



# le travail

## du permanent

Vol. 4 — No 21

28 juin 1968

## L'équipe fédérale qui étudie le problème des relations du travail remet un rapport préliminaire

L'équipe spéciale ("Task force") formée par le Premier ministre Pearson aussitôt après l'adoption de la loi mettant fin à la grève des employés sédentaires des chemins de fer, en septembre 1966, et dirigée par le doyen H.D. Woods, de l'Université McGill, a remis au gouvernement canadien un rapport provisoire à la fin du mois de février. L'équipe y décrit ses méthodes d'action et y expose brièvement ses vues sur les problèmes auxquels elle doit faire face, même si elle avoue qu'elle est incapable, pour le moment, d'offrir des "conclusions analytiques ou de formuler des recommandations".

L'équipe a décidé d'analyser le système canadien de relations industrielles et, pour ce faire, elle a commandé 87 études différentes qui ont été ou seront entreprises par les ministères fédéraux, par les employés de l'équipe ou par des universitaires. Les recherches portent sur l'étude du monde ouvrier, du patronat et du gouvernement comme parties du système des relations industrielles; l'étude du processus de la négociation collective; l'étude du résultat des négociations et de leurs répercussions; enfin, quelques autres études plus spécialisées.

En plus des informations qu'elle compte retirer de ces recherches, l'équipe a tenu une série de rencontres non officielles avec différents organismes ouvriers, patronaux et gouvernementaux, dont la CSN. L'équipe a d'ailleurs commandé au directeur du département de Relations industrielles de l'Université de Montréal, M. Ls-Marie Tremblay, une étude sur

l'idéologie de la CSN et de la FTQ. En ce qui concerne la CSN, on a analysé les procès-verbaux des congrès de la CTCC-CSN, le contenu du journal *Le Travail* et celui des mémoires présentés par la centrale aux gouvernements provinciaux et fédéraux.

Les membres de l'équipe (soit, outre le doyen Woods, MM. R. Carrothers, H.G. Crispo et l'abbé Gérard Dion) ont passé une semaine à Washington et trois semaines en Europe afin d'y examiner les systèmes de relations industrielles et de découvrir jusqu'à quel point on pourrait tenir compte de ces expériences dans les modifications à apporter dans notre propre système de relations industrielles.

L'équipe croit que "la théorie à l'appui d'une politique de non-intervention de la part des organismes gouvernementaux dans les décisions prises unilatéralement ou conjointement par les dirigeants patronaux et syndicaux est indéfendable" en ce qui concerne les conflits pouvant éclater dans les industries vitales qui dispensent des services au public, notamment les transports et les communications. Il est donc à prévoir que l'équipe recommandera que le gouvernement limite le droit de grève des travailleurs de ces industries. Rappelons que de nombreux Etats américains ont adopté, depuis 1945, des législations en ce sens, législations qui, de fait, annulent le plus souvent le droit de grève — pourtant reconnu en principe — pour d'importants groupes de travailleurs du secteur tertiaire.

# La CRT définit la portée juridique des termes "irrecevable", "non recevable" et "rejeté"

La Commission des relations de travail du Québec vient de décider que les expressions "non recevables" et "irrecevables" ont le même sens que "rejeté" lorsqu'elles s'appliquent à une requête en accréditation d'une association de salariés.

Une décision sur la portée juridique de ces termes a été rendue à la majorité des membres formant le quorum. Elle fait suite à une seconde demande d'accréditation formulée par le Syndicat national de la construction de Saint-Jean pour représenter des employés de Roger Electric Inc., de la ville de Saint-Jean. Le juge Ludovic Laperrière et le commissaire Benoît Tousignant sont tombés d'accord sur la décision tandis que le commissaire René Gosselin a été dissident.

Le Syndicat national de la construction de Saint-Jean avait présenté une première requête, en date du 8 février 1968, dans laquelle il demandait d'être accrédité pour représenter "les employés salariés, y compris les chefs d'équipes", au sens du Code du Travail, à l'exception des surintendants et des contremaîtres qui ne sont pas

affectés sur un chantier de construction et des exclusions prévues au Code du Travail. Cette requête fut déclarée "non recevable" parce que, contrairement à l'article 19 du règlement général de la Commission, le requérant n'avait soumis aucune résolution pour l'appuyer.

Le Syndicat présenta une seconde requête, le 27 mars, demandant cette fois d'être accrédité pour représenter "tous les employés, salariés au sens du Code du Travail, embauchés (recrutés) à et pour l'établissement principal de l'employeur situé à 285, rue Saint-Charles, à Saint-Jean, Québec".

Soulignant que la requête en accréditation a été renouvelée avant trois mois de son rejet, la Commission note que le législateur n'a pas retenu, dans le Code du Travail, en 1964, la notion d'erreur technique qu'on retrouvait dans les anciens règlements de la Commission des relations ouvrières de Québec et que par conséquent, la disposition du règlement de la CRT concernant la production de deux copies certifiées conformes de la résolution est impérative. La Commission ne peut faire droit à une requête en accréditation qui

n'est pas accompagnée. Elle n'a pas d'autre alternative que de la rejeter.

La décision se lit ensuite de la façon suivante : "Quels que soient les termes qu'elle (la Commission) emploie : qu'elle dise "irrecevable", "non recevable" ou "rejeté", tous ces mots deviennent des synonymes, car rejeter, c'est ne pas recevoir et déclarer non recevable, c'est rejeter, ne pas accueillir. D'ailleurs, toute la lexicologie juridique définit le mot "irrecevable" comme "rejeté". Pour cette raison, la CRT a rejeté la requête en accréditation qui fut renouvelée avant trois mois de son rejet antérieur.

Quant au commissaire dissident, il prétend qu'il y a une différence de sens entre les mots "non recevable" et "rejeté" utilisés à maintes reprises par la Commission. A son avis, les mots "non recevable" sont utilisés lorsqu'ils y a vice de forme alors que le mot "rejeté" sert lorsqu'on est en présence d'une requête soumise par une association n'ayant pas le caractère représentatif parmi le groupe qu'elle veut représenter. Ce commissaire aurait accueilli la seconde demande d'accréditation.

## Opinions

# Vers un comportement syndical REALISTE ET VIVANT

par Pierre VADEBONCOEUR

Je ne sais trop par quel bout prendre le texte que Jean-Paul Lemieux a publié ici même le 7 juin (\*). A partir d'un certain degré d'irréalité, un texte se saisit mal globalement et même dans le détail. Si Lemieux prend la peine d'écrire un article pour dénoncer la

"démagogie" syndicale et réclamer pour le travailleur "le droit de négocier et la liberté de négocier", je présume que dans son esprit les travailleurs seraient plus ou moins (mais d'une manière assez répandue pour que quelqu'un sonne l'alarme) les jouets des démagogues, des activistes, ou, selon l'expression d'un autre confrère, des "héros de la négociation".

Je ne prise guère, d'une manière générale, ces articles où l'on prend à revers le syndicalisme luttant pour le représenter sous les traits d'un produit démagogique des militants — permanents ou non — ou pour y voir une prétendue influence abusive exercée sur les membres par des minorités "névrosées". Une pareille inclination de pensée me met d'ailleurs d'autant plus mal à l'aise qu'elle aboutit fréquemment à l'expression



d'une préoccupation que Lemieux formule pour sa part dans ces termes : "A un moment donné des négociations, l'homme de la base doit fournir, par son propre jugement, une réponse à la question suivante : "Détruire ou maintenir en vie l'entreprise". Cette inquiétude centrale et dominante pour le sort de l'entreprise, pierre d'angle, semble-t-il, d'un certain style qu'on voudrait voir s'implanter, me paraît en réalité fort curieuse en même temps que naïve. En réalité, la question de la survie de l'entreprise ne se pose que dans des cas exceptionnels, et dans l'industrie marginale seulement. Dans tous les autres cas, et même dans la plupart des cas d'exception dont je parle, les défenses patronales suffiront amplement à sauvegarder la rentabilité de l'entreprise. Fréquemment même, la force patronale et les moyens d'action de l'employeur réussiront, non seulement à garder l'entreprise bien à flot, mais à majorer sans vergogne les marges de profit, malgré les gains réalisés par les travailleurs, de sorte que ceux-ci continueront d'être exploités d'une manière plus ou moins éhontée, quoiqu'à moindres frais pour eux. Aussi bien, un texte comme celui de Jean-Paul Lemieux, si bien intentionné soit-il, relève en réalité d'une attitude que je trouve, pour ma part difficilement admissible, car elle tend à déprimer l'énergie revendicative des membres, d'une part, et d'autre part s'inspire d'une préoccupation (sur la rentabilité de l'entreprise) qui n'a très généralement aucun fondement dans la réalité.

Le texte en question est difficilement acceptable à mon avis pour une autre raison : c'est qu'il tend à accréditer l'idée que, dans l'état actuel des choses, le droit et la possibilité pour les membres de diriger leurs affaires, en un mot la démocratie syndicale, seraient compromise, notamment par la faute des "démagogues...". Je cherche en vain dans mon expérience et dans les expériences dont j'ai été témoin ou dont j'ai entendu parler, quelque souvenir qui pourrait justifier pareille opinion. S'il est

quelque chose, j'ai bien plutôt vu, parfois, des gens atténuer l'esprit de lutte, bâcler des compromis faciles — trop faciles. La tentation des cadres syndicaux, partout en Amérique du nord — et même en France, comme on l'a vu ces derniers temps — ce n'est pas de lutter, mais de s'asseoir et de se scléroser. Le mouvement syndical n'a pas trop de tous ses éléments dynamiques, de ses permanents les plus énergiques, de ses dirigeants de syndicats les plus décidés, de ses "minorités" les plus remuantes — de ces minorités que Lemieux juge bon d'affubler du qualificatif de "névrosées" —, pour maintenir en lui-même le degré d'énergie nécessaire à sa résistance. Je ne vois pas qu'il soit bien avisé de se mettre à s'ausculter pour savoir s'il y a parmi nous des groupes ou des individus dont l'élan et la vigueur communicative ont un grand pouvoir d'entraînement — comme s'il s'agissait là d'un mal. La meilleure tradition de la CSN, depuis vingt ans surtout, c'est de compter sur ces éléments, ces permanents, ces dirigeants, ces "minorités", ces groupes, ces individus. Ce n'est pas le contraire. Le nerf de toute force sociale, de tout dynamisme, de toute défense contre l'oppression, de toute offensive contre l'exploitation, ce sont de tels éléments, partout dans le monde et en toutes circonstances. Je ne vois pas l'intérêt qu'il puisse y avoir à les suspecter, ni à chercher à paralyser avec une rigueur toute parlementaire — et dans un esprit combien abstrait ! — l'activité qu'ils déploient pour exprimer la volonté qui les anime, déraciner la peur, la timidité et la paresse, entraîner et soutenir les hésitants, et combattre les lâches.

Encore si cette activité occasionnait de graves accrocs à la démocratie, je comprendrais qu'on puisse s'insurger. Mais d'une manière générale, à la CSN, et dans les syndicats, fédérations et conseils centraux qui lui sont affiliés, je ne sache pas que l'on ait été antidémocratique, certains cas exceptionnels mis à part. La plupart des votes de grève sont secrets. Les rapports de négociation sont générale-

ment objectifs, dénués d'une passion exagérée, et véridiques. Mais cela ne signifie pas pour autant que l'on doive afficher une attitude équivoque, neutre, glaciale ! Ni que l'on doive s'en tenir au "degré d'émotion (contenu) dans les chiffres (comptables) 10, 100 ou 1000". Ni que l'on doive "s'accrocher" aux "mathématiques" des compagnies. Ni que l'on doive se contenter d'apporter dans le rôle qu'on joue dans ces grandes affaires que sont les négociations et dans les assemblées générales une raison complètement désincarnée. Ni que l'on doive congédier une certaine chaleur humaine, une certaine émotion visible et perceptible dans les exposés qu'on fait. Il y a des choses qui se comprennent davantage par l'intuition que par la sèche raison, et le "ventre", comme je l'appelle, est aussi un instrument de connaissance. D'ailleurs, le ralliement des forces dans une lutte est autant un phénomène moral — où l'émotion joue un grand rôle — qu'un phénomène consécutif à une appréhension intellectuelle des faits et des objectifs.

L'article de Lemieux est assez mal venu. Par un souci démocratique louable, j'en conviens, l'auteur en arrive : 1) à une conception désincarnée, systématique, abstraite, simplifiée et procédurière du phénomène syndical et de la démocratie syndicale; 2) à représenter la démocratie syndicale actuelle sous des traits grossièrement déformés; 3) à faire porter sa censure sur les éléments les plus vivants du mouvement et à valoriser les éléments les plus neutres; 4) à vouloir accréditer l'idée que la base ne serait plus guère maîtresse de ses grandes décisions, ce qui est tout simplement faux.

Les syndicats sont des entités complexes, où toutes les formes d'intervention, de stimulation, de freinage, d'action et de décisions collectives se donnent carrière. Le vote secret n'est qu'une de ces formes. Certes, loin de moi l'idée de vouloir le déprécier. Au contraire, ce n'est pas simplement une question de démocratie et de justice que d'y avoir recours pour les décisions graves, c'est aussi une ques-



tion de prudence, car il s'agit non seulement pour les membres du droit de s'exprimer librement, mais de l'avantage qu'il y a, dans une lutte, à connaître ses forces réelles. Je plaide pour qu'on y ait recours le plus constamment possible dans ces cas. Mais la négociation est un art difficile et complexe, et un vote peut être à déconseiller dans certaines circonstances où, par exemple en pleine grève, l'effet du vote pourrait, à un certain moment critique, donner à l'employeur un avantage psychologique dangereux. Chacun sait cela

ou devrait le savoir. C'est une question de jugement. Les procédés rigides, les principes absolus et l'exercice aveugle d'un droit tiennent mal lieu de jugement et d'instinct dans l'action.

On met l'argument démocratique à pas mal de sauces, depuis six mois. J'ignore si l'auteur aurait blâmé par exemple feu Raymond Gagnon d'avoir, à un moment donné, bloqué un chantier par un coup de force et de surprise dirigé contre l'employeur, et sans qu'il y eût de vote formel. Cette action, par malheur, n'était pas selon les

règles, mais, par bonheur, elle fut efficace. . . L'action syndicale, c'est quelque chose de compliqué, de divers — et de passionné souvent. Que voulez-vous, c'est ainsi. A vouloir contraindre la réalité à entrer toute entière dans des cadres, des définitions et des principes, on risque une chose : c'est de laisser la réalité dehors.

Pierre Vadeboncoeur

(\*) "Vers un exercice responsable du droit de négocier", article de Jean-Paul Lemieux, paru sous la rubrique "Opinions", le Travail du permanent, 7 juin 1968.

## Le secteur coopératif de la consommation doit tendre vers une organisation unifiée

Un groupe d'étude, ayant fait rapport au Service des coopératives que M. Léo Bérubé dirige au Secrétariat de la province, voit l'avenir du secteur coopératif de la consommation dans une organisation unifiée à l'échelle du Québec et dans une intégration des opérations de gros et de détail.

Ces deux objectifs devraient être atteints en passant par une étape où structures fédératives et embryon d'association provinciale s'interpénétreraient dans des proportions variables.

Selon le groupe d'étude, qui a travaillé sous la direction de M. Jacques Fortier, l'unification et l'intégration permettraient au mouvement coopératif de :

- faire face plus facilement à la concurrence des cartels, des réseaux géants de distribution;
- combattre plus efficacement les techniques marchandes qui faussent le choix du consommateur, et mieux renseigner la population sur les caractéristiques des différents produits;

- résoudre les problèmes qui se posent au consommateur à l'échelle du Québec;

- exercer de plus fortes pressions sur l'Etat quand il s'agit de protéger les intérêts du public. Il serait essentiel d'apporter une attention toute spéciale à la défense des consommateurs dans le contexte économique urbain.

Comme la croissance accélérée du secteur coopératif de la consommation requiert de lutter à armes égales avec les concurrents, le groupe d'étude recommande à ce secteur d'acheter des magasins à succursales déjà en activités et des épicerie indépendantes qui pourraient être, par la suite, transformées en établissements coopératifs.

Enfin, M. Jacques Fortier et ses collaborateurs font des recommandations relativement à la structure interne de l'organisation coopérative des consommateurs, qui doit avoir ces objectifs : démocratie économique; souveraineté du consommateur; développement social.

Par exemple, il faudrait songer à rémunérer les représentants des

membres pour leur travail, et un certain nombre d'entre eux devrait exercer ses fonctions à plein temps.

On suggère aussi que les membres du conseil d'administration soient nommés par l'assemblée générale des délégués et que, un jour, le conseil d'administration soit composé seulement de représentants des coopérateurs.

### le travail de 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 et impression :

Les Editions du Richelieu Limitée,  
100, rue Bouthillier, Saint-Jean, P.Q.  
Tél. : Saint-Jean 347-5326  
Montréal 658-0613 92