



le travail

du permanent

Vol. 4 — No 33

11 octobre 1968

Le syndicalisme et les travailleurs non-syndiqués (2)

Voici la deuxième tranche de la communication présentée par le professeur Léo Roback au dernier congrès des relations industrielles de Laval.

La syndicalisation intégrale — objectif réaliste ou utopie ?

J'ai donné quelques statistiques sur la proportion des salariés dans certains secteurs économiques et industries "couverts" par une convention collective. Ces chiffres sont incomplets, ne portant que sur les "unités" comptant au moins 15 employés, et sur certains secteurs.

Je voudrais maintenant essayer d'établir un bilan provisoire du taux de syndicalisation au Québec, tout en indiquant quelques facteurs contextuels qui militeraient contre une extension rapide et massive du syndicalisme ici.

D'abord, afin de faire une idée, même sommaire et approximative, de la situation, on devrait traiter séparément deux grands secteurs : on peut les appeler "privé" ou "public". Ces mots sont entre guillemets parce que le secteur "privé" renferme des entreprises "publiques" (Hydro-Québec, Chemins de fer nationaux et autres) tandis que le secteur "public" englobe des corporations ayant un caractère juridique "privé" tels les hôpitaux. La séparation repose surtout sur le fait que le secteur "public" est caractérisé par une forte centralisation des négociations collectives, ce qui va de pair avec une forte syndicalisation (à l'exception des corporations municipales qui sont dans ce secteur sans avoir cette caractéristique).

En fait, le taux de syndicalisation dans mon soi-disant secteur "public" accuse un degré de syndicalisation radicalement plus élevé que celui du "privé". J'estime que les non-syndiqués dans le secteur "public" forment 30% des salariés "syndicables" par rapport à 60% dans le secteur "privé", et je suis convaincu que, dans ce secteur, la syndicalisation "intégrale" (ou qui s'y rapproche) est un objectif réaliste et qui devra se réaliser, à la lumière de ce qui existe déjà ou qui est en train d'évoluer dans les principaux domaines du secteur "public" — fonction publique (provinciale ou fédérale), éducation et hôpitaux. Le processus de regroupement sur le plan municipal est déjà amorcé et devra tendre vers une centralisation de plus en plus poussée des négociations collectives et une hausse du taux de syndicalisation.

Dans le secteur "privé", le bilan de l'implantation syndicale indique un taux d'environ 40%, selon nos estimés basés sur le nombre d'employés "syndicables" (ceux qui peuvent être compris dans une "unité de négociation" en vertu de notre législation, c'est-à-dire, à l'exclusion des agents de maîtrise, de la plupart des cadres, etc. Dans la plupart des indus-

tries, les "syndicables" constituent environ 90% du total des employés, suivant le modèle fourni dans l'industrie manufacturière (selon la répartition indiquée dans BFS: Earnings and Hours of Work in Manufacturing, 1966).

Estimation du nombre d'employés, d'employés syndiqués, d'effectifs syndicaux et de non-syndiqués dans le secteur "privé" au Québec, 1967.

Secteur	Total des employés (a)		Employés syndiqués		Effectifs syndicaux		Non-syndiqués	
	hors-bureau	bureau	hors-bureau	bureau	hors-bureau	bureau	hors-bureau	bureau
	(000)	(000)	(000)	(000)	(000)	(000)	(000)	(000)
Exploitation forestière	27	23	1	23	—	—	—	1
Industrie minière	26	21	2	15	—	—	6	2
Industrie manufacturière	501	375	75	218	8	157	67	
Construction	100 (b)	75	15	50	—	25	15	
Transports, communications, utilités publiques	174	117	37	77	15	40	22	
Commerce	236	160	51	33	1	127	51	
Finance et assurances	73	5	60	—	1	5	59	
Services (commerciaux-personnels)	148	133	7	14	1	119	6	
TOTAUX	1,285	909	249	430	26	480	223	

(a) Décembre 1966 (BFS : Estimation du nombre d'employés par industrie et par province.

(b) Basé sur le nombre d'employés assujettis aux décrets et aux échelles des justes salaires au 31 mars 1966, ajusté au mois d'avril 1967 selon l'évolution de l'indice de l'emploi dans la construction au Québec entre avril 1966 et avril 1967.

— "Total des employés" d'après le BFS : Estimation du nombre d'employés par industrie et par province, avril 1967.

— "Effectifs syndicaux" d'après la compilation faite par le ministère du Travail du Québec à partir de l'enquête au début de 1967 par le ministère fédéral du Travail.

— La répartition entre "hors-bureau" et employés de bureau est basée sur les données dans "Conditions de travail dans les industries du Québec, 1965" du Bureau de la statistique du Québec.



Ces estimations sont très approximatives, mais je suis persuadé que les ordres de magnitude qu'elles affichent sont réalistes.

Alors, peut-on entrevoir la possibilité de l'implantation massive du syndicalisme parmi ces 700,000 salariés non-syndiqués, et ce dans un avenir rapproché? Dans le contexte actuel, il me semble que la réponse est NON.

On sait que la syndicalisation doit se faire dans le cadre de l'établissement — usine, bureau, magasin, chantier, etc. — en vertu de notre législation.

Or, dans la seule industrie manufacturière au Québec, il y a quelques 11,000 "établissements", donc 22,000 accréditations, 22,000 négociations. Sur les 11,000 "établissements" manufacturiers, 8,000 ont moins de 15 employés, et 9,000 en tout ont moins de 50 employés. Mais ces 8,000 très petites entreprises (moins de 15 employés) n'en comptent pas moins pour 40,000 employés, et les 9,000 ayant moins de 50 employés emploient environ 11,000 salariés, un total déjà respectable et une fraction importante des non-syndiqués dans le secteur des manufactures, si l'on suppose que la vaste majorité des employés de ces entreprises sont non-syndiqués.

Durant l'année 1967, la Commission des relations du travail accorda un total de 165 accréditations pour des unités de moins de 50 employés dans l'industrie manufacturière (85 pour celles ayant moins de 15 employés). Au rythme de 165 unités par an, combien de temps faudra-t-il pour accréditer 18,000 unités dans les petites et moyennes entreprises?

Dans la construction, il y a 17,000 employeurs, donc 34,000 "unités de négociation", et ainsi de suite.

La conclusion qui s'impose, c'est que l'économie de notre système d'accréditation syndicale condamne les employés des petites et moyennes entreprises à demeurer en marge du syndicalisme.

Même s'il était physiquement possible pour la CRT d'accréditer les syndicats dans ces entreprises, les syndicaux eux-mêmes ne pourraient pas satisfaire les exigences de la loi, ni même entreprendre le travail d'organisation nécessaire parce que le principe de la "comptabilité syndicale" l'interdirait. Aucun syndicat n'a les ressources humaines et financières pour supporter une telle campagne d'organisation, et encore moins pour négocier des milliers de conventions collectives, et moins encore pour s'occuper de leur application (griefs, arbitrages, et le reste).

— 000 —

Mais il n'y a pas que les restrictions d'ordre juridique et comptable. L'attrait du syndicalisme pour les non-syndiqués varie selon les circonstances.

Des recherches faites par M. Frances Bairstow auprès des employés de bureau indiquent que pour eux, la question des salaires est moins importante que celle de la participation à la détermination du contenu de leur travail (Monde ouvrier, mars 1968).

Or, il est fort probable que pour les travailleurs d'usine des petites et moyennes entreprises, l'implantation du syndicat signifie surtout une hausse de salaire. Les syndicats, seraient-ils en mesure de "faire des merveilles" sur ce plan, soit de relever le niveau des salaires dans ces entreprises pour approcher celui existant dans les grandes entreprises? Un certain nombre de ces entreprises marginales dont la survie est assurée en partie par la "subvention" que leur accordent leurs employés, ne seraient-elles obligées de fermer leurs portes? D'autres seraient "aiguillonnées" à se moderniser, à devenir plus efficaces économiquement viables. Du point de vue d'une planification rationnelle des ressources, de telles conséquences de la syndicalisation des petites entreprises seraient fort souhaitables. Mais à condition que les conséquences humaines soient prévues, que l'on ait mis sur pied les politiques et mécanismes nécessaires de reclassement et de réembauchage, que la mobilité existe. Et ceci présuppose, à mon avis, une transformation radicale de l'orientation, du mode de fonctionnement et des structures des syndicats.

La syndicalisation des non-syndiqués et le caractère du syndicalisme

Le syndicalisme nord-américain a un but primordial : la défense des intérêts des salariés par la négociation collective. Son action est donc axée sur l'entreprise, dont dépend l'existence même du syndicat, parce que, sans entreprise, pas de convention collective, pas de syndicat. On cherche, autant que possible, à résoudre les problèmes des employés dans le cadre de l'entreprise et de la convention collective. Cette recherche de solutions dans ce cadre limité entraîne un système institutionnalisé, "ordonné", structuré, qu'on appelle négociation collective, ou "relations patronales-syndicales". Mais ce système exige que le syndicat soit "efficace", se rationalise. Pour négocier efficacement des questions aussi complexes que les régimes de retraite, la qualification du travail, les régimes d'assurance-groupe, le changement technologique, il faut avoir recours aux services de spécialistes, permanents syndicaux, techniciens. Ceci tend à éloigner les syndiqués du processus de la prise des décisions dans les domaines qui, précisément, sont privilégiés par les syndicats. En même temps, on se rend à l'évidence qu'il y a un tas de questions fondamentales qui ne font pas partie des sujets de la négociation collective. Ainsi, par exemple, on peut négocier les dispositions pour protéger les employés contre la perte d'emploi et de revenu lors des changements technologiques. Mais on ne peut négocier des dispositions pour assurer des emplois aux jeunes qui viennent sur le marché du travail ou à ceux qui ont perdu leur emploi ailleurs. Ces deux groupes ne sont pas DE l'entreprise, ils ne sont pas DANS l'entreprise, bref, ce sont des "étrangers". Et les questions qui les affectent sont aussi étrangères à l'entreprise, donc au syndicat rattaché à l'entreprise.

Voilà le paradoxe et le dilemme du syndicalisme. D'une part, la recherche de l'efficacité — en tant qu'arme revendicatrice-négociatrice, en tant que services rattachés à cette fonction primordiale de "participation conflictuelle" (Y. Delamotte) — axée sur son rôle DANS l'entreprise, le rôle de ce que P. Drucker appelle être la "loyale opposition" à la direction de l'entreprise. Cette participation conflictuelle fortement institutionnalisée (négociations collectives à tous les 2 ou 3 ans, procédures de griefs à 3 ou 4 étapes, arbitrage légaliste) fournit des résultats intéressants, mais elle exige aussi un prix. Ce prix est l'éloignement de la base des structures syndicales, la participation symbolique ou formelle des syndiqués à la prise de décisions et au fonctionnement du syndicat. Ce prix est la **transformation des syndiqués en "cotisants"**, c'est-à-dire, en "acheteurs de services syndicaux", en "clients". En effet, le terme "services" qui figure largement dans le vocabulaire syndical traduit fidèlement cet état de choses. "Fournir des services" (ce qui suppose l'achat ou la location des dits services) remplace la "solidarité de classe" comme "moteur" et raison d'être du syndicalisme. Comme le dit Louis Laberge : "On fait du syndicalisme avec une mentalité de consommateur. On se procure des services syndicaux avec la cotisation, et on veut en avoir pour son argent... Il y a un culte de l'efficacité syndicale qui va à l'encontre des fins mêmes du syndicalisme". (Discours inaugural au congrès de la FTQ, 1967).

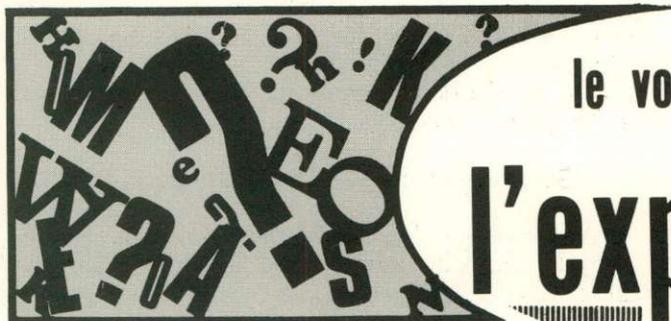
La convention collective, et surtout la procédure de griefs, instruments de cette "libération quotidienne" de l'autorité arbitraire patronale est en même temps une sorte de **carcan, outil de discipline** qu'impose le syndicat aux salariés, d'autant plus qu'on interdit le recours à la grève pendant la durée de la convention. En fait, l'efficacité syndicale, axée sur et orientée en fonction de la conclusion de la convention collective, exige qu'on utilise le moins possible l'arme de la grève, et qu'on la remplace par l'emploi des services spécialisés déployés dans le cadre d'un système ordonné et structuré de négociations.

— 000 —

Ces réflexions un peu lugubres ne signifient pas du tout que je ne suis pas en faveur de l'implantation syndicale massive et rapide parmi les masses des non-syndiqués. Au contraire, je pense qu'il est toujours mieux d'avoir un syndicat, peu importe ses qualités et défauts, que de n'en avoir aucun. Je suis tout à fait d'accord avec le mémoire de la FTQ (janvier 1968), sur certaines propositions qu'il avance pour faciliter, ou rendre plus réel le droit d'association (octroi d'un vote à la demande de 30% des employés, ouverture du droit d'association aux cadres etc.). Là où je suis plus sceptique,

c'est sur deux hypothèses qui paraissent être sous-jacentes à ses propositions d'abord, que les modifications législatives dans le sens de l'accréditation et la négociation par secteur industriel pourraient "assurer" la syndicalisation rapide des masses de non-syndiqués; la deuxième, et plus fondamentale, voulant que le seul fait de cette syndicalisation massive pourrait assurer la réalisation des grands objectifs: guerre à la pauvreté et participation sociale. Je me demande si la participation sociale des salariés n'exige, ne présuppose une participation réelle et significative à la vie et à la prise de décisions du syndicat. Dans cette optique, il me semble que la seule négociation par secteur, sans aucune modification dans l'orientation, les structures et le mode de fonctionnement des syndicats, ne pourrait qu'accroître encore davantage la centralisation syndicale et favoriser l'éloignement et le désintérêt des syndiqués de leurs syndicats, mettre encore plus d'accent sur l'aspect "efficacité" et "institutionnalisation", accélérer la transformation des "syndiqués" en "cotisants".

Je me demande si le syndicalisme ne devrait pas se transformer, diminuer l'accent prépondérant sur la **convention collective** (que ce soit au niveau d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises formant un secteur industriel), "déinstitutionnaliser" la négociation collective et l'application de la convention, réduire le texte de la convention de 80 pages à 3 pages! Si l'on veut parler de "libération", on devrait penser de "libérer" les travailleurs de leur propre instrument de libération qu'est la convention collective! On devrait encourager, voire obliger les travailleurs à prendre leurs responsabilités et user de leur initiative, choisir leurs propres moyens, leurs propres formes d'action, leurs propres armes. Je comprends très bien les risques et les conséquences que cela pourrait comporter pour l'action et les structures syndicales traditionnelles. Mais le syndicalisme parviendrait ainsi, peut-être, à retrouver son âme et sa vocation originelle.



le vocabulaire des relations de travail

l'expression juste

Le bien-fondé d'un grief

Lorsqu'un syndicat discute avec l'employeur de la valeur d'un grief, qu'il en étudie le pour et le contre, qu'il étudie en somme le fond de la question, on dit qu'on étudie le bien-fondé d'un grief. En anglais on parle alors des *merits of a question*.

Il faut éviter en français d'écrire qu'on va étudier un grief au mérite. Il faut plutôt dire qu'on va étudier le bien-fondé, qu'on va l'étudier au fond.

x—x—x—x

Sentence finale — Sentence définitive

Si l'on dit d'une sentence qu'elle est une sentence *finale*, on indique tout simplement qu'elle est la dernière sentence, qu'elle est celle qui vient après les autres, plus précisément à la fin, mais rien de plus. Par ailleurs, si l'on veut indiquer que la sentence rendue en est une qui met un terme à un litige, de sorte que l'on ne peut plus y revenir, on a à ce moment une *sentence définitive*.

La sentence arbitrale qui met un terme à un grief est donc une *sentence définitive* appelée en anglais *final award*.

x—x—x—x

Résigner — Démissionner

En français on ne résigne pas quand on abandonne ses fonctions, le mot *résigner* étant un verbe actif, non un verbe neutre. De même, on ne doit pas parler, dans ce cas, de résignation, mais de démission.

Dans une convention collective, on doit écrire *si un ouvrier démissionne* ou bien *si un ouvrier résigne ses fonctions ou abandonne son emploi* pour signifier qu'il quitte l'entreprise.

Transfert — Mutation

Lorsqu'un employé change d'emploi dans une usine ou est affecté à un autre poste dans un bureau, on dit qu'il est *muté*. Un changement d'affectation ou de poste est donc une *mutation* et cela signifie en pratique qu'une personne est remplacée par une autre. Les anglophones disent alors qu'une personne is *transferred* et ils parlent de *transfert*.

On doit faire une distinction entre *muté* et *permuté*. Il y a permutation lorsque deux personnes échangent des emplois; ainsi, on dira *M. X. a permuté avec M. Y.*

x—x—x—x

Rétrogradation — Démotion

Un travailleur subit une *rétrogradation* lorsqu'il est placé dans une situation hiérarchique inférieure à la précédente, c'est-à-dire lorsqu'il doit accepter un emploi qui commande généralement un salaire inférieur à celui de son emploi antérieur. La *rétrogradation* est imposée comme peine disciplinaire ou à l'occasion de mouvements de main-d'oeuvre dans une usine. Dans ce dernier cas, l'ouvrier doit, s'il veut rester au travail, occuper un poste inférieur au poste précédent ou accepter un abaissement d'échelon, de catégorie, de degré ou de classe.

On pourra donc dire qu'un ouvrier est *rétrogradé* (jamais *dému* ou *démis*, calques de l'anglais) lorsqu'il subit une *rétrogradation* et non une *démotion*.

Lay off — Licenciement

Au Québec, on parle rarement de licenciement, mais souvent de mise à pied. Si l'on en croit le petit Larousse et même le Larousse en 10 volumes, le mot *mise à pied* (il s'écrit sans traits d'union) est une *mesure disciplinaire consistant à priver, pendant un court délai, un fonctionnaire ou un salarié de son emploi et du traitement ou salaire correspondant*.

Le dictionnaire encyclopédique Quillet nous dit que le mot *mise à pied* se dit, à proprement parler, de l'action d'enlever sa charge à un cocher. Ce dictionnaire ajoute que, par extension et familièrement, ce mot se dit d'une destitution d'emploi, temporaire ou définitive. Le dictionnaire Littré dit qu'une mise à pied est une interdiction de travailler.

Si l'on examine les règlements d'atelier en vigueur dans les usines françaises, on voit qu'il y a habituellement une échelle des peines disciplinaires qui se présentent dans l'ordre de gradation suivant :

- avertissement ou blâme figurant au dossier;
- déplacement dans un autre service ou un autre établissement;
- mise à pied (de 1 à 3 jours);
- congédiement avec préavis;
- licenciement immédiat sans préavis.

Il faut ajouter que l'expression *mise à pied* est plutôt rare dans les conventions collectives des pays de langue française autres que le Québec; lorsqu'on l'y trouve, elle signifie toujours une peine disciplinaire. Par ailleurs, il est constamment question de licenciement, d'indemnité de licenciement, de licenciement individuel et de licenciement collectif, etc.

Il ressort de tout ceci, que la mise à pied, en français, est une peine disciplinaire, même si dans le langage familier elle peut désigner une destitution à pied le sens de renvoi pour manque de travail serait lui greffer une signification qu'il n'a pas dans le monde d'emploi de façon générale. Vouloir donner à *mise* de francophone. Il est préférable alors de parler de *licenciement*.

En somme, le mot *mise à pied* en français correspond à peu près à l'emploi que l'on fait du mot *suspension* dans plusieurs de nos conventions collectives. Ce serait donc une heureuse mesure que d'utiliser le mot *licenciement* dont l'usage est déjà si répandu dans le monde francophone.

coltonel x—x—x—x

Severance Pay — Indemnité de licenciement

Certaines conventions collectives contiennent un article disposant que l'employeur paiera une certaine somme d'argent, proportionnelle au nombre d'années de service d'un ouvrier, lorsque ce dernier sera licencié par suite d'un manque de travail.

Les anglophones ont l'habitude de parler, dans ce cas, de *severance pay*. Il existe une expression consacrée par l'usage dans les pays francophones, c'est : indemnité de licenciement. Il s'agit bien en effet d'une indemnité, c'est-à-dire d'une somme allouée pour dédommager l'ouvrier du préjudice que lui cause le licenciement.

x—x—x—x

Gérant du personnel — Directeur ou chef du personnel

Bien des gens ont condamné l'emploi abusif du mot *gérant* au Canada. Il y a lieu de le faire cette fois

dans le domaine des relations de travail.

Le *personal manager* s'appelle en français le *directeur* ou le *chef du personnel*. Comme son nom l'indique, il dirige le personnel.

Gérant d'usine — Directeur d'usine

Les remarques faites ci-dessus à l'endroit du *gérant du personnel* valent dans le cas du *gérant d'usine*. Ce dernier est plutôt un directeur d'usine.

Comme l'écrit Pierre Daviault dans son volume *Langage et traduction* : "il faut y insister, dans l'usage courant, on réserve le mot de *gérant* à l'administrateur d'un hôtel ou d'un restaurant...".

Daviault cite aussi Lucien Romier qui écrit : "Aussi, sous du conseil d'administration, dans la plupart des grandes sociétés industrielles, vous avez généralement comme directeur un ingénieur, c'est-à-dire un technicien".

On parlera donc d'un *directeur d'usine* pour désigner le *plant manager*.

Gérant général — Directeur général

Ajoutons que le *general manager* d'une grande entreprise s'appelle normalement en français le *directeur général*.

Officier de personnel — Agent ou chef du personnel

On voit souvent l'expression *officier de personnel* pour désigner une personne dont le rôle consiste à conseiller la direction d'une entreprise dans la solution des griefs, à s'occuper d'évaluation des emplois, à donner des cours aux cadres et aux agents de maîtrise. Parfois, on appelle *officier de personnel* la personne qui est réellement responsable du personnel. Il s'agit dans ce dernier cas, du directeur du personnel ou du chef du personnel.

Il faut éviter d'employer le mot *officier* dans ce cas-ci, car il s'agit d'un autre calque de l'anglais *officer*. On peut dire de façon générale, qu'*officier* ne s'emploie pas lorsqu'il s'agit d'un emploi civil. C'est un terme surtout militaire. Il désigne aussi quelqu'un qui exerce un office, par exemple les officiers de justice.

(A SUIVRE)

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 et impression : Les Editions du Richelieu Limitée 100, rue Bouthillier, Saint-Jean, P.Q.

Tél. : Saint-Jean 347-5326

Montréal 658-0613

92