre du pouvoir. Le Guide d’accès aux services nous donne du fonctionnement de la CSN la description suivante :

Syndicat (V)

Le Syndicat est affilié à la Fédération de son secteur d’activité professionnelle, au Conseil central de sa région et à la C.S.N. Chaque syndicat est autonome et est responsable de son budget et de sa constitution.

Fédération (VI)

Les Syndicats s’affilient à une Fédération de leur secteur d'activité. (Depuis la scission les Fédérations ne se chiffrent plus qu’à 9).

Chaque Fédération est donc constituée de Syndicats qui travaillent dans un secteur économique bien précis. L’exception à cette règle était le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec qui avait le statut d’une Fédération. (Depuis, les Fonctionnaires sons la direction [121] de leur président, M. Breuleux, se sont retirés de la CSN).

Le rôle des Fédérations consiste à prendre des décisions à caractère professionnel (situation économique des entreprises à étudier) et à assurer en outre à leurs syndicats affiliés, des services de négociation collective, d’application de la convention collective et d’éducation syndicale professionnelle. Les Fédérations exercent aussi une fonction de représentation de concert avec la C.S.N. auprès des organismes gouvernementaux en relation avec leurs problèmes professionnels.

Conseil central (VII)

En plus de s’affilier à une Fédération, le Syndicat s’affilie à un Conseil central réunissant tous les syndicats de tous les secteurs d’activité pourvu qu’ils soient sur son territoire. Il y a à la C.S.N. 21 Conseils centraux. Les Conseils centraux, comme les Fédérations, sont des organismes autonomes qui ont leur propre constitution, leurs propres caisses, leurs propres dirigeants élus. L’Assemblée générale de chaque Conseil central est formée des délégués de tous les syndicats du territoire, élus librement par ces derniers. Chaque Conseil central tient un Congres une fois par année, pour élire ses dirigeants et prendre de nouvelles décisions.

Le « Guide » conçu et réalisé par les Services d’information communautaire nous fournit une description des services qu’offre la CSN. Il est à noter que chacun de ceux-ci est sous la responsabilité d’un directeur général des services. Ce dernier est l’un des cinq membres du Comité exécutif de la CSN. À l’instar des [122] autres membres de l’exécutif, il est membre du Bureau confédéral. Ainsi à tous les points de vue le pouvoir décisoire est celui d’une *hiérarchie verticale* toute puissante. Les services constituent l’une des pièces importantes pour le fonctionnement de la CSN et ils échappent au contrôle direct des membres. Ils sont reliés au Comité exécutif par le directeur général des services. Nous donnons ici une liste de ces importants services :

Services (VIII)

1. Le fonds de dépense professionnelle

2. Le service d’organisation

3. Le service d’éducation

4. Le Secrétariat d’action politique

5. Le service d’information, des relations extérieures et télécommunication

6. Le service des grèves

7. Le service de recherche

8. Le centre de documentation

9. Le service de la consommation et des coopératives

10. Le service du génie industriel

11. Le service juridique

Il serait trop long de fournir le détail de chacun des services énumérés ci-dessus. Cependant certains d’entre eux, dû à leur importance, méritent une plus grande attention. Le service d’organisation, l’un des plus importants est décrit comme suit :

2. Le service d’organisation :

C’est l’un des services les plus importants de la C.S.N. Il consiste à former de nouveaux syndicats et à collaborer activement à la direction des grèves et à la consolidation des syndicats. Sur le [123] budget total de la C.S.N., le quart des cotisations des membres est affecté aux campagnes d’organisation syndicale.

4. Le Secrétariat d’action politique :

La C.S.N. souligne que son action est politique mais non partisane. Le Secrétariat est chargé de cette action en demandant des lois meilleures, en combattant certains projets de lois (en particulier les lois anti-syndicales) et certains gouvernements particulièrement hostiles aux travailleurs, en se prononçant publiquement sur des questions importantes pour les travailleurs : dénonciation du chômage, enfin, en organisant des comités d’action politique ainsi qu’en intervenant dans certaines grèves comme force de pression.

N.B. Toutes les citations sur les structures de la CSN ont été tirées du Guide d’accès aux services, conçu et réalisé par les Services d’information communautaire.

[124]

[125]

**C’est quoi l’État ?**

DEUXIÈME PARTIE

Chapitre XI

La polarisation  
des membres

[Retour à l’index](#index)

Comme les autres services, celui de l’Action politique est contrôlé et conduit en partant de la hiérarchie verticale en vigueur à la CSN. Pour cette raison l’action politique n’a pas ses racines établies dans la base syndicale. Initiée par la bureaucratie, elle va de haut en bas. Elle reflète les positions politiques des hauts dirigeants syndicaux. Le rôle principal du Secrétariat d’action politique consiste à gagner les membres de la base aux politiques établies par les hautes instances de la CSN.

Cependant depuis des années les dirigeants ouvriers s’efforcent de sortir du cadre étroit de la Convention collective de travail. À cet égard la CSN, comme le reste du syndicalisme québécois, porte le poids d’un passé genre syndicalisme d’affaire. Le passage d’une forme de syndicalisme à une autre ne se règle pas par des déclarations de principes. De fait il est aussi difficile d’extirper le syndicalisme d’affaire que de sortir de sa propre peau. Cette tâche implique tous les syndiqués, membres et dirigeants. Elle ne saurait s’opérer uniquement sur la base d’une décision prise au sommet.

Les efforts pour une politisation des membres de la CSN sont bien connus. Ils sont venus de la haute direction et transmis ensuite à travers les structures centralisées. [126] On peut conclure à la suite des derniers événements que plusieurs dirigeants, sans s’y opposer, ne favorisaient pas la politisation des membres. Il est évidemment impossible que tous à la fois, en viennent aux mêmes conclusions en même temps. Après tout, transformer l’action syndicale est un combat ardu réclamant beaucoup d’efforts.

Au cours des dernières années, la CSN s’est prononcée à différentes reprises contre le syndicalisme conventionnel et pour la nécessité d’une action politique non-partisane. Chacun des derniers congrès vota un budget important au poste de l’action politique. De nombreux permanents furent nommés pour mettre en œuvre l’action politique décidée par la centrale. Le travail ainsi accompli fut la source d’expériences d’une grande valeur pour tout le mouvement syndical. Mais le peu qui fut fait dans cette direction a prouvé combien était nécessaire la politisation des travailleurs et aussi qu’elle était loin d’être un fait accompli.

La politisation des travailleurs ne saurait être décrétée du haut de la hiérarchie syndicale. Elle se ferait difficilement à travers des structures où les moyens d’action et les pouvoirs de décision sont concentrés au sommet. D’ailleurs la politisation, ne fut-ce que d’un seul membre, ne saurait être imposée. Dans le mouvement syndical elle ne peut venir que d’en bas. Ceci pour la raison bien simple qu’elle repose sur des convictions et sur des décisions qu’il appartient à chacun de prendre.

Il n’y a pas de schéma tout prêt d’avance en matière d’action politique syndicale. Elle prend des allures différentes dépendant du milieu et des problèmes du moment. Elle rend nécessaire la création de mécanismes pouvant libérer l’esprit créateur de chacun des syndiqués. Il faut à cette fin trouver des mécanismes démocratiques qui permettront aux travailleurs syndiqués [127] de s’exprimer en partant de leur milieu et de leurs propres besoins. Au stade actuel du développement syndical des structures centralisées ne peuvent qu’entraver l’action politique des travailleurs, tandis que la décentralisation tendrait à libérer leur esprit de combat.

La CSN a toujours défini son action politique comme non-partisane. De cette façon elle exclut le support aux partis politiques existants. Ainsi l’action politique signifie toute action syndicale en dehors des cadres immédiats de la convention collective de travail. Ce travail peut épouser des formes aussi nombreuses que disparates. Il doit, pour être efficace, s’exprimer par le moyen d’organismes démocratiques, soit des comités d’action politique syndicale. L’instauration de tels comités dans chaque syndicat représente un pas sérieux dans la lutte syndicale moderne.

[128]

[129]

**C’est quoi l’État ?**

DEUXIÈME PARTIE

Chapitre XII

Les unions internationales

[Retour à l’index](#index)

Le Canada est le seul pays au monde où le syndicalisme est en majeure partie dirigé de l’extérieur. Près de 80% des syndiqués canadiens sont membres de sections locales faisant partie d’unions dont le siège social est situé aux États-Unis. Règle générale, les sections locales canadiennes constituent une minorité au sein de syndicats géants à majorité américaine. Ceci, quant à leur orientation, les place dans un état de dépendance.

Pour plusieurs personnes, le syndicalisme canadien semble avoir été projeté de l’étranger. Mais la réalité est toute autre. Le syndicalisme est né au Canada, des efforts et des sacrifices des travailleurs de chez nous. Ce n’est qu’après s’être développés localement, que les syndicats se joignirent au travail organisé américain, pour constituer les unions internationales. L’histoire nous enseigne que c’est par une série d’affiliations que le syndicalisme canadien fut absorbé par celui des États-Unis.

Dès que plusieurs travailleurs se trouvent groupés pour fin de production, ils commencent à s’organiser, à s’unir pour revendiquer un salaire et des conditions de travail convenables. Ces organisations, temporaires au début, prennent ensuite une forme plus durable. [130] Le Canada ne fait pas exception à ce développement. Au début du siècle dernier le syndicalisme était déjà en formation. Certains historiens disent que le premier syndicat fut celui des imprimeurs de la ville de Québec, fondé entre 1827 et 1836. À Montréal apparut en 1830 un syndicat des travailleurs de la chaussure ainsi qu’une « loge des tailleurs ». En 1832 les pilotes du St-Laurent s’organisèrent contre « l’accélération du travail ». Ils s’opposèrent à la nouvelle pratique de haler, en remontant le fleuve, 5 ou 6 navires au moyen d’un bateau à vapeur.

En 1833 des syndicats d’imprimeurs, de tailleurs et de charpentiers s’établissaient à Montréal. Une déclaration des tailleurs, en date de décembre 1833, laisse voir comment on procédait alors en matière de négociation. Elle proclamait que le Comité (employés) se réunirait à la « salle d’appel » et y attendrait les maîtres tailleurs (patrons).

À Montréal, au printemps 1834, les charpentiers faisaient campagne pour réduire les heures de la journée de travail. Les maçons et les tailleurs de pierre se joignirent à la lutte pour la journée de 10 heures. Au cours d’une réunion tenue le 12 mars 1834, ils décidèrent qu’après le 1er avril « pas un ouvrier ne travaillerait plus de 10 heures par jour ». Le syndicat des tailleurs fit la grève. Au mouvement en faveur d’une journée de travail plus courte se rallièrent d’autres syndicats, dont ceux des boulangers, des travailleurs du textile et des pompiers.

LES SYNDICATS  
ET LA RÉBELLION 1837

Dans son livre intitulé « Le mouvement syndical au Canada 1827 - 1959, le Dr Charles Lipton rapporte :

« Dans le Haut Canada le travail organisé rejoignait aussi les patriotes. En 1833 William Lyon [131] McKenzie fut l’invité d’honneur au banquet anniversaire des typographes de York. Dans son discours il endossait le syndicat. Il dit « avoir eu des doutes au début, mais qu’après avoir analysé les principes de la constitution, il ne pouvait voir là rien d’autre qu’une politique logique et modérée ».

(page 10 — paragraphe 3)

Plus loin, sur l’interdit qui empêchait la tenue d’assemblées publiques lors des troubles de 1837, le Dr Lipton cite :

« Les travailleurs ont dû être très actifs au cours de ces assemblées. Sur une réunion publique tenue à Québec en mai 1837 un journal rapporta : « que la plupart des assistants appartenaient aux « classes touchant la mécanique et ses opérations » et qu’ils adoptèrent la résolution « avec une véhémence et un débordement d’enthousiasme inattendu... Voici des hommes sur qui l’on pouvait compter en cas de besoin. » À une autre assemblée comptant environ 2,000 à 3,000 personnes, tenue sur la place publique du Marché St-Paul à Québec, le principal orateur fut le syndicaliste John Teed. »

(page 11)

UN SYNDICALISME CANADIEN

Quoique de progression lente, de nombreux syndicats se formèrent de 1827 à 1867. Ils représentaient les principaux métiers du temps. Ce développement prit place simultanément en Ontario, dans les Maritimes, en Colombie-Britannique et au Québec. Contrairement à ce mythe laissant croire à de « super-organisateurs venus des États-Unis pour instaurer le syndicalisme chez nous, ce dernier est d’origine purement canadienne.

[132]

La ville de Québec fut un centre d’organisation pour les chantiers maritimes. Un syndicat des « débardeurs » se fonda en 1859, il s’appelait « L’Association du Bord ». Au même moment parmi les syndicats les plus connus, figurait « Le Syndicat canadien des typographes ». Les années 1860 virent une forte avance du syndicalisme dans les métiers de la construction. En 1865 prit naissance à Montréal le syndicat des cigariers ; en 1866, celui des travailleurs du fer de la compagnie Robert Mitchell Plumbing and Brass Work.

Jusqu’en 1859, le mouvement syndical fut exclusivement canadien. C’est au cours de 1860 que l’on peut retracer les premières affiliations à un syndicat américain. Parmi les premiers à ouvrir cette voie on peut compter les mouleurs de Montréal en 1861 suivis de ceux de Toronto en 1863 et plus tard, de ceux de Hamilton. Dans les années 60 il existait des syndicats canadiens d’imprimeurs à London, Hamilton, Toronto, Montréal, Québec, St-Jean N.B. et Halifax. En 1865 le premier syndicat d’imprimeurs à s’affilier fut celui de St-Jean au Nouveau-Brunswick. En 1866 la Société typographique de Toronto s’affiliait à son tour. Par la suite, d’autres syndicats des typographes firent de même. Il est à noter que dans chaque cas, l’association se fit avec un syndicat national des États-Unis, le Syndicat national des typographes (américains). Ce n’est qu’à la suite des diverses affiliations que les syndicats nationaux américains s’appelèrent « international ».

Sur l’établissement du syndicalisme au Canada le Dr C. Lipton rapporte :

« Ce procédé d’affiliation a souvent été décrit comme « l’ouverture de succursales » au Canada, par les États-Unis. Cette expression fut employée par M. H.A. Logan dans son livre Trade Unions in Canada. Dans une large mesure, les faits prouvent le contraire. »

[133]

« Quand les imprimeurs de la ville de Québec se joignirent au syndicat américain (NTU), ils étaient déjà formés en syndicat depuis 17 ans. Il en fut de même pour les imprimeurs de Toronto, qui existaient en tant que syndicat canadien depuis 34 ans. »

(page 22)

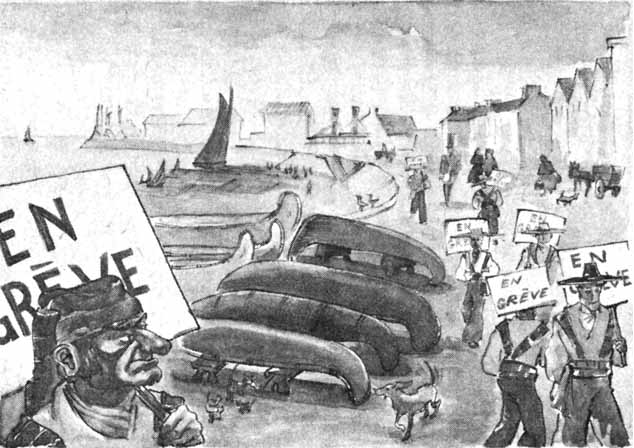
Autre fait digne de mention, les tendances centralisatrices, résultat de l’affiliation, ne furent pas longues à se faire sentir. Ainsi il est rapporté :

« Un an après son affiliation (1867) la Société typographique de Toronto devait défendre ses droits vigoureusement contre les tendances centralisatrices de l’union (internationale). Le NTU américain proposait des mesures qui, selon les membres de Toronto, diminuait leur droit d’amender leur constitution ou leurs sous-règlements locaux — un droit, dirent-ils, qui doit rester l’apanage des sections locales. Un comité de la Société typographique visita les membres pour discuter des changements à la constitution. Plus tard la Société adopta une résolution désapprouvant les changements proposés ainsi que l’augmentation de la taxe « per capita » (portion de la cotisation syndicale qui va au siège social international, aux États-Unis).

(page 23)

Avant les affiliations, jamais le terme d’union internationale ne fut employé par les organisations ouvrières américaines. À travers toute son histoire le syndicalisme américain n’a jamais eu de membres à l’extérieur de ses frontières à l’exception de ceux du Canada. En somme les syndicats internationaux ont eu les États-Unis comme lieu d’origine et de développement. Ils sont demeurés

[134]



1827 — La première grève fût celle des hommes de canoë à l'emploi de la Compagnie de la Baie d'Hudson. Le syndicalisme chez nous fut de fabrication Canadienne.

[135]

des syndicats à majorité américaine ayant une section canadienne. Graduellement, à travers les années, les unions internationales en sont venues à considérer les métiers et les industries du Canada comme une partie de leur juridiction.

De nombreux facteurs ont contribué à l’affiliation aux syndicats américains. Mais dans l’ensemble, le syndicalisme au Canada ne fut pas l’œuvre de super-organisateurs venus des États-Unis.

Les affiliations visaient à la coopération et à l’établissement de relations fraternelles entre les travailleurs du Canada et ceux des États-Unis. Mais de par le jeu des structures, ces relations « fraternelles » devaient se transformer tôt ou tard en domination de la majorité américaine sur la minorité canadienne. Quoi qu’il en soit, les syndiqués du Canada ne furent jamais les bénéficiaires passifs des unions américaines.

POURQUOI L’AFFILIATION ?

L’une des plus grandes raisons qui ont favorisé l’affiliation aux syndicats américains fut la recherche d’emplois de la part des travailleurs canadiens. Aussi il y eut l’esprit d’aventure chez plusieurs de ces fils d’anciens coureurs des bois. Enfin le désir d’un travail mieux rétribué. Il était dans les mœurs des canadiens des années 18 50-60 d’aller travailler de l’autre « bord des lignes » aux États-Unis. La carte d’union internationale facilitait l’obtention d’un emploi en sol américain.

La migration des travailleurs canadiens s’explique par le retard de l’économie canadienne sur celle des États-Unis. L’interdépendance des deux économies devait faciliter d’autant l’emploi d’ouvriers canadiens. Pendant près de 100 ans les États-Unis ont constitué un immense marché de travail pour les ouvriers canadiens. À cause des crises de chômage périodiques dont la population [136] était victime, la possibilité d’un travail à l’étranger revêtait une importance capitale.

Même à son époque ascendante, le régime capitaliste au Canada s’exprimait à travers des cycles de booms et de dépressions économiques. Le chômage, cette plaie devenue cancéreuse, n’était pas inconnu aux travailleurs des années 1850. L’économie canadienne fut en état de dépression économique (crise) à peu près tous les 10 ans. Naturellement la grande crise des années 1930 nous a amenés à oublier celles qui l’ont précédée. Quoi qu’il en soit, il était normal pour les canadiens de lorgner du côté des États-Unis pour un emploi.

La pratique d’aller travailler aux « États » fut des plus répandue. Elle fut le lot des hommes de métier d’à peu près tous les secteurs de la production. Cette migration s’est perpétuée jusqu’à aujourd’hui, mais en nombre toujours décroissant. La grande production industrielle devait lentement mais sûrement tarir cette source d’emploi. Avec la société post-industrielle, il n’est plus question pour les gens du textile, de la chaussure etc. de prendre un travail aux États-Unis.

Les salariés des métiers de la construction furent les derniers à profiter du marché du travail américain. Cela s’explique par la présence dans la plupart des grandes villes des États-Unis, de « locaux fermés » interdisant l’entrée de nouveaux travailleurs américains. Mais depuis quelques années, à cause des pressions de toutes sortes, les autorités américaines ont arrêté le travail canadien. De nos jours, seule une infime minorité peut profiter de l’emploi américain. Pis encore, le Gouvernement sous la pression des syndicats américains s’efforce de rapatrier le travail qui se fait au Canada. Le temps de la migration des travailleurs canadiens est maintenant chose du passé. Maintenant ce sont nos « jobs » qui s’en vont aux États-Unis.

[137]

SOLIDARITÉ DE MÉTIER

Une autre raison favorisant l’affiliation fut la solidarité entre les hommes exerçant le même métier. La production manufacturière reposait sur le travail des hommes de métier. Ce n’est que plus tard, au temps du Fordisme qu’apparut la production industrielle de masse. La Fédération américaine du travail fut en premier lieu une centrale de syndicats de métiers. Ce n’est qu’avec le schisme provoqué par le CIO de John L. Lewis, que le mouvement syndical put s’adapter à la grande production industrielle. Les grands syndicats industriels sont relativement récents. Encore aujourd’hui les salariés du chemin de fer sont partagés en plusieurs syndicats. Relique du passé, le syndicalisme ferroviaire est constitué de 16 sections syndicales différentes ayant chacune sa constitution, ses règlements et son exécutif particulier. Ceci bien que chaque syndiqué soit à la solde d’un seul et même employeur.

Lorsque l’affiliation au syndicat américain devint à la mode, il était naturel qu’un travailleur de métier cherche à s’unir à d’autres hommes du même métier. Il était normal que l’homme de métier voulant un syndicat fort, regarde vers d’autres centres de production manufacturière et même au-delà de la frontière. Ceci d’autant plus qu’à ce temps la solidarité s’exerçait réellement dans les deux sens. À cette époque les dirigeants syndicaux américains n’étaient pas les « professionnels » d’aujourd’hui. Ils étaient des militants de la base que les luttes ouvrières avaient portés à la direction de leur syndicat.

Sous l’assaut de la technologie et du gigantisme syndical la solidarité de métier a volé en éclats. En fait, les travailleurs du Canada ne rencontrent jamais ceux des États-Unis en tant que syndiqués. Les relations fraternelles [138] se sont transformées en rencontres d’affaires entre les représentants des sections canadiennes minoritaires et ceux de la hiérarchie syndicale américaine. Même à l’occasion des congrès des gros syndicats américains, les syndiqués de la base des deux pays ont très peu de chance de se rencontrer.

Les syndicats américains dans leur période de formation étaient des plus militants. Ainsi pour une bonne part, les affiliations ont coïncidé avec les luttes héroïques des travailleurs américains pour la journée de travail de huit heures et le droit de s’organiser en syndicat. De militant qu’il était, le mouvement ouvrier américain s’est transformé en un syndicalisme d’affaire. Les Syndicats nationaux, les Chevaliers du Travail, l’ancienne Fédération américaine du Travail se sont à tour de rôle transformés pour devenir l’AFL-CIO de Georges Meany. Le contenu, comme les noms, a changé. Les syndicats progressifs du début se sont transformés en des organismes géants frappés de sclérose. Règle générale, la hiérarchie syndicale bureaucratique est plus près de l’appareil d’État qu’elle ne l’est du peuple américain.

L’émergence des grandes idées socialistes au 19e siècle joua un rôle important pour la formation des unions internationales. L’apparition en Europe des Première et Deuxième Internationales eut une influence marquante sur les travailleurs du Canada et des États-Unis. Beaucoup d’ouvriers identifiaient le syndicalisme au socialisme. Il n’était pas rare de trouver des socialistes connus à la direction des syndicats américains. Ces faits sont rapportés par le Dr C. Lipton de la façon suivante :

« Les dirigeants de plusieurs syndicats américains tels les mouleurs, typographes, cigariers et charpentiers penchaient vers le socialisme. Dans son jeune âge M. McGuire, un dirigeant du syndicat [139] des charpentiers, était un socialiste. Samuel Gompers, qui devint plus tard un archi-réactionnaire, disait de ses jeunes années : « j'ai étudié la langue allemande afin de lire le manuscrit original de Capital, œuvre de Karl Marx ». Sylvis, le fondateur du National Moulders Union, correspondait avec Karl Marx.

(The Trade Union Movement of Canada  
1827 - 1959 — page 24)

Au cours du présent chapitre, nous avons passé en revue les raisons qui ont motivé la création de syndicats internationaux. Il y eut sans doute plusieurs autres motifs, entre autres cette illusion assez répandue qu’un *syndicat géant est synonyme de progrès et d'efficacité*. Depuis des siècles le concept de grosses organisations centralisées s’est trouvé lié à l’idée que nous nous faisons de la force et de la liberté. À cet égard, les événements des dernières années se sont chargés de tout ramener à la réalité. Aujourd’hui, en nombre plus grand que jamais, des membres de syndicats internationaux se rallient au mot d’ordre : *Coopération toujours, domination jamais*. Pour eux les « unions internationales » dont ils rêvaient apparaissent de plus en plus comme des « unions à majorité américaine »

[140]

[141]

**C’est quoi l’État ?**

DEUXIÈME PARTIE

Chapitre XIII

Une longue lutte

[Retour à l’index](#index)

Le combat pour un syndicalisme canadien n’est pas commencé d’hier. Il a marqué l’histoire du mouvement ouvrier depuis le début du siècle. L’unité ouvrière, la création d’un syndicalisme de type industriel et l’autonomie canadienne furent les points marquants de la lutte ouvrière au Canada. La fusion de l’A.F.L. et du C.I.O. devait, pour une large part, rétablir l’unité dans ces syndicats. L’apparition de cette centrale (AFL-CIO) devait raffermir l’empire des dirigeants américains sur le mouvement syndical canadien.

Aujourd’hui l’emprise des grands dirigeants américains s’exprime à travers le Congrès du Travail du Canada — cette maison canadienne dominée par l’AFL-CIO. La centrale canadienne représente un million huit cent mille syndiqués dont la grande majorité sont membres de sections locales de syndicats américains. Au sein du CTC, 80% des affiliés sont membres de syndicats dont la direction est aux États-Unis. Les autres 20% appartiennent à des syndicats canadiens libres de toute attache au syndicalisme américain. Ainsi en 1973 la centrale canadienne (CTC) demeure largement tributaire des dirigeants de l’AFL-CIO (américains).

[142]

La longue lutte pour un syndicalisme véritablement canadien s’est échelonnée à travers l’histoire ouvrière du Canada. Elle donna lieu à l’expulsion de syndicats, à des luttes internes féroces et parfois à la division ouverte. Elle fut marquée par l’utilisation de plusieurs formes de coercition et de chantage par les « grands patrons » du travail organisé américain appelés communément « labour boss ». C’est sous le mot d’ordre de « Coopération toujours, domination jamais » que les partisans d’un « syndicalisme canadien » se sont toujours regroupés.

Il ne saurait être question dans le présent écrit de rapporter sur tous les épisodes de la lutte pour l’autonomie des syndicats canadiens. Aussi nous limiterons-nous à citer quelques exemples tirés du livre THE TRADE UNION MOVEMENT OF CANADA 1827-1959, du Dr Charles Lipton qui dit :

« Une autre caractéristique des dirigeants syndicaux américains est la tendance à supporter la politique étrangère de leur gouvernement. Ainsi le délégué “fraternel” de la Fédération américaine du Travail, au Congrès des syndiqués canadiens (TLC) de 1908, déclarait en parlant du gouvernement américain : « Nous sommes fiers de nos institutions, pour elles nous sommes prêts à combattre et à mourir ! » Ce qui devait surprendre beaucoup de syndiqués canadiens qui eux, n’avaient pas une grande confiance vis-à-vis des institutions gouvernementales du Canada. »

(page 134 — para. 3)

Le Dr Lipton cite aussi une correspondance tenue entre le secrétaire-trésorier du temps, M. P. M. Draper de la centrale canadienne et un syndicat canadien, [143] l’Amalgamated Society of Carpenters. Voici ce qu’écrit M. Draper :

« Le mouvement syndical international tel qu’entendu au Canada, reconnaît la Fédération américaine du Travail (AFL) comme son autorité suprême et ceci dans toutes les questions de métier et de juridiction. »

L’énoncé ci-dessus devait apporter de la part de William Young, dirigeant canadien des charpentiers, la réplique suivante :

« Le Congrès des Métiers et du Travail du Canada se montre enfin sous son vrai jour. Le Congrès est dirigé par des hommes qui portent allégeance à un autre pays. »

« Il est à espérer sincèrement que le jour viendra où le Congrès (TLC) adoptera des positions fermes pour défendre son indépendance tout en gardant des relations amicales avec les travailleurs des autres pays. »

(page 136)

« ONE BIG UNION »

La formation d’un grand syndicat canadien sous le nom de ONE BIG UNION fut un grand épisode du combat pour l’autonomie canadienne. Son origine peut être retracée à la suite du Congrès de 1918 de la centrale canadienne (TLC). Des délégués de l’Ouest canadien appelèrent une Conférence syndicale en mars 1919. Les syndiqués présents adoptèrent une résolution recommandant aux travailleurs de se retirer des unions internationales et de fonder un syndicat industriel pour tous les travailleurs. À cette fin ils proposaient l’adoption [144] du nom ONE BIG UNION et la tenue d’un vote référendum de tous les travailleurs à travers le pays.

Les résultats de la Conférence de l’Ouest n’ont pas été longs à se faire sentir. Le 8 juillet 1919 le Conseil du Travail de Winnipeg demandait à son exécutif de se prononcer. Une semaine plus tard, les syndicats de Winnipeg votaient pour la désaffiliation des syndicats internationaux et de la centrale canadienne (TLC). Peu après, le Conseil du Travail de Winnipeg retournait sa charte au siège social canadien (TLC). En représailles, le représentant de la centrale canadienne mettait sur pied un autre Conseil du Travail sous le même nom.

Le ONE BIG UNION devait avoir un succès foudroyant. Le Conseil du Travail de Vancouver, B.C., posa un geste similaire à celui de Winnipeg. Il brisa ses liens avec les syndicats internationaux et la centrale canadienne. Là encore les représentants internationaux établirent un Conseil du Travail rival. Cependant les plus grosses organisations ouvrières se joignirent au mouvement de désaffiliation. Un référendum de la Fédération des Travailleurs de la Colombie britannique démontra qu’une grande majorité des 20,115 syndiqués favorisaient le retrait des unions internationales.

En l’espace d’un an le ONE BIG UNION devint une force imposante. À la fin de l’année 1919 il comptait 41,000 adhérents ce qui, pour le temps, constituait une force importante. Ce mouvement se limita cependant aux provinces de l’ouest. Dans l’est du pays seules quelques sections locales se joignirent au mouvement, principalement en Ontario à Carleton Place, Port Arthur, Fort William et Hamilton.

Le ONE BIG UNION disparut aussi vite qu’il était venu. En 1921, il ne comptait plus que 5,300 membres. Dans son étude sur le mouvement syndical [145] le Dr Lipton explique les erreurs du ONE BIG UNION et les raisons de sa fin rapide. Il déclare :

« Une raison fut le dualisme syndical. Les syndiqués progressifs détestaient le « syndicalisme d’affaire ». Ils voulaient établir de nouveaux syndicats forts, plutôt que demeurer dans ceux qui existaient, pour y conduire le combat. Il est parfois mieux de rester plutôt que de quitter. En laissant, ils se séparaient des travailleurs plus modérés qui, eux, désiraient un changement sans se retirer de leur syndicat.

« Ce n’était pas nécessairement une erreur dans les circonstances que de briser avec les unions internationales. Mais ce fut une faute plutôt grave que de laisser les rangs de la centrale canadienne, alors que les militants progressifs s’emparaient de la direction des syndicats affiliés à la centrale canadienne (TLC), les uns après les autres. Telle était la force des militants progressifs, qu’il aurait été très difficile de les expulser de la centrale canadienne, même sous les ordres des grandes autorités syndicales américaines. »

(Pages 220-221)

« Encore une fois, c’était une erreur pour le ONE BIG UNION d’insister sur l’organisation par région plutôt que par industrie. Ils essayèrent d’organiser les membres des sections locales dans les structures complètement nouvelles du ONE BIG UNION. Finalement les forces groupées dans ce dernier tentèrent de contourner les unions internationales déjà existantes au Canada.

« Elles auraient mieux fait de rester et de conserver ces locaux dont plusieurs étaient déjà désaffiliés de leur union internationale. »

(Page 221)

[146]

LE CONGRÈS DE 1949

Le Congrès de la centrale canadienne (TLC) de 1949 fut tenu à Calgary. Il fut marqué par l’expulsion d’un syndicat canadien militant et progressif. Lors de ce Congrès les gros dirigeants de la Fédération américaine du Travail et les représentants canadiens des syndicats internationaux furent des plus actifs. Selon les rapports du Congrès un délégué déclara :

« Qu’avons-nous dû vendre à la Fédération américaine du Travail pour avoir l’harmonie ? »

Au même congrès un autre délégué déclara :

« Je crois qu’il est à peu près temps pour nous Canadiens de dire à ces gens que nous serons maîtres dans notre propre maison. »

« Le président de la centrale canadienne, Percy Bengough affirmait qu’il n’y avait pas eu de pression des États-Unis. Mais le Rapport du Comité des officiers du Congrès de Calgary déclarait : « quatorze unions internationales menaçaient de retirer leur affiliation aussi longtemps que le syndicat menacé d’expulsion serait reconnu par la centrale canadienne. »

(Page 283)

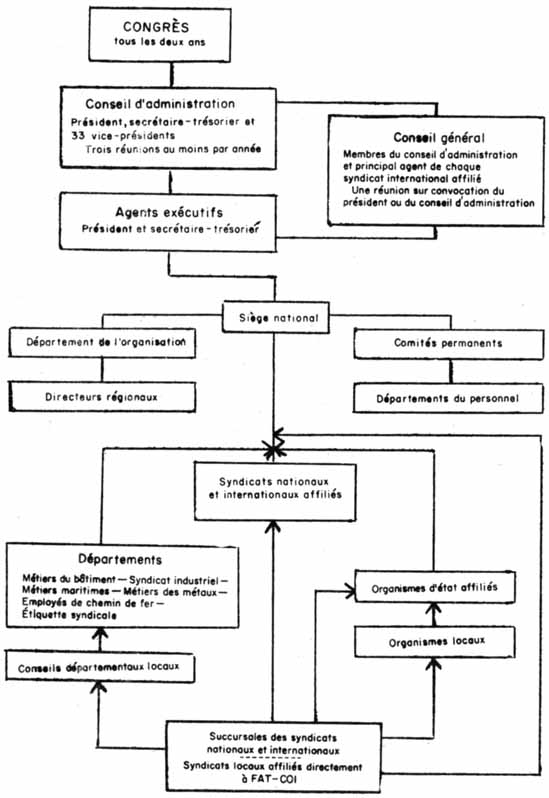
Toujours sur le Congrès de Calgary (1949) le Dr Lipton rapporte que :

« Une autre décision du Congrès de 1949 fut le rejet d’une résolution visant à mettre fin à la pratique des unions internationales d’effectuer elles-mêmes le paiement du per capita de leurs membres canadiens à la centrale. La résolution proposait que ces paiements soient faits directement par les sections canadiennes des syndicats [147] internationaux. On peut présumer que cette résolution visait à libérer la centrale canadienne de sa dépendance financière vis-à-vis la Fédération américaine du Travail. Du moins, en ce qui concerne la finance, elle visait à lier directement la centrale canadienne aux sections locales canadiennes. La défaite de cette résolution signifiait que la centrale s’éloignait de la politique d’autonomie canadienne « décidée au congrès précédent tenu à Victoria en 1948. »

(Page 283)

Nous incluons ici des notes sur la longue lutte des syndiqués pour un syndicalisme canadien contre les gros dirigeants américains des syndicats internationaux. Nous invitons ceux qui désirent de plus amples renseignements à se procurer le livre du Dr Charles Lipton THE TRADE UNION MOVEMENT OF CANADA 1827-1959, édité par Les Presses Sociales en 1967.

[148]



Une véritable pyramide.

[149]

**C’est quoi l’État ?**

DEUXIÈME PARTIE

Chapitre XIV

La grande leçon

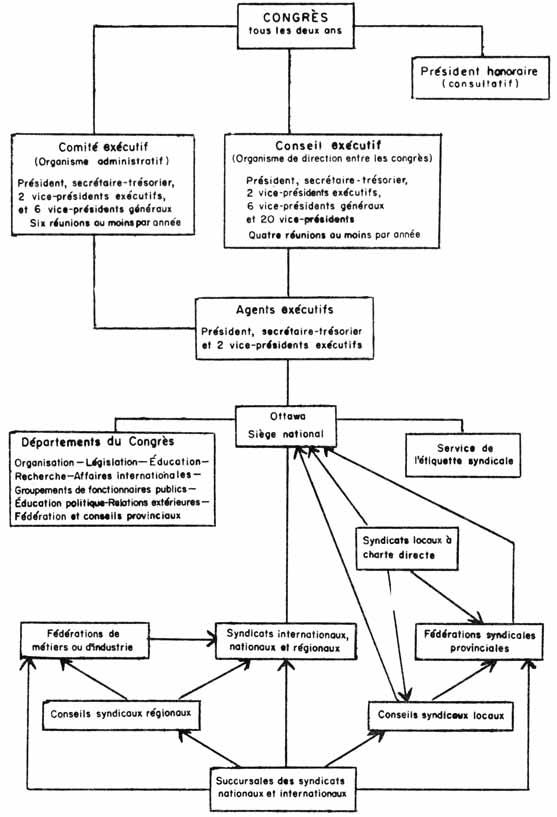
[Retour à l’index](#index)

Dans le combat pour un syndicalisme canadien il faut s’armer des leçons du passé. La grande leçon nous enseigne que : l’avenir du syndicalisme canadien ne signifie pas l’abandon, par les travailleurs de chez nous, de la grande centrale ouvrière canadienne. Loin de la laisser, les syndiqués du Canada doivent s’en assurer le contrôle.

Le Congrès du Travail du Canada c’est la maison canadienne des travailleurs syndiqués. Il l’est historiquement, juridiquement, légalement et à tous les points de vue. Quelle que soit l’emprise des dirigeants de l’AFL- CIO, ce n’est pas aux travailleurs canadiens de quitter une maison qui est la leur. Si la domination doit être brisée ce sera aux étrangers de se retirer ou d’être rejetés de la centrale ouvrière du Canada. C’est là la seule façon d’œuvrer en même temps pour l’unité ouvrière et l’établissement d’un syndicalisme vraiment canadien.

Il appartient aux syndiqués canadiens d’arracher le contrôle du Congrès du Travail du Canada, des mains des grands dirigeants de Î’AFL-CIO. Construire une autre centrale à côté de celle qui existe déjà aurait comme résultat de diviser et d’éparpiller les forces ouvrières canadiennes. Ce serait répéter les erreurs du passé et du

[150]



Il faut en faire une maison du syndicalisme canadien.

[151]

même coup reconnaître le droit aux dirigeants américains de l’AFL-CIO de contrôler une centrale ouvrière canadienne. La grande tâche de *tous les syndiqués du Canada* c’est de remettre à leur place les « Labour Boss » américains et d’établir des relations fraternelles avec les travailleurs des autres pays, y compris ceux des États-Unis. Car il ne saurait y avoir de véritable unité ouvrière canadienne tant que les travailleurs canadiens toléreront la domination étrangère sur le Congrès du Travail du Canada.

Les dirigeants actuels du Congrès du Travail du Canada ne montrent pas plus de courage que ceux de 1919 ou de 1949, vis-à-vis des grands dirigeants américains de l’AFL-CIO. En ce qui les concerne l’autonomie canadienne est au point mort. Il semble que les grands dirigeants syndicaux du Canada soient satisfaits de leur prison dorée. Comme par le passé la grande centrale ouvrière canadienne est sous la dépendance des dirigeants américains. En 1973, le Congrès du Travail du Canada ne peut accepter un syndicat canadien dans un domaine où il existe déjà un syndicat international. Les temps nouveaux voient encore le Congrès du Travail du Canada tel un gros dinosaure tranquille, à la remorque de l’AFL-CIO américain.

Ici dans notre province, au cours des dernières années deux groupes de syndiqués québécois s’engagèrent dans la voie de l’autonomie et de l’indépendance. Leur combat pour s’arracher à la dépendance d’un syndicat à majorité américaine prit l’allure d’une véritable révolution. Ce n’est qu’après plusieurs années de frustrations et de rebuffades que les tisserands de St-Jérôme et les électriciens du Québec purent se libérer de leur syndicat international. Ce n’est qu’avec l’acquiescement des dirigeants américains que le Congrès du Travail du Canada put enfin accorder une charte aux ouvriers du tex-

[152]



On n'a plus les enfants qu'on avait — ni les succursales non plus.

[153]

tile et aux électriciens québécois. Dans les deux cas les dirigeants du Congrès du Travail du Canada insistèrent pour que tout se fasse sans publicité. Ceci, sans aucun doute pour ne pas donner le « mauvais exemple » et alerter d’autres syndiqués canadiens désireux de se libérer.

Le Congrès du Travail du Canada et sa contrepartie provinciale, 1a Fédération des Travailleurs du Québec, furent loin d’assumer leurs responsabilités en vue de briser l’emprise des « grands patrons syndicaux américains ». L’autonomie dont ils jouissent aujourd’hui, les tisserands et les électriciens québécois ne la doivent qu’à eux-mêmes. Même la Fédération des Travailleurs du Québec n’accorda à ses affiliés qu’un support mitigé et une aide verbale des plus discrètes.

L’autonomie syndicale canadienne, comme la liberté, ne sera jamais donnée aux travailleurs canadiens. Tout indique que le syndicalisme canadien ne viendra pas des dirigeants américains de l’AFL-CIO, pas plus que de la haute direction du Congrès du Travail du Canada. L’indépendance syndicale, nécessaire dans notre société en plein changement, les membres de la base devront l’exiger et la gagner eux-mêmes. Ce sera sans doute la bataille du siècle pour le syndicalisme canadien.

[154]

[155]

**C’est quoi l’État ?**

DEUXIÈME PARTIE

Chapitre XV

Les commissionnaires

[Retour à l’index](#index)

La coopération fraternelle qui a présidé à la formation des unions internationales a fait place à la domination des grands patrons du travail (labour boss) américains. Avec les années, l’internationalisme, rêve des pionniers, est devenu une rue à sens unique. Au sein des unions internationales la minorité canadienne est condamnée à suivre. Dans ces conditions le vote majoritaire devient une caricature de la démocratie. Ceci parce qu’il repose continuellement sur une majorité et sur une minorité qui toutes deux sont déterminées à l’avance. Dans le cas qui nous préoccupe majorité et minorité vivent dans deux pays différents et sont assujettis à des lois et des conditions de vie différentes. Ainsi par exemple le vote majoritaire serait difficilement démocratique si appliqué dans une organisation composée d’une majorité de chats et d’une minorité de souris.

Par le biais des unions internationales des milliers d’ouvriers canadiens ont supporté les politiques américaines de Lyndon B. Johnson et Richard Nixon. Par ses principaux dirigeants l’AFL-CIO est devenu le *bras syndical* d’un régime corrompu : celui des États-Unis. Par l’appartenance syndicale, la volonté de paix et de [156] fraternité des travailleurs canadiens a été paralysée. Pire encore, des syndiqués canadiens ont, sans le savoir, contribué financièrement à la guerre américaine contre le Vietnam. Ce fut le cas, entre autres, des électriciens des Sections locales de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité. En effet, sur la portion de la cotisation syndicale destinée au siège social américain, .11¢ par membre, par mois, étaient destinés aux fins militaires.

La *hiérarchie verticale* de l’AFL-CIO a conduit à la perversion du syndicalisme. La centralisation des pouvoirs vers le haut des pyramides syndicales (verticales) conduit à la collusion entre les dirigeants syndicaux et le pouvoir en place. Elle a permis au gouvernement américain de faire accepter ses visées impérialistes par les travailleurs des États-Unis et du Canada. C’est avec la complicité des principaux dirigeants de la grande centrale ouvrière, que la Maison blanche américaine a pu mettre en marche le plan Marshall, la guerre de Corée et plus tard celle plus meurtrière du Vietnam.

Le grand chef de l’AFL-CIO, Georges Meany, disait la vérité alors qu’il déclarait il y a quelques années « nous sommes les meilleurs des capitalistes ». Ce n’était ni une farce ni un jeu de mots. C’était une vérité qui s’est répétée à de nombreux exemplaires. Le syndicalisme américain, par le jeu des structures centralisées, est devenu l’outil de la politique étrangère des États-Unis. Du même coup les grands patrons des unions internationales sont devenus les « petits chéris du système ». C’est pourquoi d’ailleurs que le « système », en l’occurrence l’administration américaine, ne manque jamais l’occasion de récompenser ses loyaux serviteurs. À cette fin l’administration offre de grosses fioles dans ses propres rangs.

[157]

Une grosse fiole

Dans son édition de décembre 1972, le journal officiel des Travailleurs unis du caoutchouc rapportait sur la promotion d’un grand dirigeant du syndicalisme américain.

L’article déclarait :

« UN DIRIGEANT DES CASQUES DURS (HARD HATS) »

LE POSTE DE SECRÉTAIRE AU TRAVAIL À UN SYNDIQUÉ

« Le président Nixon a été chercher dans les rangs du syndicalisme pour choisir Peter J. Brennan en remplacement de James D. Hodgson comme Secrétaire du Travail (l’équivalent de ministre du Travail).

« M. Brennan était à la fois président des Conseils des Métiers de la construction pour la ville et l’État de New York. Bien qu’il ait été longtemps un démocrate, il se décrit lui-même comme indépendant en politique. Au cours des dernières élections, il mit sur pied un comité de dirigeants syndicaux pour supporter la campagne de réélection du président Nixon. »

« Le président de l’AFL-CIO, Georges Meany, parlant de la sélection de Brennan a déclaré que « U était un bon choix » et qu’il ferait un « très bon secrétaire du Travail ».

« Brennan est le premier dirigeant syndical à être nommé sur le Cabinet ministériel depuis que le défunt Martin P. Dunkin, alors président des Plumbers and Pipe Fitters, fut nommé Secrétaire du Travail dans la première administration de Eisenhower. »

[158]



Peter C. Brennan

LE TEMPS

DES

GROSSES FIOLES

NE SE LIMITE PAS

AU CANADA

[159]

« À une conférence de presse tenue à New-York, M. Brennan a déclaré aux journalistes « qu'il se proposait de faire « une réelle tentative pour représenter les intérêts ouvriers dans l'administration Nixon ». »

« M. Brennan devint président du Conseil des Métiers de la construction en 1957. Il est aussi vice-président de l'AFL-CIO pour l'État de New-York. Il siégea sur de nombreux comités consultatifs (advisory) de l'État de New-York, et du gouvernement fédéral. »

« En 1970 Brennan attirait l'attention sur sa personne en conduisant une parade de 150,000 ouvriers maritimes et de l'industrie de la construction pour supporter la politique vietnamienne de Richard Nixon. »

« Le Secrétaire de presse de la Maison blanche, Ronald L. Ziegler, déclarait aux journalistes réunis à Camp David que Brennan « avait gardé de très bons liens avec les travailleurs de la base. »

(Journal des Travailleurs unis du caoutchouc —  
décembre 1972, p. 3)

L’AFL-CIO intégrée

L’AFL-CIO apparaît de plus en plus comme intégrée à l’appareil d’État américain. Les super-dirigeants syndicaux faisant trembler les employeurs et ébranlant les monopoles financiers, ce n’est qu’un mythe. L’accélération du changement a réduit à néant l’image du super-chef syndical américain. Naturellement la grande centrale ouvrière des États-Unis représente encore des millions d’ouvriers américains et canadiens. Mais à cause de ses structures et mentalités, elle ressemble à un gigantesque [160] dinosaure que le « State Department » américain aurait domestiqué. À plusieurs points de vue les principaux dirigeants syndicaux sont devenus les commissionnaires et parfois les « hommes à tout faire » du gouvernement américain.

L’intégration du syndicalisme ça veut dire quoi ? Cela signifie qu’à travers sa direction bureaucratique, le mouvement syndical échappe au contrôle des travailleurs pour passer sous celui des politiciens et des grands commis du Capital. Porteurs de la politique étrangère de leur gouvernement, les principaux dirigeants de l’AFL-CIO organisent des troupes de choc sur le front domestique. Sous la conduite des Meany et des Brennan, des troupes de fiers-à-bras ont été mises sur pied pour contrer les mouvements pacifistes, les hippies et les organisations progressives de la jeunesse américaine. Force nous est de reconnaître que les sièges sociaux américains n’ont d’international que le nom qu’ils portent. Après tout, des troupes de choc sous la conduite de dirigeants syndiqués corrompus seraient beaucoup plus efficace que n’importe quelle police d’État.

[161]

**C’est quoi l’État ?**

DEUXIÈME PARTIE

Chapitre XVI

Démystification

[Retour à l’index](#index)

L’écrivain Kari Levitt dans « *La capitulation Tranquille*» (*The silent surrender*) nous montre comment les Américains ont acheté le Canada avec notre propre argent. Or l’histoire du syndicalisme n’est pas détachée de celle de l’économie canadienne. Les grands dirigeants syndicaux américains ont, eux aussi, procédé à la domination du syndicalisme canadien avec les efforts et l’argent des travailleurs du Canada. Les « supermen » américains se sont accaparés de la direction du mouvement ouvrier canadien. Ce fut d’autant plus facile que cette opération était favorisée par la situation de retard du Canada vis-à-vis des États-Unis.

L'absorption du syndicalisme canadien s’est faite dans l’ombre de la servitude des gouvernements canadiens envers les gros intérêts américains. Dans la plupart des cas elle s’est accomplie sous l’œil bienveillant des monopoles américains opérant au Canada. Au cours des derniers dix ans, le contrôle étranger sur les sections locales canadiennes a été maintenu grâce à la complicité des principaux dirigeants syndicaux du Canada. À cet égard la bureaucratie syndicale du Canada ne manque pas de « carriéristes » et de « coureurs de fioles » prêts à servir les grands dirigeants syndicaux américains appelés communément « Labour Boss ».

[162]

Le syndicalisme canadien a tout à gagner en effectuant la démystification du rôle des dirigeants américains. Notre mouvement ouvrier compte dans ses rangs de nombreux dirigeants qui n’ont jamais été élus par la base syndicale. Ils ont comme tâche principale de garder les sections locales canadiennes en accord avec les décisions des sièges sociaux américains. C’est pour remplir cette mission qu’ils ont été nommés par les dirigeants américains des « unions internationales ». Fidèles au maître, ces sénateurs syndicaux ne mordent jamais la main qui les nourrit. C’est pourquoi les travailleurs du Canada désireux de récupérer leur direction syndicale ne peuvent guère compter sur leurs représentants internationaux.

Un bilan positif

Si l’on tient compte depuis le début du siècle des avantages et des désavantages de la présence des syndicats internationaux au Canada, le bilan se montre positif. Pendant de longues années ces syndicats ont été bénéfiques aux travailleurs canadiens. Parti avec un grand retard, le syndicalisme canadien s’est développé à grands pas pour rejoindre et parfois même dépasser celui des grands pays industriels. Les services rendus par les « unions internationales » ont été fantastiques. Compte tenu d’une économie retardataire, leur présence a permis à des milliers de travailleurs d’obtenir des salaires plus élevés que la norme canadienne ou québécoise établie en ces temps. Ce fut le cas pour les travailleurs de plusieurs secteurs industriels, y compris ceux de l’industrie de l’automobile. Dans l’ensemble les « unions internationales » furent à l’avant-garde des grandes luttes salariales du Canada. C’est ce qui explique dans une large mesure le fétichisme que pendant longtemps on a accordé aux « unions internationales ».

[163]

Les hauts salaires payés dans la plupart des grandes villes américaines ont favorisé d’autant la croissance des « unions internationales » au Canada. De plus, cette forme de syndicalisme a favorisé l’enrichissement des techniques et des méthodes d’organisation ouvrière. Grâce à leurs affiliations, les travailleurs du Canada ont pu profiter de l’expérience chèrement acquise de leurs confrères américains. Les travailleurs du Canada sont dans une position telle celle du jeune frère devant son aîné. Plusieurs travailleurs croient devoir beaucoup au syndicalisme américain. Ceci ne comporte rien de mal en soi, mais ne doit pas empêcher la recherche d’un syndicalisme canadien indépendant, car à tous points de vue la dépendance n’a que trop duré. Il faut la remplacer par des relations purement fraternelles.

Les « unions internationales » ont procuré des avantages marqués aux travailleurs de notre pays. Entre autres, elles ont fourni la possibilité de placer les syndicats à l’abri des pressions de la classe dominante du Canada. Au Québec les « unions internationales » ont été une arme efficace contre les pressions d’une petite bourgeoisie nationale sortant à peine du semi-féodalisme. Ici au Québec, les forces anti-syndicales se sont opposées à la marée montante des « unions internationales » en dénonçant les soi-disant *organisateurs révolutionnaires venus de l’étranger*. C’est aussi pour endiguer les « unions internationales » qu’en 1921 fut mise sur pied une centrale ouvrière confessionnelle sous le nom de la Fédération des Travailleurs Catholiques du Canada. Le clergé catholique du temps, sous la conduite de l’archevêque Bégin, eut beaucoup à dire dans la formation initiale de ce qui devait devenir la CSN d’aujourd’hui. Il n’y a aucun doute que les « unions internationales » de cette époque présentaient la forme la plus progressive et la plus militantes du syndicalisme canadien.

[164]

Dans l’ensemble, les travailleurs du Canada ont pu jouir d’une forme d’autonomie appréciable au sein de leurs « unions internationales. Ceci malgré l’intrusion de temps à autres des dirigeants américains dans les affaires des sections locales canadiennes. D’ailleurs plusieurs de ces interventions furent faites sous la pression des autorités canadiennes. Ce fut tout particulièrement le cas pour les travailleurs du textile, les marins et de nombreux autres. Mais, le siège social américain étant éloigné, ceci a donné une plus grande indépendance aux sections locales canadiennes. Aussi comme les membres américains et canadiens vivaient dans deux pays aux lois différentes, ceci jusqu’à un certain point, a favorisé l’autonomie des sections locales canadiennes.

Toutefois, la domination des grands dirigeants américains sur le mouvement syndical canadien s’est exercée depuis le début du siècle. Elle s’explique en grande partie par le syndicalisme d’affaires qui a prévalu sur le continent nord-américain. Durant cette période les multiples efforts pour créer un syndicalisme purement canadien étaient rapidement balayés. Le règne des grandes « unions internationales » à majorité américaine a traversé toute l’ère de l’industrialisation. Ce qui primait alors c’était les avantages qu’offraient les « unions internationales ». Après tout, sous le syndicalisme d’affaires il était de peu d’importance qu’une décision administrative soit prise à Montréal, Toronto ou encore Washington.

Cependant, depuis les années I960, l’assaut du changement sur les sociétés canadienne et américaine a bouleversé l’échiquier du syndicalisme nord-américain. De l’ère industrielle, nous sommes passés dans celle de la superindustrialisation. Tout, autour de nous, est différent et nouveau. Le mouvement syndical canadien se débat dans des problèmes d’une ampleur jamais vue.

[165]

L’accélération de la technologie a porté des coups sérieux à la viabilité des « unions » fondées sur une majorité américaine et une minorité canadienne. Pour les travailleurs de chez nous les avantages des « unions internationales » n’ont pas cessé de diminuer pendant que les désavantages ne cessent d’augmenter. C’est pourquoi il devient impératif pour les travailleurs du Canada de prendre la responsabilité de leur propre mouvement syndical.

Il est urgent aujourd’hui de démystifier le rôle des « unions internationales » dans leur forme actuelle. Les travailleurs syndiqués ont la tâche historique de « canadianiser » leur mouvement. C’est dans l’accomplissement de cette tâche qu’ils rendront service aux travailleurs du Canada ainsi qu’à ceux des États-Unis. Car contrairement aux idées que défendent « les grands patrons syndicaux du travail », *l’internationalisme ouvrier* repose sur l’indépendance du syndicalisme canadien et l’établissement de relations fraternelles avec les travailleurs du monde.

Une question de « piastres » ?

Jusqu’à maintenant le problème des relations syndicales canado-américaines a été traité de l’angle financier. La plupart des critiques sur les « unions internationales » ont porté sur la portion de la cotisation syndicale qui va aux sièges sociaux américains. Chez les adversaires l’on s’est efforcé de montrer que des millions de dollars s’acheminaient vers les États-Unis. À cet égard il faut noter que la taxe per capita destinée aux bureaux internationaux varie d’un syndicat à l’autre. Il n’y a aucun doute que dans l’ensemble la situation actuelle est profitable pour les sièges sociaux américains. Cependant dans certains cas des sections locales canadiennes sont continuellement en déficit et représentent plutôt un poids financier.

[166]

L’aspect financier n’est cependant qu’une petite partie du problème des syndicats internationaux Comme dans le cas des « icebergs », la partie la plus visible est en même temps la moins imposante Une étude sur le rôle actuel des syndicats internationaux ne saurait se limiter à l’évaluation des taxes per capita. Pour comprendre tout le problème il faudra le regarder en profondeur. Il faudra en analyser toutes les facettes à la lumière de la crise du syndicalisme nord-américain.

Avec l’émergence d’une société de superindustrialisation, la co-opération au sein des « unions internationales » s’est transformée en une avenue à sens unique. Depuis le début des années 1960 les relations entre dirigeants américains d’une part et sections locales canadiennes d’autre part, se sont détériorées. Il faut noter que la multiplication et la profondeur des conflits ouvriers n’a pas facilité le renforcement des services des « unions internationales » envers les sections locales canadiennes. Ceci sans compter que le mouvement syndical se développe différemment au Canada qu’aux États-Unis.

Les grands changements survenus dans la deuxième moitié du présent siècle n’ont fait qu’approfondir le fossé entre la « hiérarchie syndicale » américaine et les sections locales canadiennes. En ce sens la domination des « labour boss » américains sur le syndicalisme canadien, à peine acceptable, est devenue franchement intolérable. Règle générale les sections locales canadiennes ont dû combattre seules sans recevoir l’aide qu’elles attendaient de leur direction américaine.

Au cours de leurs dernières grèves les débardeurs de Montréal de la section locale 375 ont dû se battre seuls contre leurs puissants employeurs. Us ont dû combattre seuls contre l’automation qui menace et gruge leur gagne-pain. La direction locale après avoir épuisé [167] ses propres moyens dut céder devant les armateurs faute d'une assistance financière. Bref, tout ce que le syndicat local a fait pour les débardeurs, il a dû le faire sans l’aide de la puissante organisation américaine. Il en fut de même pour toutes les sections canadiennes de l’industrie de la construction. Lors des grandes compagnes d’organisation à l’occasion du bill 290, les syndicats internationaux, les sections locales, durent se passer de l’aide du puissant « Building Trade » américain .Sur les quelque vingt sections locales concernées pas une ne put compter sur ses dirigeants américains.

En ce qui concerne les gros syndicats américains la règle fut de réduire l’assistance à la section canadienne. Naturellement les syndicats géants traversent eux aussi une grave crise dans leur propre pays. Dans la région de New-York le puissant syndicat des Teamsters et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (IBEW) se font face dans un combat qui n’a rien de fraternel. Ces deux puissantes organisations qui comptent plus d’un million de membres chacune se font une guerre ouverte dans une campagne de maraudage d’envergure. Il est évident que le sort des sections locales canadiennes qui comptent quelques milliers de membres n’a pas beaucoup d’importance aux yeux des gros dirigeants américains. Il est non moins évident que le gigantisme syndical américain, loin de tendre à l’unité ouvrière, ne peut que conduire à des luttes fratricides entre les travailleurs .Devant ces faits nouveaux il faut se rendre à l’évidence que les grands syndicats internationaux ne sont plus comme autrefois des centres de coopération et de solidarité ouvrière.

Des syndicats sans tête

La collusion des grands dirigeants syndicaux avec le gouvernement des monopolistes américains a eu des [168] drôles de conséquences. Ainsi dans la région de Vancouver, la direction américaine est intervenue dans certains conflits pour négocier directement avec les compagnies américaines. À travers le Canada les situations se sont multipliées où les syndiqués canadiens eurent à combattre à la fois contre leurs employeurs et la direction de leurs propres syndicats internationaux. Là encore il faut conclure que les syndicats internationaux ne sont plus les foyers d’entr’aide et d’unité ouvrière qu’ils étaient au début du siècle.

Naturellement ce qui est la tendance générale ne s’applique pas automatiquement à tous les syndicats internationaux. Pas plus d’ailleurs que le nom de « Labour Boss » doit être collé à tous les syndicalistes américains. Il y a sans doute des syndicats internationaux demeurés militants et sur lesquels les travailleurs canadiens peuvent compter. Ce semble être le cas pour les métiers de l’imprimerie où les syndiqués jouissent d’une large autonomie et peuvent, en cas de grève, compter sur un fonds de grève et de nombreux avantages. Il faut éviter de généraliser en rapportant sur un monde aussi diversifié que les syndicats internationaux. Quoi qu’il en soit, il appartient aux travailleurs de décider eux-mêmes de leur allégeance et de l’orientation de leurs syndicats. L’important c’est qu’ils puissent le faire librement et en connaissance de cause.

Pour les travailleurs du Canada et ceux des États-Unis, le temps du syndicalisme d’affaires est révolu. La lenteur et la tranquillité de la première partie du XXe siècle ont cédé la place à la vitesse et à une turbulence qui ne cessent de s’accentuer. Les syndicats internationaux tels que constitués présentement ne correspondent pas aux besoins nouveaux. Leur faiblesse principale c’est que la direction bureaucratique est complètement séparée des sections locales canadiennes. La tête dirigeante [169] est située dans un pays tandis que le corps se trouve dans un autre pays. En somme, la grande majorité des syndiqués canadiens sont membres de syndicats sans tête, ce qui est une faute grave lorsque le syndicalisme est devenu des plus complexes.

Les grands dirigeants américains des syndicats internationaux, même s’ils le désiraient, pourraient difficilement fournir une direction adéquate au syndicalisme canadien. Ceci pour la simple raison que le mouvement ouvrier du Canada et celui des États-Unis poursuivent des voies différentes et parfois violemment opposées. Le syndicalisme canadien et celui des États-Unis, à tous points de vue, vivent sur des longueurs d’ondes différentes.

il sera impossible d’assurer la cohésion du mouvement syndical canadien aussi longtemps que chaque section locale des syndicats internationaux aura son centre de direction à l’extérieur du pays. Or aujourd’hui, la cohérence du syndicalisme canadien est d’une importance primordiale. La coordination des efforts au sein du syndicalisme canadien est nécessaire pour les travailleurs aux prises avec des problèmes nouveaux. Une direction alerte et flexible est un impératif pour développer des méthodes de lutte nouvelles conformes aux temps nouveaux. Jamais dans toute l’histoire du syndicalisme il n’y a eu un tel besoin d’une direction proche de la base et capable de suivre les événements qui se produisent à une vitesse incroyable. Jamais non plus les travailleurs de chez nous n’ont eu autant de raisons de récupérer leur direction syndicale et de prendre le plein contrôle du syndicalisme canadien.

[170]

[171]

**C’est quoi l’État ?**

DEUXIÈME PARTIE

Chapitre XVII

D’un océan à l’autre

[Retour à l’index](#index)

|  |
| --- |
| Partout au Canada et au Québec, des syndiqués réclament une plus grande autonomie pour les sections locales dont le siège social est situé aux États-Unis. Le mouvement pour l’AUTONOMIE MAINTENANT exprime le besoin d’avoir une direction canadienne des affaires syndicales. Il exprime par-dessus tout l’incapacité des grands dirigeants américains de répondre aux besoins actuels des syndiqués canadiens et québécois. |

Les principaux dirigeants canadiens des « unions internationales » semblent muets en ce qui a trait à la crise du syndicalisme. Pour le moment les représentants autorisés du Congrès du Travail du Canada et ceux de la Fédération des Travailleurs du Québec marchent *sur la pointe des pieds*. Cette quiétude apparente ressemble à l’absence de bruit qui précède les grandes explosions. Tout indique que les liens qui unissent les syndiqués du Canada aux dirigeants de l’AFL-CIO sont au point de l’éclatement. Les difficultés de la CSN constituent une « crisette » comparé à ce qui se prépare dans le milieu des « unions internationales ».

[172]

Au Québec

Ici au Québec, les informations émanant des « unions internationales » furent des plus maigres. Les raisons invoquées par les travailleurs pour briser avec leur « union internationale » ne furent pas des plus révélatrices. Pour les électriciens, la raison principale fut leur refus de participer à un fonds de pension imposé par la direction américaine. Dans le cas des travailleurs de la Regent Knitting, le journal RÉSISTANCE de St-Jérôme rapporte :

« Cette décision (désaffiliation) constitue un précédent en ce domaine. Elle a été prise à la suite de plusieurs années de lutte des employés de St-Jérôme ; lutte provoquée par le « manque de service » et /’« absence de dynamisme » de leur syndicat international. »

« Paul-André Boucher, président du syndicat de la Regent Knitting, déclare que « ce qui importe, c’est de nous battre pour les travailleurs québécois. »

(Extrait de RÉSISTANCE — 1972)

Chose certaine, la désaffiliation des « unions internationales » ne fut pas le résultat d’un mécontentement passager. Il ne s’agit pas d’erreur de parcours. Ce mouvement de libération ne se limite pas à notre province. Il s’étend à la grandeur du pays et rien ne laisse prévoir sa fin prochaine. Ainsi malgré le silence remarquable des dirigeants du CTC et de la FTQ, il est difficile de cacher les désaffiliations qui s’accumulent. Mais en ceci les dirigeants suivent une vieille coutume du syndicalisme d’affaires : « moins les membres en savent, mieux ça vaut ».

Récemment, en Colombie-Britannique, près de 10,000 membres des Steelworkers (Métallos) quittaient [173] les rangs de ce syndicat international et formaient leur propre syndicat. Presque simultanément dans la même région, des milliers de travailleurs des produits de la forêt quittaient aussi le syndicat international pour former le leur.

Le mouvement pour l’AUTONOMIE MAINTENANT, prend forme partout. De la ville de Toronto nous publions le point de vue d’un dirigeant sur l’urgence d’un syndicalisme réellement canadien.

De Toronto

« Le temps est venu pour les 3,100 membres du Newspaper Guild de briser les cordons qui les rattachent au bureau chef de Washington » a déclaré le président de cette organisation syndicale. »

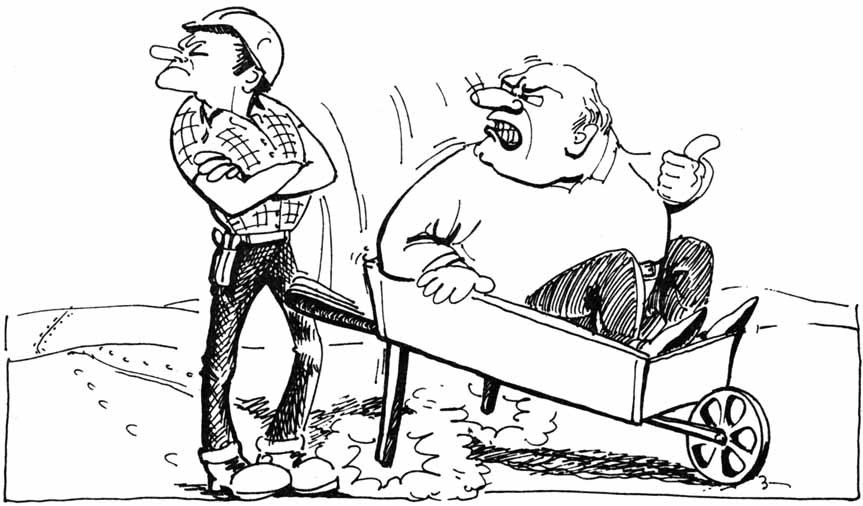
« Mark Zwelling a fait ce commentaire devant un comité nommé par le Newspaper Guild pour enquêter sur les possibilités de l’autonomie pour les membres canadiens de cette union forte de 32,500 membres. »

« M. Zwelling a déclaré : « Cette séparation est nécessaire pour que l’organisation syndicale puisse survivre et se développer au Canada ». (« The break is necessary if the Guild is to survive and grow in Canada. ») »

« Le Newspaper Guild est une union fondée à New York il y a 38 ans. Il représentait au début les journalistes, les photographes et les éditeurs. Mais avec les années, il devait inclure la livraison, les employés de bureau et autres travailleurs dans l’industrie du journal. »

*«*Le local de Toronto dont Mark Zwelling est le président, est le plus gros du Canada, et le second de toute l’union internationale.*»*

[174]



Ça ne marche plus ça... on veut rien savoir.

[175]

Une question se pose. Comme d’habitude les membres seront-ils les derniers à être informés de ce qui arrive ? Seront-ils les derniers à savoir que les « boss » américains ont jeté par-dessus bord les principes de base du syndicalisme international ? Il est important de laisser savoir que les dirigeants de l’AFL-CIO sacrifient les intérêts de leurs membres canadiens sur l’autel de leur égoïsme national. Les membres canadiens doivent être informés que depuis longtemps leurs dirigeants internationaux, de complicité avec le gouvernement Nixon, mettent en danger l’emploi des Canadiens. Pour les dirigeants internationaux ce qui prime ce sont les intérêts d’un siège social majoritairement américain qui se moque éperdument des membres canadiens.

Dès le début de 1972, donc il y a plus d’un an, le *Toronto Star* publiait l’article suivant :

UN SYNDICALISTE NOUS PARLE

\* « Ed Finn, directeur de la recherche pour la Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers, présente le point de vue d’un syndicaliste.

« Certaines unions américaines dont de nombreux membres sont canadiens — Steel Workers, Machinists, Textile Workers, Electric al Workers and Rubber Workers, pour n’en nommer que quelques-unes — font une campagne active pour limiter le commerce davantage, ce qui pourrait condamner au chômage plusieurs membres canadiens des unions américaines. »

« Les unions de l’AFL-CIO ne se limitent pas à des pressions verbales. Elles ont aidé à la rédaction d’un projet de loi protectionniste. A cet effet, elles ont obtenu le support du Sénateur [176] Vance Hartke pour le présenter au Congrès Américain. Si ce projet de loi était adopté, le Canada serait forcé de réduire ses exportations au niveau de 1965-1969. Cela causerait le congédiement de nombreux travailleurs canadiens membres des unions américaines. »

(Extraits de Toronto Star du 14 février 1972)

La principale préoccupation des dirigeants de l’AFL-CIO c’est de ramener aux États-Unis plus de 900,000 emplois. À cet effet, les grandes « unions internationales » font une campagne active pour forcer le gouvernement américain à adopter des mesures protectionnistes. Ceci dans le but d’empêcher l’importation de produits ouvrés d’autres pays, y compris le Canada. Nous reproduisons ici quelques extraits du journal officiel du syndicat international United Rubber Workers of America. Voici ce qu’on y déclare :

Nous souffrons

AVEC TANT D’INACTIVITÉ POURQUOI EXPORTER DES EMPLOIS ?

Avec un taux de chômage élevé, pourquoi exportons-nous 900,000 emplois ?

Les États-Unis ont exporté des emplois américains, du capital et dés connaissances technologiques à des pays dont l’échelle de salaire est beaucoup plus basse que la nôtre. Les États-Unis importent ensuite de ces pays des billions de dollars de produits ouvrés qui pourraient — et devraient — être produits ici. Qui souffre ? C’est nous.

[177]



Entre 1966 et 1971, les États-Unis ont perdu l’équivalent de 900,000 emplois au profit des marchés étrangers.

Heureusement, il y a un remède : le projet de loi Burke-Hartke, appelé l’Acte des marchés extérieurs et de l’investissement. Il compte huit articles qui élimineraient ces profits et ramèneraient les emplois aux États-Unis. »

(Extrait du journal UNITED RUBBER WORKERS  
— Décembre 1972)

Cédant aux mesures protectionnistes, la firme française Michelin qui fabrique le pneu radial, annonçait récemment la construction d’une usine de 200 millions de dollars aux États-Unis. Le président international de United Rubber Workers, dans un discours de bienvenue à la firme Michelin, déclarait : « Il nous fait plaisir de voir que les travailleurs du caoutchouc aux États-Unis produiront les pneus Michelin qui seront vendus au pays plutôt que de les voir importés d’ailleurs. » Naturellement le Président Bommarito n’a pas informé les membres canadiens dont il est le représentant, que ceci aura comme résultat de réduire leurs possibilités d’emploi au Canada.

Pour les dirigeants américains des « unions internationales » il y a deux sortes de membres : ceux des États-Unis et ceux du Canada. *International* de nom seulement, dans la pratique ils sont avant tout américains. [178] C’est ce qui ressort clairement de la déclaration suivante :

« Ray Dennison, représentant officiel de l’AFL-CIO admet que le projet de loi HARTKE-BURKE aura pour *effet* de condamner des milliers de membres canadiens au chômage.

« Mais, dit-il, notre pays (les États-Unis) est en difficulté et chaque nation a le droit d’agir dans ses intérêts personnels. »

(Extrait de Toronto Star  
— 14 février 1972)

[179]

**C’est quoi l’État ?**

DEUXIÈME PARTIE

Chapitre XVIII

Les emplois du Canada

[Retour à l’index](#index)

Les dirigeants des grands syndicats internationaux conduisent leurs membres canadiens à l’abattoir. En supportant les bills protectionnistes, ils se rangent avec les gros industriels et monopolistes des États-Unis. Comme ces derniers, ils tentent d’exporter la crise du capitalisme américain vers d’autres pays dont le Canada. Ces dirigeants internationaux sont prêts à sacrifier les emplois des membres de leurs sections canadiennes. Par le biais du syndicalisme d’affaires ils ont trahi les principes du syndicalisme international. Car jusqu’à maintenant, la doctrine fondamentale du mouvement syndical américain avait toujours favorisé un abaissement des barrières tarifaires. C’est d’ailleurs ce qui, à travers les années, a été l’une des raisons du syndicalisme international.

La minute de vérité est arrivée pour les « unions internationales » à majorité américaine et à minorité canadienne. Le comportement des dirigeants de l’AFL- CIO conduit inévitablement à l’explosion du syndicalisme international. Les mesures réclamées par les dirigeants syndicaux américains visent à la fermeture d’usines canadiennes. Pour maintenir leurs emplois, les travailleurs canadiens membres de syndicats internationaux [180] devront combattre à la fois leurs employeurs, le gouvernement et leurs propres dirigeants syndicaux. Car ces derniers se conduisent comme l’ont toujours fait les représentants des grandes puissances capitalistes envers leurs colonies.

Récemment M. John Munro, ministre canadien du Travail, démontrait l’incapacité des « unions internationales » à défendre leurs membres canadiens. Ces déclarations ont mis en relief la soumission du Congrès du Travail du Canada envers les grands patrons de l’AFL-CIO. Par leur silence, les dirigeants canadiens des « unions internationales » font la preuve de leur capitulation devant les « boss » américains. Quoi qu’il en soit, les propos du ministre canadien M. Munro méritent d’être connus. En voici donc quelques extraits.

« Le projet de loi Foreign Trade and Investment Act 1972, pourrait représenter une menace pour le Canada sur les plans de l’emploi, de la croissance et du développement économiques, car il vise à protéger des emplois américains et des industries américaines. »

« Le projet de loi, également désigné « bill Burke-Hartke », devrait pousser les syndicalistes à se demander si les syndicats internationaux peuvent servir les travailleurs des deux pays. »

« M. Munro a ajouté qu’il favorisait l’autonomie des syndicats canadiens dans le cadre des structures internationales et que c’était là la raison de son inquiétude devant l’appui accordé par l’AFL-CIO à une politique qui pourrait nuire à la force ouvrière. »

(Extraits de La Presse  
— 27 février 1973)

Naturellement la force ouvrière dont parle M. Munro est là le dernier de ses soucis. Mais le fait demeure [181] que l’industrie canadienne est tributaire du marché américain. Si les demandes de l’AFL-CIO se réalisaient, les travailleurs du Canada tomberaient comme des mouches. Ça voudrait dire de nouvelles fermetures d’usines et encore des congédiements massifs. Actuellement deux ouvriers industriels sur trois produisent en fonction du marché américain. Que ce marché soit fermé et c’est la catastrophe à la fois pour le Canada et des centaines de milliers de travailleurs canadiens.

Tout comme les industriels, la bureaucratie syndicale américaine regarde le Canada comme sa colonie. Du syndicalisme d’affaires au colonialisme syndical, il n’y avait qu’un pas à franchir. C’est maintenant chose faite. Les dirigeants syndicaux américains considèrent normal de fermer les usines canadiennes avant celles des États-Unis. Il a toujours été de bonne guerre pour les colonialistes de sacrifier les intérêts de la classe ouvrière des peuples colonisés.

À plusieurs points de vue le Canada remplit le rôle d’une colonie envers son puissant voisin. Depuis longtemps les monopoles américains établis au Canada pillent les ressources naturelles du Canada. Notre pays est une grande armoire d’où ils prennent à volonté les matières premières pour alimenter les usines américaines. Chez nous ils se sont accaparé le fer, les mines, le nickel, l’amiante, la forêt, le gaz naturel, le pétrole et dans l’avenir à travers le projet de la Baie James ils auront l’électricité. Des entrailles du sol canadien ils ont tout pris ne laissant que les trous.

Ce rôle de fournisseur de matières premières ne crée pas beaucoup d’emplois au Canada. Ceci en plus de confiner les Canadiens au rôle séculaire de porteur d’eau et de scieur de bois. À cet égard il s’est développé une mentalité de *colonisé* commune à toutes les bureaucraties [182] canadiennes. La bureaucratie syndicale ne fait pas exception à la règle. Comme celle du gouvernement elle porte le stigmate de la capitulation tranquille.

Les dirigeants du Canada comme ceux du mouvement syndical savent très bien que l’emploi de milliers de travailleurs canadiens est en jeu. Mais ils se renvoient la balle les uns aux autres. Le ministre du Travail John Munro invite les chefs ouvriers du Canada à s’opposer aux dirigeants de l’AFL-CIO. Les dirigeants syndicaux du Canada adoptent une attitude similaire en suppliant le gouvernement canadien de s’opposer aux lois protectionnistes des États-Unis. Ainsi chacun pourra dormir sur une conscience aussi tranquille que colonisée.

Oublieux de leurs responsabilités, les dirigeants actuels du Congrès du Travail du Canada remettent la défense des travailleurs canadiens aux bons soins du gouvernement du Canada. La bureaucratie syndicale n’osant déplaire aux « grands Boss américains » des « unions internationales » quémande poliment l’intervention du gouvernement canadien. À ce sujet nous reproduisons ici des extraits du Mémoire annuel présenté lors du dernier pèlerinage des dirigeants syndicaux. Sous la rubrique *Commerce* de ce mémoire on trouve les déclarations suivantes :

« Nous nous préoccupons tout particulièrement des manifestations protectionnistes aux États-Unis pour l’excellente raison que plus des deux tiers des exportations canadiennes sont écoulées sur le marché américain. Comme nous vous l’avions dit l’an dernier, nous éprouvons de graves appréhensions du fait que des groupes puissants de ce pays, y compris certains éléments du mouvement syndical américain, exercent de fortes pressions pour faire adopter le Bill Hartke-Burke par le Congrès. Cette mesure [183] aurait pour effet d’imposer, de contingenter rigoureusement presque tous les produits manufacturés exportés aux États-Unis, y compris ceux du Canada. Par contrecoup, nombre de travailleurs industriels canadiens pourraient bien se retrouver chômeurs. »

« Les autorités américaines qui prétendent que ce bill a pour but de réduire les importations en provenance de pays à bas salaires et à production bon marché trompent et leurs partenaires commerciaux et leurs propres compatriotes. »

« Que le projet de loi Hartke-Burke ou quelque loi tout aussi restrictive devienne la loi commerciale des États-Unis et le monde pourrait bien se voir replongé dans une récession qui provoquerait dans tous les pays un chômage désastreux. Nous éprouvons de graves appréhensions devant la forte probabilité que d’autres pays adoptent des mesures de représailles qui pourraient conduire à une guerre commerciale internationale des plus destructives. Si les choses en venaient là, le Canada entre tous les pays industrialisés serait le principal perdant. »

« Nous savons très bien que votre gouvernement se préoccupe lui aussi des tendances protectionnistes à l’étranger. Nous tenons cependant à vous inviter de nouveau à prendre toutes les mesures en votre pouvoir pour réprimer ces tendances du commerce international. »

(Extraits du Mémoire du Congrès du Travail du Canada  
présenté au gouvernement du Canada  
— 5 mars 1973)

Les travailleurs syndiqués doivent prendre la responsabilité de récupérer leur direction syndicale. Il faut [184] assurer la liberté d’action des sections locales canadiennes contre les gros dirigeants américains. Cette tâche ne saurait être remise à plus tard, car la démarche actuelle des représentants de l’AFL-CIO conduit à l’explosion du syndicalisme international. Il ne faut pas que l’éclatement des structures syndicales disperse cette force ouvrière que sont les « unions internationales ». Il faut éviter l’éparpillement qui conduirait à un recul des forces ouvrières.

Les membres canadiens des syndicats internationaux ont une double tâche. D’un côté ils doivent bâtir un syndicalisme canadien qui corresponde à leurs besoins. De l’autre côté ils doivent œuvrer à l’unité sans laquelle le mouvement ouvrier ne serait qu’un corps sans vie. Cette double tâche ne saurait se faire sans une démocratisation de la vie syndicale. La clef de presque tous les problèmes c’est la décentralisation des vieilles structures. Une telle transformation réclame que les membres de la base assument le contrôle de leur propre syndicat.

Par leur mutisme les dirigeants canadiens des « unions internationales » ouvrent la porte à toutes sortes de spéculations. Ils semblent pour le moins avoir une drôle de conception de la loyauté syndicale. Les dirigeants actuels du Congrès du Travail du Canada seront-ils loyaux aux « boss américains » jusqu’au dernier emploi des travailleurs canadiens ? L’habitude de suivre passivement les ordres des « bureaux chefs » américains peut-elle expliquer l’inconscience des dirigeants syndicaux du Canada ? Ce sont là autant de questions qui se posent avec insistance.

[185]

|  |
| --- |
| Tous le monde, sauf les dirigeants canadiens des sections locales des « unions internationales », voit le danger qui menace les emplois du Canada. Il n’y a de pires aveugles que ceux qui ne veulent pas voir.  Inquiétudes à Québec face aux vues protectionnistes des U.S.A  « Ainsi, M. Robert De Coster, sous-ministre à l’Industrie et au Commerce du Québec, s’est dit très préoccupé par la politique protectionniste du gouvernement américain. » « Les propositions gouvernementales visent à retenir les entreprises américaines aux États-Unis, répondant ainsi aux pressions de plus en plus fortes exercées par les syndicats qui soutiennent que les investissements des entreprises américaines à l’étranger privent les ouvriers américains de nouveaux emplois. »  Extrait : *La Presse*, jeudi, le 12 avril 1973. |

Jusqu’à présent les porte-parole de la Fédération des Travailleurs du Québec ont observé un mutisme discret. Ils agissent comme s’il n’y avait pas de problèmes avec les dirigeants américains. En ce qui concerne les lois protectionnistes qui menacent les emplois du Québec, c’est l’inertie complète. Ces dirigeants provinciaux seraient-ils prisonniers des structures syndicales au point d’en perdre la parole ? La FTQ n’est pas une centrale ouvrière. Elle représente à l’échelle provinciale [186] les syndicats nationaux et internationaux qui lui sont affiliés. Elle ne possède pas d’autres pouvoirs que ceux conférés par la Charte du Congrès du Travail du Canada. Mais ceci explique mal le silence de ses dirigeants sur les agissements des grands dirigeants internationaux. Jusqu’à maintenant les dirigeants de la FTQ se sont abstenus de dénoncer en public la conduite des « boss américains des unions internationales ». Leurs interventions se sont limitées à quelques timides allusions à un syndicalisme nouveau.

Depuis quelques années la FTQ nous a fourni l’image de dirigeants syndicaux qui s’ennuient loin du POUVOIR. A différentes reprises fut exprimé le désir de se transformer en une centrale de syndiqués. Les dirigeants de la FTQ attendent-ils sagement la grande explosion pour ramasser les débris des « unions internationales » ? Peut-être se préparent-ils à occuper toute la place ? Ce serait là un jeu dangereux du fait qu’il se ferait sans la participation des syndicats et des membres concernés.

Le silence actuel sur les relations syndicales canado-américaines est lourd de conséquences. Après tout, il ne manque pas au Québec de « colonels syndicaux » prêts à se pêcher un empire dans les eaux troubles du mouvement ouvrier. Il ne manque pas non plus de caïds désireux de prendre la relève des « boss américains » au sommet des vieilles pyramides syndicales. Dans cette éventualité, les travailleurs désireux de liberté syndicale pourraient bien se retrouver dans une autre prison. Internationale, nationale, ou provinciale, une prison demeure toujours une prison. Par contre les syndiqués de la base ont tout intérêt à la décentralisation des vieilles structures, car c’est le seul chemin qui conduise à une autre dimension du syndicalisme. C’est aussi le chemin qui mène à une plus grande liberté syndicale.

[187]

**C’est quoi l’État ?**

DEUXIÈME PARTIE

Chapitre XIX

Subir une situation  
ou la changer

[Retour à l’index](#index)

Les remarques du présent écrit se sont limitées aux « unions internationales » et à la CSN, mais les problèmes du syndicalisme sont universels. Il n’y a de différence que dans la façon que se manifeste la crise du syndicalisme. Ainsi la démocratisation du syndicalisme est la responsabilité de tous les syndiqués quelle que soit leur allégeance. C’est la responsabilité des membres des « unions internationales », de la CSN, de la CEQ, des syndicats de fonctionnaires fédéraux et provinciaux et des syndicats affiliés à la CSD. La responsabilité d’un mouvement syndical fort et actif est celle de tous les syndiqués sans exception.

Le présent écrit n’est pas une invitation aux affiliés de la FTQ à joindre les rangs de la CSN ou vice versa. Il n’est pas un appel aux travailleurs pour les inciter à abandonner leur syndicat. Mais il est sûrement une invitation à tous les membres d’assurer le contrôle démocratique de leur syndicat.

Il ne s’agit pas de détruire, mais de construire et de consolider. Il ne s’agit pas de se porter à l’attaque de personnalités — pas plus dirigeants que simples membres. Le présent écrit est avant tout un appel à la [188] réflexion collective afin de créer un nouvel esprit syndical.

Les faiblesses du travail organisé, comme les leçons du passé, sont après tout une invitation à l’adoption d’un nouveau style de travail syndical. Pour dépasser victorieusement la crise du syndicalisme, membres et dirigeants doivent joindre leurs efforts. À ceux qui rêvent de la fin du syndicalisme il faut répondre que *ce n’est pas pour demain*. À ceux qui du haut du pouvoir invitent les travailleurs à abdiquer devant le Capital, il faut dire que *ce n’est pas pour demain*. À ceux qui en milieu syndical proposent de sacrifier le droit de grève il faut répliquer que *ce n’est pas pour demain*... vaudra mieux repasser car nous ne sommes pas prêts à abandonner notre droit d’aînesse contre un plat de lentilles.

Dans l’avenir les syndicats, les comités de citoyens et les autres organisations du peuple joueront un rôle plus grand que les partis politiques. Ce rôle ils le rempliront à travers des structures décentralisées, car eux seuls en ont le pouvoir.

Pour les syndiqués il n’y a qu’une seule voie de transformation venant d’en bas où les ouvriers eux-mêmes élaborent, à la base, les nouveaux principes du syndicalisme.

Les travailleurs syndiqués, comme le reste des humains ont une alternative : *Subir* une situation ou la *changer*. La majorité choisira le changement.

[189]

INDEX

Le syndicalisme arme indispensable [11]

Une crise internationale [29]

Une copie des monopoles capitalistes [45]

Unité ouvrière et centralisation [59]

Une proie facile pour l'intégration [75]

Monopole contre monopole [85]

Le Front Commun [87]

Des problèmes nouveaux [93]

Crise à la CSN [105]

L'autonomie à la CSN [111]

La politisation des membres [125]

Les « unions internationales » [129]

Une longue lutte [141]

La grande leçon [149]

Les commissionnaires [155]

Démystification [161]

D'un océan à l'autre [171]

Les emplois du Canada [179]

Subir une situation ou la changer [187]

**des**

**structures**

**et des**

**hommes !**

L'absence de changement se fait aussi sentir en ce qui concerne les façons de penser, les méthodes de combat et les stratégies syndicales. Le maintien de structures désuètes, de constitutions périmées et de lignes de conduite cadrant avec un âge révolu ne peut qu'affaiblir le syndicalisme. Dans de telles conditions l'incapacité de transformer ce qui est dépassé, ne peut que favoriser l'étatisation du syndicalisme.