



L'impérialisme américain et le monde syndical québécois

Dans quelle mesure les effets de l'impérialisme américain se font-ils sentir sur le plan syndical au Québec? M. Jean-Guy Loranger, économiste, professeur au département d'économique de l'Université de Montréal, a apporté d'intéressantes précisions sur cette question dans un article publié dans le dernier numéro de la revue "Socialisme 68". Ce qui est inédit dans l'article de M. Loranger c'est qu'il déborde l'analyse classique des effectifs syndicaux pour étudier les conséquences de l'infiltration américaine.

Voici le résumé qu'a préparé Nicole Thérien de cet article:

En premier lieu disons qu'en 1964 sur 409,830 syndiqués québécois, plus de la moitié de ces syndiqués appartenaient à des syndicats internationaux pour la plupart affiliés à l'AFL-CIO/CTC. Parmi des syndicats nationaux, c'est la CSN qui regroupait le plus grand nombre de syndiqués soit 101,000 sur le nombre total de syndiqués québécois qui était de 409,830. Sur ce chiffre total, seulement 134,287 appartenaient à des syndicats "nationaux" canadiens dont le siège social est situé au Québec.

L'auteur ne s'est pas limité aux effectifs syndicaux, il a aussi analysé l'actif et le passif des syndicats où il estime à environ 7% la taille canadienne des syndicats internationaux (voir tableau 1). Comme il l'indique, ce chiffre correspond à la proportion des cotisations canadiennes par rapport à l'ensemble des cotisations perçues par les syndicats internationaux. En fait, les réserves nettes des syndicats internationaux se chiffraient en 1964 à plus de \$808 millions et la proportion canadienne de ces réserves à \$69 millions. Les réserves nettes des syndicats nationaux se chiffraient seulement à près de \$6 millions et les réserves des syndicats de fonctionnaires publics à environ \$2 millions.

On constate la même différence au plan des revenus et dépenses: (voir tableau 2 page 72). REVENUS (1964):

Syndicats internationaux (opérations canadiennes) - \$30 millions

Syndicats nationaux - \$8.5 millions.

Syndicats des fonctionnaires - \$2.6 millions. DEPENSES (1964):

Syndicats internationaux (opérations canadiennes) - \$26 millions.

Syndicats nationaux - \$7.9 millions.

Syndicats des fonctionnaires - \$2.5 millions.

La différence entre les revenus et les dépenses permet de conclure que les syndicats internationaux ont réalisé un profit de \$1 millions pour leurs opérations canadiennes tandis que les syndicats nationaux et des fonctionnaires n'ont même pas retiré \$1 million.

L'auteur indique aussi que "même si les syndicats internationaux comptent environ deux fois plus de syndiqués que les syndicats nationaux au Canada, leurs opérations financières au Canada sont 3 à 4 fois plus considérables que celles des syndicats nationaux". Pour ce qui est du contrôle américain sur les syndicats internationaux il cite le rapport sur la LDCSO (1): "les succursales canadiennes de syndicats internationaux sont soumises au contrôle des Américains en ce

Tableau 1

Actifs et passifs des syndicats, 1964 millions de \$

	Syndicats internationaux	Estimation de la taille canadienne des syndicats internat.	Syndicats nationaux	Groupements de fonctionnaires publics
En caisse				
\$ canadiens.....	11.4	11.4	2.5	0.6
\$ U.S.A.....	140.5	-	-	-
Obligations				
Canada.....	25.2	25.2	1.4	0.2
prov. - mun. can.....	19.5	19.5	0.5	0.3
cies can.....	4.4	4.4	0.2	0.1
Actions cies can.....	0.8	0.8	0.2	-
Placements hors du Canada.....	359.8	-	-	-
Hypothèques.....	139.3	-	-	-
Comptes à recevoir, autres placements & avances, terrain, édifices, équipement (net) et autres actifs.....	151.6	10.6 (1)	2.5	1.2
ACTIF TOTAL.....	852.5	71.9	7.3	2.4
PASSIF TOTAL.....	41.1	2.9 (2)	1.4	0.5

(1) Estimé à 7% de \$151.6 millions;

(2) Estimé à 7% de \$ 41.1 millions;

Source: Rapport CALURA 1964.

Tableau 2

Revenu et dépenses des syndicats, 1964

	Syndicats internationaux	Estimation de la part des synd. internat.	Syndicats nationaux	Groupements de fonction- naires publics
en millions de dollars				
Revenus				
Cotisations canadiennes	25.5	25.5	7.9	2.4
Cotisations de tout autre membre	344.8	-	-	-
Intérêts, dividendes	68.7	4.8 (1)	0.6	0.2
REVENU TOTAL	439.0	30.3	8.5	2.6
Dépenses				
Salaires des dirigeants et employés canadiens.....				
	8.6	8.6	3.3	1.0
Salaires des autres dirigeants (U.S.A.).....				
	122.4	-	-	-
Dépenses pour indemnités de grèves au Canada				
	3.1	3.1	0.3	-
Indemnités de grèves ailleurs (U.S.A.).....				
	76.0	-	-	-
Pensions et bien-être payés à des résidents canadiens				
	2.6	2.6	0.1	-
Pension et bien-être aux U.S.A.				
	63.7	-	-	-
Frais d'administration, honoraires de consultants, contributions à un fonds de pension, dépréciation et autres dépenses.....				
	171.9	12.0 (2)	4.2	1.5
Dépenses totales.....				
	449.0	26.3	7.9	2.5
Profit (+) ou				
Perte (-).....	-10.0	+ 4.0	+0.6	+0.1

(1) Estimé à 7% de \$ 68.7 millions;
(2) Estimé à 7% de \$171.9 millions;
Source: Rapport CALURA 1964.

► que leurs droits proviennent des constitutions des syndicats internationaux y compris le droit aux redevances syndicales, aux prestations de grève, aux pensions, aux prestations de bien-être ou de quelque autre nature, à la juridiction d'après les conventions collectives aux constructions et autres propriétés, etc... Elles paient des redevances per capita aux sièges sociaux internationaux d'après la même base que les sections américaines; elles sont représentées aux congrès internationaux sur la même base et sont assujetties aux mêmes règles, règlements et sanctions que leurs homologues américains en vertu des constitutions des syndicats internationaux. Il se peut que leurs conventions collectives doivent être ratifiées par le conseil exécutif du syndicat international. Similairement, il se peut que le recours à la grève doive ou ne doive pas être sanctionné par le conseil exécutif"... "Les tribunaux ont reconnu qu'en principe les succursales locales des syndicats internationaux ne constituent pas des entités distinctes et que l'actif ainsi que les droits à la négociation, conformément aux ententes en vigueur, sont la propriété de l'organisation mère.

"Les syndicats devraient avoir assez d'imagination pour inventer un socialisme compatible avec les aspirations de la nation québécoise"

Toutes ces données nous démontrent une fois de plus notre dépendance vis-à-vis les E.-U. Pour nos besoins nous avons retenu strictement les chiffres reliés à l'économie syndicale. Cependant, Loranger ne s'est pas arrêté là puisqu'il a aussi analysé les investissements venant de l'étranger où l'on constate que les secteurs vitaux de l'extraction et de la fabrication sont les plus touchés par les capitaux étrangers soient à 64% et à 52% pour l'année 1962. Il serait trop long ici d'en faire une analyse complète puisqu'il est préférable de lire l'article même, mais nous ne pouvons taire la conclusion de l'auteur puisqu'elle s'adresse à tous les syndicalistes: "Puisque le vrai syndicalisme (par opposition au syndicalisme d'affaire américain) n'a pas comme but premier de préserver le régime d'économie libérale capitaliste, je pense que les syndicats québécois devraient être naturellement amenés à promouvoir l'idée d'une nation québécoise originale avec des institutions économiques originales. Les syndicats devraient avoir assez d'imagination pour être capables d'inventer un socialisme qui soit compatible avec les aspirations de la nation québécoise.

"A mon avis, une forme réaliste de socialisme québécois devrait reposer sur les deux objectifs suivants:

1) le contrôle de la finance, non pas dans le but d'empêcher l'afflux de capitaux étrangers, mais dans le double but de réduire au strict minimum la sortie de capitaux investis au Québec et surtout de diriger l'investissement de ces capitaux vers les secteurs prioritaires en se basant sur un plan quinquennal. On peut facilement imaginer ici qu'une certaine rationalisation du crédit à la consommation soit désirable.

2) Une politique de revenus et de sécurité sociale qui encouragerait le développement d'une main-d'oeuvre spécialisée et qui ferait disparaître l'insécurité du travailleur peu ou pas spécialisé. A mon avis, le socialisme n'est pas synonyme de distribution égalitaire des revenus; il doit être plutôt synonyme d'égalité des chances de promotion pour tous. En anglais, on dit: "equality of opportunity for everybody".

Si ces deux objectifs vous paraissent inacceptables, je crois qu'il serait préférable de lutter pour une assimilation rapide et complète des Québécois dans le grand ensemble anglo-saxon nord-américain", conclut l'auteur.

(1) Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers. Rapport 1964. Canada. Ministère du Commerce.
Tous les chiffres contenus dans cette étude proviennent du rapport sur la LDCSO

Source: Socialisme 68. No 14 (1968) - \$1.50
4004 avenue Maplewood Mt 26

La Cours suprême donne raison au Syndicat de l'alimentation

Les employés de l'alimentation de Montréal viennent de remporter une éclatante victoire aux dépens des magasins-chaines et des Unions internationales de l'alimentation et du commerce.

La Cour Suprême a décidé que les magasins-chaines devront respecter les heures d'ouverture et de fermeture de la région

de Montréal. Les articles du décret qui traitent de ces points-là sont légaux et demeureront en vigueur. Cette nouvelle est très encourageante et démontre que la lutte menée par le syndicat depuis 1963, connaît une brillante issue.

On publiera dans "le Travail" de juin un article pour expliquer la portée de cette victoire.

Sur la "conception" de Jean-Paul Lalancette

-Réponse de Pierre Vadboncoeur

Jean-Paul Lalancette a signé, ici même, le 3 mai, un ensemble de réflexions et de conseils sur la négociation des conventions collectives. Jean-Paul est un bon type et un représentant syndical compétent. Il n'y a pas, que je sache, d'animosité personnelle entre nous, malgré nos divergences de vues, qui, sur certains points essentiels, sont profondes. Je tenais à dire ces choses, afin qu'il n'y ait pas d'équivoque sur ce que je me propose d'exprimer ici.

L'article de Lalancette contient un grand nombre de préceptes utiles à l'apprenti-négociateur, bien que, il faut le dire, ce n'est pas dans les livres que la négociation, qui est un art, peut s'enseigner vraiment. Cinq ou dix séances auprès d'un bon négociateur et d'un bon comité de négociation, et quelques séances avec l'assistance de ce dernier, en apprendront davantage au commençant que n'importe quel livre, pourvu qu'il soit intelligent et qu'il ait du ventre. Mais, de toute façon, les conseils que formule Lalancette sont en général judicieux et démontrent une grande expérience du sujet. J'aurais cependant des réserves importantes sur quelques points, mais je veux me concentrer sur la première partie de son article, où l'auteur formule sa conception.

Ce sont les quelques paragraphes qui coiffent l'article et où l'auteur expose sa philosophie de la négociation. Il y a des choses qu'on ne peut vraiment pas laisser passer et les réflexions de Lalancette à ce sujet sont de celles-là. Il s'agit, dit l'auteur, de "conceptions" de la négociation, et il nous livre les siennes. Elles rendent un son que je n'aime pas. Elles seraient plus appropriées sous la plume d'un conciliateur éloigné de l'engagement par sa carrière, que sous la plume d'un militant.

Je cite le passage en question :

"CONCEPTIONS DE LA NÉGOCIATION

Sur le plan syndical

Je dirais que l'on peut rencontrer trois théories ou plutôt trois conceptions :

1) Sera un héros en négociation le conseiller technique qui négociera les textes de convention les plus serrés pos-

sible, la convention qui ne laissera aucune ouverture au patron, la convention qui astreindra l'employeur à des règles très précises et très strictes de façon à protéger les travailleurs contre tous les aléas possibles.

Conséquences :

a) perte de liberté d'action de l'employeur au niveau du personnel;

b) danger de perte de productivité;

c) camisole de force pour l'employeur et pour tous les employés. Exemples : le gros gars qui doit travailler sur une machine à écrire; aussi, la clause de sous-contrats.

2) Permettre à l'entreprise le meilleur fonctionnement possible tout en assurant aux travailleurs le plus d'ouverture possible, la meilleure adaptation possible et les recours nécessaires pour se défendre contre l'arbitraire.

3) Rechercher la grève pour la grève, la bataille pour la bataille, ou encore, essayer d'abattre quelqu'un ou un organisme quelconque.

Selon l'une ou l'autre des attitudes que l'on adopte, on sera plus intransigent ou plus compréhensif dans les négociations".

Il y a là comme un souci de rechercher le juste milieu, qui correspondrait assez bien à un monde idéal dans lequel les employeurs - et leurs cadres - seraient d'un bon naturel, bien disposés, raisonnables, humains. Mais ce n'est pas le cas, dans la réalité. La réalité que j'ai partout observée, c'est que les travailleurs sont exploités à peu près dans l'exacte mesure où ils n'opposent pas à cette exploitation une défense rigoureuse.

Les employeurs s'objectent à leur syndicalisation, en premier lieu. Ils s'y opposent de toutes les manières possibles, par l'intimidation, par les procédures, par la préférence indue accordée aux syndicats les moins militants, par les comités de boutique. Une fois l'accréditation obtenue, ils manoeuvrent. Ils négocient avec une extrême rigidité tant qu'ils peuvent. Ils refusent de voir les problèmes du travail - et même les situations les plus odieuses dans lesquelles les travailleurs ont à se débattre;

les cas flagrants de danger de mort au travail, par exemple, ne les émeuvent pas plus qu'il ne faut : ils regarderont bien davantage au coût que les mesures requises entraîneraient. J'ai vu cela des dizaines de fois. Ils ne négocient pas dans le but de régler des problèmes, de résoudre les difficultés auxquelles les travailleurs sont en butte. Ils négocient au plus bas coût possible, c'est tout. C'est même ce qui rend la négociation si difficile à supporter que cet aveuglement volontaire et parfois révoltant. Ils comprennent une chose : ils comprennent la contrainte. Ils sont parfois assez habiles pour faire comme s'ils n'étaient pas sous le coup d'une contrainte possible; alors ils règlent sans trop d'embêtements. La négociation est une chose dure et elle doit être comprise ainsi. Comment chercher le juste milieu dans une réalité pareille? Quel juste milieu, d'ailleurs? Dans les négociations, du reste, le plus souvent, on ne s'attaque pas à la réalité économique de l'entreprise, mais à un décor, que l'employeur a mis devant pour mieux se garantir. L'entreprise va fermer... Or, elle ne ferme jamais! La rentabilité de l'entreprise est en péril... Or, une fois les négociations passées, les profits continuent et souvent même s'accroissent!

Les contremaîtres soignent leurs petits amis, les cadres tolèrent mal les fortes personnalités qui ont leur franc parler, les cadres supérieurs font de la discrimination ethnique, ou autre, les incompatibilités de caractère jouent, et surtout l'entreprise veut conserver la haute main sur la distribution du travail, sur l'exécution du temps supplémentaire, sur la "mobilité" du personnel (on sait ce que cela recouvre, en pratique); les cadres harcèlent les exécutants; la direction exige le plus haut rendement possible; les petits "boss" veulent l'obéissance; les grands "boss" veulent que les promotions aillent aux hommes qu'ils considèrent comme "sûrs". Dans cet enchevêtrement de préférences indues, de tracasseries, de décisions prises au sommet - et qui sont bien souvent irréalistes et malvenues -

► dans le méli-mélo des bonnes et des mauvaises intentions, il n'y a pas trente-six moyens pour le travailleur de se protéger: il faut, en plus du courage de se défendre et d'un grand militantisme syndical, des clauses contractuelles dures. C'est cela qu'il faut. On n'a pas tellement le choix. Il n'y a pas tellement de place pour des considérations sur la "camisole de force", sur le "danger de perte de productivité", ou sur la "perte de liberté d'action de l'employeur au niveau du personnel". Nous ne prétendons pas d'ailleurs qu'une protection syndicale efficace ne coûte rien aux employeurs. Nous admettons qu'elle leur coûte quelque chose, et même peut-être passablement d'argent. Mais c'est le prix qu'il leur faut payer. Qu'ils mettent ce prix quelque part dans leurs colonnes comptables! Ils y mettent bien un tas d'autres choses, pourquoi pas cela?

Ce n'est pas une question d'"héroïsme"; c'est une question de réalisme.

Certes, à l'occasion, certaines circonstances peuvent indiquer qu'il faut mettre la pédale douce mais je ne mettrais pas cette nécessité en exergue à une théorie de la négociation collective. Lalancette en fait ses premiers mots!

Il y a bien assez de limites, d'entraves, d'obstacles, de résistances et de finasseries à l'encontre des aspirations des

travailleurs sans y ajouter, par-dessus le marché, l'idéalisme précautionneux du négociateur! L'employeur prendra de lui-même et sans aide syndicale, n'avez pas peur, toute la place qu'il pourra prendre; il soutiendra tout l'argent qu'il pourra soutenir; muni de son droit illimité de propriété, fort d'une loi qui le favorise, d'un gouvernement qui le protège, d'une société dominante qui le garde, il prendra pour lui, n'avez crainte, toute la liberté possible: avons-nous tant à nous soucier de cela? Bien au contraire. L'équilibre (à supposer qu'il faille un équilibre) l'employeur a tout ce qu'il faut - et même bien au-delà - pour le sauvegarder. C'est au bout de l'effort syndical, souvent d'ailleurs nécessairement restreint, que la limite que semble souhaiter Lalancette s'établira, et l'expérience enseigne surabondamment que la marge que cette limite laisse aux travailleurs est bien peu de chose, et bien insuffisante en tout cas pour éviter le reproche que nous font les travailleurs de ne pas avoir su la reculer plus loin.

Quant au paragraphe 3. du texte cité, à quoi peuvent bien correspondre ces phrases: "Rechercher la grève pour la grève, la bataille pour la bataille, ou encore, essayer d'abattre quelqu'un ou un organisme quelconque"? Où l'auteur peut-il avoir vu cela? Qui a jamais

cherché la grève pour la grève, la bataille pour la bataille, ou, comme disait Sauvé, "la contestation pour la contestation"? Même en ne prenant pas au pied de la lettre ces expressions gratuites, qui a vu qui jouer avec la grève, lancer les gens dans des batailles plus ou moins superflues, se conduire comme un fanfaron et un farfrelu quand il s'agissait du sort des gens et de l'exercice d'une responsabilité dont nous sommes tous chargés avec les syndicats au milieu desquels nous travaillons? Je refuse, non seulement pour moi mais pour les permanents, la supposition que ce paragraphe renferme et qui n'est rattachée à aucune réalité. Ce n'est plus là simplement de l'idéalisme, c'est de la fantaisie pure et simple. Le syndicalisme est une lutte, ce n'est pas une activité d'homme d'étude rempli d'illusions sur le jeu des forces dans la société.

Seulement, ce que je vois clairement - car j'ai déjà négocié - c'est l'utilisation que pourrait faire un employeur du texte signé par mon confrère. Je ne serais pas enchanté de recevoir cela de l'autre côté de la table. Ce ne serait pas plus grave que cela, du reste, car je l'écarterais du revers de la main. Mais ce serait gênant, parce que cela viendrait de la maison.

Pierre VADBONCOEUR

Le revenu annuel garanti n'est pas pour demain, selon M. R. C. Baetz

Un revenu garanti annuel pour tous? Pas probable, du moins pour les quelques prochaines années, selon le directeur général du Conseil canadien du Bien-être, M. Reuben C. Baetz.

Malgré l'intérêt croissant manifesté par un grand nombre de secteurs à l'égard d'un revenu garanti statutaire destiné à tout le monde, M. Baetz rejette une telle possibilité pour deux raisons: l'incertitude du climat politique, économique et social au Canada, et les problèmes d'ordre technique pour la mise en oeuvre "d'approches aussi nouvelles" que le plan de l'impôt sur le revenu négatif - problèmes qui, de l'avis de M. Baetz, n'ont pas encore été prévus ni résolus par les protagonistes d'un tel projet pour le Canada.

Selon M. Baetz, qui s'adressait récemment à des travailleurs sociaux ontariens, le climat économique et social actuel ne se prête pas à l'introduction d'un système de revenus garantis statutaires. Il est plutôt d'avis qu'il se manifeste un sentiment croissant que nous nous sommes suffisamment avancés dans le domaine du bien-être social dans ce pays.

Selon lui, la possibilité la plus réaliste actuellement pour assurer un revenu adéquat consiste dans des programmes d'assistance publique. M. Baetz a étudié quatre projets pour garantir un revenu annuel minimum.

• *L'emploi garanti*: Cette proposition ne convient pas, a-t-il soutenu qu'elle ne tient pas

compte du fait que presque un million de Canadiens ont peu ou presque pas de rapport avec la main-d'oeuvre au cours de 1966: 50,000 personnes de 65 ans ou plus sont soutenues par la pension de vieillesse; 700,000 reçoivent le supplément au revenu garanti pour les personnes âgées; 165,000 reçoivent les allocations aux mères nécessiteuses et 35,000 bénéficient des subventions aux aveugles et aux infirmes.

• *L'impôt sur le revenu négatif*: Cette proposition présenterait des dilemmes qui ont trait au plancher du revenu garanti, au pourcentage d'"impôt" à appliquer au revenu gagné (l'éternelle question du rendement) et le point sans gain ni perte à partir duquel la subvention cesse d'être un avantage pour le bénéficiaire. Si on fixe le plancher du revenu à \$3000 et on applique un impôt de 50% qui est le taux supplémentaire au revenu garanti pour les personnes âgées, vous êtes devant la situation pour le moins singulière d'octroyer des subsides publics à ceux qui ont des revenus qui atteignent les \$6000!

• *Taux uniformes universels ou démo-subvention*: Un revenu raisonnable, assuré à tout le monde, serait prohibitivement onéreux, du fait qu'il serait naturellement versé à un grand nombre de personnes qui peuvent ne pas en avoir besoin. On pourrait octroyer un montant moins élevé, ce qui rendrait un plan de ce genre plus pratique au point de vue économique et une grande partie de l'argent versé pourrait être

recupéré au moyen de taxes imposées à ceux qui n'ont pas besoin de la subvention. Mais pour ceux qui en ont besoin, on devrait suppléer le revenu par des paiements versés sous les réserves de l'assistance publique.

• *Régime de bien-être public amélioré et de plus grande portée*: Les arguments soulevés contre cette proposition sont que d'une part le régime de bien-être public est trop désuet et encombrant pour ce qu'on attend de lui et que l'enquête sur les moyens de subsistance est trop dégradante. D'autre part, les travailleurs sociaux soutiennent que les besoins des gens doivent être approchés d'une manière moins mécanique et impersonnelle que par l'impôt sur le revenu négatif ou les plans de démo-subventions.

le travail

du permanent

Un aperçu hebdomadaire des questions qui intéressent les permanents de la CSN.
Responsable: Service de l'information et des communications de la CSN

Composition: Typofilm Inc.

Montréal

Impression: Les Ateliers de la CSN.
1001, rue St-Denis, Montréal
Tél. 842-3181