



le travail

du permanent

Vol. 4 — No 37

15 novembre 1968

Paul-Emile Dalpé:

Il est vain de rêver d'intégration des travailleurs dans l'entreprise sans un changement profond des structures actuelles

Le vice-président général de la CSN, Paul-Emile Dalpé, a présenté une communication à un colloque sur les "relations industrielles" tenu le 12 novembre sous les auspices du Département de relations industrielles de l'Université de Montréal. Traitant du sujet de "l'intégration des travailleurs dans l'entreprise", le vice-président s'est attaché à démontrer comment il est vain de songer à donner corps dans la réalité à un concept du genre — de même qu'à des concepts comme ceux de planification et de participation sociale — si on ne modifie pas en profondeur les structures politiques, sociales et économiques actuelles. Sinon, il ne s'agira que de simulacres de transformations qui permettront au néo-capitalisme de perpétuer, sous un visage différent, des abus de même nature que le capitalisme du début de l'ère industrielle.

Voici le texte de cette intéressante communication:

- 1— L'intégration des travailleurs dans l'entreprise est une de ces expressions devenues courantes et dont l'emploi coexiste avec des formes socio-économiques qui sont incompatibles avec elles.
- 2— Le langage nouveau annonce sans doute des réalités pour l'avenir; mais l'une des caractéristiques de la période actuelle, c'est que l'on plaque sur la réalité présente des expressions qui la contredisent mais qu'on semble vouloir faire coexister avec elle comme des choses qui lui seraient compatibles. C'est là un des traits du verbalisme particulier à notre époque.
- 3— C'est ainsi que l'on plaque le mot de planification sur un État libéral, l'expression d'intégration des travailleurs dans l'entreprise sur une conception purement capitaliste de l'entreprise, l'expression de participation sociale sur des structures politiques qui concentrent le pouvoir entre les

mains de quelques organismes constituées dans lesquels un très petit nombre d'hommes se trouvent investis de responsabilités et de pouvoirs réels.

- 4— On fait comme si ces idées nouvelles pouvaient se dispenser pour se réaliser, de conditions de base elles-mêmes profondément nouvelles. On plante des arbres des tropiques dans la terre avare des montagnes du nord...
- 5— Aussi, le concept d'intégration des travailleurs dans l'entreprise est-il de ceux qui me laissent songeur, et qui, en même temps, me passionnent vraiment.
- 6— On l'utilise plus ou moins naïvement; on le colporte; en somme, on le galvaude. Ce que l'on fait alors revient à prétendre qu'on pourrait envisager l'intégration du travailleur dans l'entreprise tout en gardant les formes de l'entreprise actuelle et les structures essentielles de celle-ci. On pourrait envisager une telle intégration tout en faisant l'économie de ces changements, semble-t-on croire.
- 7— Je pose en principe que les termes nouveaux dont je fais ici mention implique au contraire des transformations structurelles approfondies qui viendront, en grande partie, par les travailleurs mêmes.
- 8— Or, il est un fait indéniable et capital pour l'intelligence pratique du sujet que nous discutons ici: c'est que la transformation dont je parle, en ce qui touche l'entreprise, n'est même pas encore engagée ici.
- 9— Le propre du néo-capitalisme, c'est d'admettre un certain vocabulaire et même l'intention qu'il traduit; mais d'une manière idéaliste, c'est-à-dire sans reconnaître le lien nécessaire entre, d'une part, ce vocabulaire et son intention, et, d'autre part, les transformations structurelles qu'ils supposent.

- 10— L'une des conséquences d'une vue idéaliste des choses et du verbalisme dont je parle, c'est qu'on est amené à penser que l'intégration des travailleurs dans l'entreprise puisse se faire tout uniment par voie de négociation, pour en arriver à un simulacre d'une telle transformation. Le néo-capitalisme sera prêt, quant à lui, à réaliser de tels simulacres.
- 11— Les conditions de conscience et d'engagement voulues pour une transformation de l'entreprise ne sont pas encore posées. On voit que la condition première d'une transformation profonde de l'entreprise, soit l'action d'un groupe qui revendique ce que l'autre groupe ne peut vouloir que lui refuser, n'est pas encore commencée, du moins au-delà des objectifs traditionnels du syndicalisme d'affaires.
- 12— L'immense travail critique que peut seule effectuer efficacement une opinion en mouvement, une opinion contagieuse au sein même des groupes de travailleurs ayant pris conscience de leur propre capacité de critique et d'action, n'est pas encore entrepris dans ce sens-là.
- 13— Les chemins suivis par les travailleurs restent traditionnels. L'un d'eux est la convention collective. Il vise à une action qui conduise à des clauses de convention collective ou à des redressements dans des formes juridiques: procédure d'arbitrage, griefs, etc...
- 14— Le travailleur est donc, à l'heure actuelle, dans de très mauvaises conditions subjectives et par conséquent, pour une part, dans de très mauvaises conditions objectives aussi, pour parler d'intégration à l'entreprise.
- 15— Des changements sociaux, économiques et politiques majeurs, et notamment la démocratisation de l'entreprise, seront tout simplement impossibles, à moins que les formes actuelles ne soient soumises à une période prolongée de critique intense.
- 16— L'autorité s'exprime par la raideur, par son inadaptation aux situations, aux choses, aux personnes, à l'humain. Les fautes, mêmes techniques, le gaspillage, même matériel, les brimades, les injustices, sont très souvent les produits de l'autorité rigide, pointilleuse, bornée et presque militaire qui prévaut à de nombreux endroits de travail. La critique du fonctionnement de l'entreprise à cet égard pourrait se faire d'une manière extraordinairement frappante, pour peu que les travailleurs seraient engagés dans un mouvement de contestation et que, dès lors, ils transporteraient dans le domaine d'une véritable action critique, collective et militante, les innombrables jugements qu'ils formulent, à titre privé, dans les conversations de tous les jours. A l'heure actuelle, l'entreprise, satisfaite d'elle-même, perd le bénéfice de ce flot immense de critiques, lequel, s'il était canalisé par une volonté d'agir, aurait une efficacité certaine et amènerait progressivement les conditions subjectives et objectives nécessaires à une véritable transformation de l'entreprise, c'est-à-dire à sa démocratisation et à son humanisation en profondeur.
- 17— On peut contester l'organisation patronale du travail dans les départements d'une entreprise. On peut revendiquer l'organisation communautaire du travail. On peut tenir de fait des conseils ouvriers de département en marge des structures existantes, pour discuter l'organisation du travail. Ces conseils peuvent conclure collectivement à une organisation du travail différente, sur tel ou tel point particulier. On peut faire des pressions pour amener la direction à discuter ces conclusions. On peut en faire d'autres pour les faire passer dans la pratique.
- 18— On peut entreprendre une critique permanente, par le moyen de tels conseils, des positions que prennent quotidiennement la direction et ses représentants non seulement sur des choses intéressantes les conditions de travail comme c'est le cas actuellement, mais également sur la marche elle-même de l'entreprise, dans les départements, sur les erreurs techniques, sur l'insuffisance des politiques et des décisions patronales dans le domaine de la production, sur les fautes, sur la malhonnêteté le cas échéant, sur le gaspillage, sur les erreurs.
- 19— La critique interne de l'entreprise ne se fait pas — du moins par le biais et au sens où nous l'entendons ici — et les travailleurs restent des êtres à part dans l'entreprise, des étrangers. On se refuse à subordonner l'entreprise à l'intérêt public, on se permet de considérer le travailleur juste un peu mieux que les machines, on n'est pas encore prêt — et de loin — à considérer que les travailleurs sont propriétaires, au moins en partie, des résultats financiers, donc de l'autofinancement. Un regard neuf sur l'entreprise n'existe pas parce que la source du jugement interne sur l'entreprise est toujours la même, c'est celle d'un établissement.
- 20— Considérez l'apport critique énorme que pourrait entraîner une forte poussée démocratique à l'intérieur de l'entreprise. Essayez d'entrevoir le renouvellement auquel pourrait être soumis le fonctionnement de l'entreprise sous l'effet d'une critique stimulée par un certain esprit démocratique de l'entreprise.

La situation sociale dans le monde

En 1965, notre planète comptait environ 3,295,000,000 d'habitants. La population a donc augmenté d'environ 778,000,000 d'habitants depuis 1950. Les trois quarts de cette augmentation ont eu lieu dans les régions moins développées, et surtout l'Asie.

Ces données figurent parmi les très nombreux renseignements fournis par le rapport sur la situation sociale dans le monde en 1967 publié par les Nations Unies.

Dans la partie démographique du rapport, on note encore qu'en

1960, les deux tiers de la population mondiale habitaient dans les régions en voie de développement, où les taux de natalité étaient deux fois plus élevés que dans les régions développées. En 1980, la proportion sera probablement de trois quarts et la population du

nouvelles installations, juridique et développement. Dans le département "personnel", il y a un certain nombre de services, par exemple le Service des relations extérieures. Une entreprise comme la "Société des forges et ateliers du Creusot" compte plusieurs départements dont l'un est "Matériels industriels". On pourrait allonger ainsi cette liste d'exemples. Le mot *département* n'est donc pas à rejeter et il a sa place, même si le mot *service* est préférable dans bien des cas.

x—x—x—x

Paie (date d'arrêté de compte)

La paie doit être absolument ponctuelle et la date de son règlement respectée sous peine de créer un mécontentement général dans une usine. C'est pourquoi il est important que la date du règlement soit rapprochée autant que possible de la date d'arrêté de compte, c'est-à-dire de la fin de la période de travail pour lequel il y a paiement. Pour rendre cette idée, on est parfois à dire que la paie ne devra pas avoir lieu plus tard que cinq jours après la fin de la période de travail qui correspond au paiement. Nous nous permettons de donner un exemple d'une façon concise et claire pour rendre cette idée. Ainsi, on peut très bien écrire que la paie aura lieu au plus tard *le cinquième jour ouvrable après la date d'arrêté de compte*.

x—x—x—x

Département du service — Service après-vente

La plupart des entreprises commerciales comptent un service dont le rôle est de répondre aux demandes des clients, tant pour l'entretien que pour la réparation des objets qu'ils ont achetés. Parler alors du département du service est traduire littéralement *service department*. L'expression consacrée en français qu'il faut utiliser est *service après vente*; il s'agit en effet du service qu'une entreprise donne aux clients après que la vente est effectuée.

x—x—x—x

Maintenance — Entretien

Le mot *maintenance* apparaît au dictionnaire, mais il s'agit d'un terme militaire qui désigne l'action de reconstituer en matériel et en personnel les unités éprouvées par le combat.

Il est évident que dans nos conventions collectives le mot *maintenance* n'a pas ce sens. Il est plutôt un calque de l'anglais *maintenance* et désigne tout simplement l'action de tenir une chose en bon état, c'est-à-dire l'entretien. Il faut donc parler de *l'entretien* en français.

x—x—x—x

Comité conjoint — Comité mixte

La vogue est aux comités conjoints que l'on rencontre partout, tant dans les publications des gouvernements que dans les conventions collectives et d'autres publications. Il s'agit là d'une autre traduction littérale de l'anglais *joint committee*.

En français, il faut parler de *comité mixte* ou lorsque la représentation des deux parties est égale, on peut préciser qu'il s'agit d'un comité paritaire. Mais on ne peut traduire le mot *joint* par le mot français *conjoint*, car ce dernier a un sens particulier en français.

x—x—x—x

Plan d'assurance — Régime, Système d'assurance

De plus en plus les syndicats et les employeurs sont d'accord pour mettre en vigueur des régimes d'assurance pour le bénéfice des ouvriers.

Il s'agit alors de régimes ou de systèmes d'assurance. Il faut éviter de parler de plan d'assurance parce qu'il s'agit d'un anglicisme qui vient de *insurance plan*. En français, le mot plan se dit d'un ensemble de dispositions adoptées en vue de l'exécution d'un projet alors que l'ensemble des lois ou des règlements relatifs à un objet particulier s'appelle un régime ou un système.

On parlera donc de régime ou de système d'assurance et de régime de sécurité sociale, mais non de plan.

x—x—x—x

Bénéfices — Prestations

Les divers régime ou systèmes d'assurance assurent aux travailleurs des prestations en cas de maladie, de décès, etc... Lesdits avantages sont en anglais des *benefits* et en français des prestations. Traduire *benefit* par *bénéfice* est un anglicisme. On parlera donc de façon générale de prestations de sécurité sociale. Ce prestations peuvent prendre différents noms selon les circonstances; ainsi on dit une pension dans le cas d'un retraité, une indemnité dans le cas d'un décès et une allocation dans le cas d'une prestation familiale. Il reste cependant que l'expression générale courante en français est le mot *prestations*.

(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