

Évolution et crise du rapport salarial fordiste au Québec (1940-1980)

Les entreprises connaissent aujourd'hui des transformations majeures sur le plan de la gestion, de l'organisation et des relations sociales de travail. Une des formes particulières que revêtent ces transformations est la redécouverte, par les entreprises, des capacités créatrices des travailleurs. Que ce soit par les biais du procès de travail, de la qualité totale, de la productivité ou de décisions politiques dans l'entreprise, ceux-ci sont de plus en plus considérés comme étant la clef de l'efficacité économique et de la compétitivité. Partout le langage est similaire : «impliquer», «engager», «mobiliser» et «faire participer» les travailleurs. Mais, comment expliquer cet intérêt soudain pour les travailleurs?

L'idée soutenue dans cette première partie est qu'après trente ans de stabilité dans les relations sociales de travail, les entreprises sont plongées dans un marasme économique et social au début des années 1970. Plusieurs d'entre elles vivent des conflits sociaux et les résistances se multiplient, rejetant le travail taylorien et la domination des gestionnaires. Conjugués aux résistances ouvrières et à la baisse de la productivité, les problèmes de la concurrence ainsi que la transformation du marché allaient aggraver la crise et inciter les patrons à chercher, ici et là, des remèdes pour redonner un nouveau souffle à leurs entreprises. En réalité, c'est le compromis fordiste – celui-là même qui antérieurement a permis la stabilité dans les relations de travail – qui est

remis en cause et c'est ce dernier qu'il faut comprendre si l'on veut cerner les enjeux qui se jouent aujourd'hui dans le monde du travail.

L'objectif de cette première partie ne vise pas à faire l'historique des relations de travail au Québec depuis 1945, mais cherche de manière plus circonstancielle à avancer quelques éléments de réflexion sur les conditions desquelles sont issues les innovations dans les entreprises. Après la présentation de la problématique de recherche qui sous-tend cette recherche (chapitre 1), un bref détour historique s'avérera nécessaire pour caractériser le compromis fordiste qui a dominé les années antérieures à 1970 au Québec (chapitre 2). Enfin, nous entrerons de plain pied dans le contexte de crise des années soixante-dix et quatre-vingt pour voir comment ce compromis salarial est rendu inefficace et aussi comment les entreprises recherchent son dépassement (chapitre 3).