

Chapitre 2

Avant les années 1970 : un compromis fordiste

Ce chapitre a pour objet de retracer le type de compromis patronal-syndical qui a dominé les années antérieures à 1970. Plus précisément, nous examinons dans leur généralité quelques-unes des raisons qui ont amené à l'exclusion des travailleurs de l'organisation du travail et de la gestion de l'entreprise. Le but de ce chapitre n'est pas de faire l'histoire du rapport salarial fordiste mais tout simplement de présenter quelques configurations concrètes de ce rapport. De plus, l'accent sera mis principalement sur le cas du Québec tout en gardant toutefois à l'esprit le rôle déterminant joué par l'État fédéral dans la structuration du rapport salarial fordiste dans cette province¹.

1. L'après-guerre : un rapport salarial original

L'immédiat après-guerre ouvre la voie à une nouvelle configuration des rapports sociaux de production au Canada. Le

1 Pour une discussion du fordisme au Canada, voir les articles regroupés dans: Boismenu, G. Et Drache, D. (sous la direction de), Politique et régulation. Modèle de développement et trajectoire canadienne, Montréal, Méridien-L'Harmattan, 1990.

besoin de reconstruction ainsi que la configuration des forces politiques allaient se conjuguer pour amener un ensemble de modifications aptes à surmonter les contradictions d'avant-guerre. Si on s'en tient plus particulièrement au champ des relations de travail au Québec, il apparaît clairement maintenant que ces années ont débouché sur un ensemble de conditions nouvelles : le bouleversement du procès de travail, l'institutionnalisation d'un ensemble de pratiques ouvrières ainsi que l'intégration de la classe ouvrière dans la société de consommation. Or, derrière ces transformations se dessine un compromis original entre patronat et syndicats. Les syndicats acceptent de laisser dans sa quasi-totalité l'initiative de la modernisation de l'appareil aux entreprises mais, en contrepartie, ils bénéficieront d'une amélioration du pouvoir d'achat de leurs membres, c'est-à-dire d'un revenu lié aux hausses des gains de productivité et à l'inflation.

La première tentative des directions d'établissements a été de mettre fin à l'un des obstacles qui, dans le passé, avaient freiné l'adoption des méthodes techniques de travail. Au cours de cette période, en effet, le capitalisme réussit à soumettre l'industrie à son règne et à exproprier les producteurs indépendants que sont les artisans. Par le biais de la division du travail, mais surtout du machinisme, le capital va briser leur autonomie et les rendre dépendants de la discipline de l'usine : discipline qui se traduit, entre autres, par la régularité d'un horaire, par la longueur des journées et par l'intensité des cadences. Ce bouleversement ne s'est pas fait d'une façon homogène ni au même rythme, mais dépendait du rapport salarial établi dans chaque entreprise et des caractéristiques propres à chaque secteur. Pour fixer la nouveauté et la singularité du type de transformations qu'a connues le procès de travail, rien ne remplacera les études de cas. Toutefois, les études dans ce domaine demeurent encore inexistantes.

L'étude de Harvey (1978) sur les transformations du procès de travail est la seule qui, à notre avis, a fait une analyse détaillée de ce processus de soumission des petits producteurs au mouvement de rationalisation capitaliste, qui d'ailleurs n'a épargné que peu d'industries. Il semble que l'introduction de la machine ait joué, en effet, un rôle accélérateur dans la désarticulation du métier allant, entre autres, dans le sens d'une plus grande spécialisation de la main-d'oeuvre et d'une déqualification du travail. Dans

l'industrie de la chaussure, par exemple, un cordonnier témoigne devant la Commission sur le capital et le travail des transformations en cours à cette époque :

Il existe dans les manufactures très peu de cordonniers pouvant faire une paire de chaussures, assez peu qu'on ne peut presque pas en trouver à présent ; c'est-à-dire que les cordonniers d'autrefois pouvaient prendre une chaussure, faire l'empeigne et la foncer, ou faire son patron et la mettre sur la forme et la foncer, et la mettre sur le pied, tandis qu'aujourd'hui, en règle générale, tous les employés qui travaillent dans les manufactures, surtout les grandes manufactures, ne sont capables de faire qu'un seul ouvrage, c'est-à-dire de poser un talon ou coudre la semelle ou poser une empeigne, parce qu'aujourd'hui les machines perfectionnées ont remplacé la main-d'oeuvre (Cité par Harvey, 1978 : 106).

Ce mouvement de parcellisation et d'émiettement du travail de l'artisan est confirmé par un autre témoin interviewé par la Commission :

il y a une dépression considérable depuis quelques années pour la raison que l'ouvrier a été remplacé par la machine, c'est-à-dire, si vous voulez me le permettre, je ne veux pas parler de toutes les machines mais je ne veux parler qu'un certain nombre de machines qui vient en contravention directe avec la main-d'oeuvre, mais qui travaille plus vite et c'est ce qui fait que cela encombre nos marchés avec une rapidité effrayante, de telle sorte que nous avons une compétition sur le marché (Ibid., p. 107).

Cette compétition a eu comme conséquence une baisse des salaires et de la main-d'oeuvre : «Nos salaires ont baissé et, non seulement le salaire mais la main-d'oeuvre a diminué, car aujourd'hui une machine prend très certainement la place, en moyenne, de cinq ou six hommes» (p. 107).

Au morcellement du métier, correspond la fragmentation de l'apprentissage. Dans le cas de l'industrie de la chaussure, par exemple, les cordonniers «ne font pas d'apprentissage du tout et quand ils sortent d'une manufacture ils ne sont capables de faire qu'une branche du métier» (p. 107). Dans un document présenté aux commissaires, un groupe de cordonniers «affirme qu'il n'y a

«pas de système régulier d'apprentissage» et que de ce fait, les apprentis sont instables, moins habiles et mal payés» (p.117). En fait, dans plusieurs cas également, l'appauvrissement du métier par la division du travail et la machine aurait même engendré le remplacement des apprentis par des aides (p. 117). La machine a eu, en somme, pour conséquence la disparition du système traditionnel de formation, puisque l'apprentissage complet du métier devient dorénavant impossible. La transformation du métier amenée par la rationalisation et la division du travail semble donc, à cette époque, une réalité incontestable.

Ce mouvement de rationalisation ne cessera d'ailleurs jamais de se complexifier et de s'approfondir, offrant ainsi au capital les conditions pour imposer sa domination à l'ensemble de la société. Dans le cadre du procès du travail, on assiste, d'une façon progressive, à l'introduction de diverses formes d'automatisation, marquant ainsi le passage à des supports techniques fordistes plus puissants que le simple chronométrage taylorien. Les savoir-faire seront désormais incorporés dans le système automatique issu des bouleversements techniques et scientifiques. Si l'on prend comme indice de ce passage le taux des agents de maîtrise du secteur manufacturier dans le collectif de travail, on note une diminution progressive de cette catégorie – de 9.5% en 1951 à 5.3% en 1961 – indiquant par là que le contrôle est désormais incorporé à même le rythme et la vitesse du convoyeur (Mnasri, 1986). La formation brute du capital fixe (FBCF) constitue un autre indice non-négligeable, puisqu'elle fournit une idée intéressante de la transformation du procès de travail. Au Canada, en 1926, l'indice de la FBCF est de 128 alors qu'il passe à 369 en 1950 et grimpe à 748 en 1966 (Ibid). Ceci témoigne essentiellement de l'approfondissement de la mécanisation du procès de travail.

Un autre indice également significatif de l'intensification capitaliste auquel est soumis l'appareil productif est celui du stock de capital par personne employée. Ce critère permet de rendre compte de l'importance des dépenses d'immobilisation encourues par la création d'un emploi. Dans une économie à forte intensité capitaliste, où le rapport salarial est diffus et où les normes d'organisation capitaliste du travail sont complexes, le coefficient de capital par personne employée sera forcément élevé.

À cet égard, on peut noter qu'effectivement entre 1947 et 1966, la valeur du stock net de capital est passée de 5.6 milliards à 29.9 milliards de dollars courants, soit un accroissement moyen d'environ 9.3% par année. Au cours de la même période, le stock net de capital par personne employée est passé de \$4 120 à \$14 307 en dollars courants (Létourneau, 1988 : 578). Ce qui signifie, en fait, que l'appareil productif québécois a connu globalement un fort mouvement d'intensification capitaliste.

Nous pouvons également considérer un autre indice qui renvoie, cette fois-ci, à la complexification des formes de la division sociale du travail, et plus particulièrement à la séparation capitaliste du travail entre les tâches de conception et d'exécution. Comme en témoigne le tableau 1, la configuration concrète de cette complexification se traduit par une diminution importante des ouvriers non spécialisés (manoeuvres) dans le total des emplois rémunérés alors qu'on assiste parallèlement à une augmentation des emplois destinés aux ouvriers de métier et aux ouvriers spécialisés. Le regroupement des machines par opération et leur spécialisation justifient, en fait, le recours à cette catégorie qui, d'ailleurs, progresse au même rythme que l'augmentation générale de la main-d'oeuvre québécoise, de sorte que la part réservée à cette catégorie dans le total des emplois rémunérés s'établit à 21% entre 1941 et 1961. Même s'il s'agit là d'un indice vague, il nous renseigne tout de même sur l'intensification du travail. Ces quelques indices suffisent donc à faire ressortir l'accélération du bouleversement que connaît l'appareil productif à partir de 1945. Il n'est pas surprenant de constater alors que les avantages que retire le capital de ce processus sont considérables.

On constate, en effet, que le mouvement de rationalisation, et les transformations qu'il engendre, s'est traduit par un formidable accroissement de la productivité, surtout à partir des années 1950. Comme en fait foi le tableau 2, le rendement du travail a, en effet, connu une forte hausse entre les années 1950 et 1970 : de 1.60% qu'il était entre 1956 et 1961, le taux de croissance annuel moyen s'établira à 2.31% entre 1961 et 1967, puis à 3.56% entre 1967 et 1974.

Tableau 1

Répartition procentuelle de la main-d'oeuvre âgée de 15 ans et plus selon la division professionnelle, Québec, 1931-1961 (données en pourcentage)

Divisions professionnelles	1931	1941	1951	1961
Toutes occupations	100.00	100.00	100.00	100.00
Professions libérales et techniciens	5.84	5.31	7.49	7.81
Employés de bureau	7.18	6.89	10.35	12.47
Vendeurs	5.74	5.04	5.21	5.95
Travailleurs des services et activités récréatives	10.04	10.70	9.18	11.20
Travailleurs des transports et communications	5.31	5.15	6.32	6.46
Agriculteurs et travailleurs agricoles	21.96	21.15	13.15	7.50
Bûcherons et travailleurs forestiers	1.45	2.54	2.35	1.81
Pêcheurs, trappeurs et chasseurs	0.61	0.68	0.34	0.16
Mineurs, carriers et travailleurs assimilés	0.58	0.81	0.79	0.73
Ouvriers de métier, artisans ouvriers à la production et travailleurs assimilés	14.98	20.56	21.26	21.12
Construction	5.44	5.54	6.15	5.89
Manoeuvres	13.72	7.35	7.34	5.71
Autres	0.10	0.37	1.75	3.02

Source : François Rousseau, Les travailleurs québécois. Statistiques de la main-d'oeuvre (Occupations et industries) 1931-41 à 1961, Québec, Cahiers de l'Institut Supérieur des Sciences Humaines, 1975, tableau 1, p.34.

Tableau 2

Rémunération réelle horaire, productivité horaire, emploi total, Québec 1961-1982 (taux de croissance annuels moyens)

Rémunération horaire réelle		Productivité du travail		Emploi total	
1961-1967	2.82	1956-1961	1.60*	1961-1967	3.88
1967-1974	3.33	1961-1967	2.31	1967-1974	2.02
1974-1978	2.02	1967-1974	3.56	1974-1978	1.64
1978-1982	0.50	1974-1978	1.64	1978-1982	0.54
		1978-1982	0.50		

Source : Tableau adapté de Fluet, C. Et Lefebvre, P., La clause d'enrichissement collectif dans les conventions et les gains de productivité au Québec, Département de sciences économiques, Université du Québec à Montréal, Cahiers no 8502D, 1985.

*Données de 1956-61 sont tirées de Létourneau, J., Accumulation, régulation et sécurité de revenu au Québec au début des années soixante, Thèse de Ph.D., Université Laval, 1988.

Voilà pour le capital. Mais, qu'en-est-il du travail ? De ce côté, les conséquences sont particulièrement dures. Au chapitre des conditions de travail, par exemple, la longueur de la semaine de travail et le manque de protection sur les lieux de production contribuent à la détérioration de la santé des travailleurs et se révèlent être à la source de nombreux accidents de travail. On estime d'ailleurs qu'entre 1890 et 1907, le nombre d'accidents de travail s'élevait à 4 608, parmi lesquels 236 ont été mortels. En 1929, 152 des 21377 accidents de travail ont entraîné la mort alors qu'en 1936 on dénombrait 44 000 travailleurs accidentés dont 21 286 ont nécessité une aide médicale, 20 190 étaient atteints d'une incapacité temporaire, 1 865 étaient frappé d'incapacité plus permanente et 119 ont trouvé la mort (Létourneau, 1988 : 223). Malgré cela, l'employeur n'admet jamais ses responsabilités face à ce qui se passe sur les lieux de travail de son entreprise et, par conséquent, l'employé ou sa famille se retrouve sans aucune compensation financière.

Pour saisir davantage les retentissements des transformations organisationnelles et techniques sur le travail, écoutons Augers (Le Travail, 1942) qui, dans une série d'articles en réponse

à des lettres envoyées par des ouvriers, résume quelques-uns des effets qui affectaient les travailleurs de l'époque :

La crainte de voir le patron abuser des progrès techniques pour enfler ses profits n'est pas la seule, ni peut-être la plus importante objection de l'ouvrier contre le machinisme et les méthodes modernes de travail. Il en est une autre, fondée celle-là sur un préjugé assis sur des apparences. La machine enlèverait du travail à la classe ouvrière et abrutirait l'ouvrier; il faudrait donc s'y opposer et aussi ne pas travailler trop vite afin de permettre à plus d'ouvriers de trouver de l'emploi (p. 8).

Lors d'un congrès en 1956, le président général de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC) n'hésite pas, lui non plus, à sonner l'alarme à propos de la pénétration accélérée du progrès technique dans les usines et les bureaux en déclarant que:

Depuis la fin de la première révolution industrielle, c'est-à-dire depuis environ cinq ans, le progrès fulgurant de la mécanique et de l'automation, tant à l'usine que dans les bureaux, a été tel que l'homme est devenu un obstacle à l'accélération de la production et à l'expédition plus rapide et plus précise des affaires dans les grandes administrations publiques ou privées. On a trouvé le moyen dans certains cas, à l'usine et au bureau, de se passer de lui (p. 16).

Ce progrès foudroyant de la mécanique suscite même la crainte qu'il conduise à une crise si aucune mesure n'est prise pour maîtriser ce processus, car «avec toutes les machines modernes, si on est obligé de produire comme auparavant, comment ne pas craindre une crise économique, si l'équilibre ne se fait pas», comme le déclarait le président du syndicat au 12^e Congrès de la Fédération nationale de la Métallurgie à Shawinigan (cité dans CSN, 1984).

La nouveauté de la configuration fordiste du rapport salarial réside dans la complexification et la généralisation de l'appareil productif. Une telle complexification n'a pu toutefois se réaliser sans la conjonction d'un ensemble de conditions. Tout d'abord, cela nécessite «une transformation des antagonismes de classe, latents ou exprimés, en conflits sociaux relevant du jeu

réglé de la négociation entre partenaires sociaux» (Coriat, 1979 : 156), dans le but d'assurer la stabilité et la régularité du rapport salarial. Ensuite, cela exige une acceptation, par la classe ouvrière, de la logique de la modernisation et, donc, de nouvelles règles du jeu. Enfin, la complexification demande une intégration qui lui permettra de profiter des fruits de la croissance.

2. L'intervention de l'État dans les relations de travail

Tout d'abord, l'intervention de l'État dans les relations de travail annonce l'élaboration d'un processus de contrôle et d'encadrement institutionnel de la gestion des travailleurs. Ce processus aura pour résultat de codifier leurs rapports avec l'employeur et de délimiter les contours de leur participation à l'organisation du travail.

2.1 Origines du cadre juridique au Canada

Les spécialistes (i.e. Carter, 1982 ; Morton, 1982) des relations professionnelles s'entendent pour dire que la structure juridique créée par la Loi Wagner aux États-Unis constitue le modèle de base du système des relations de travail au Canada, comme au Québec. Le rôle des syndicats internationaux dans la concrétisation du système juridique est reconnu par tout le monde. Ce sont eux qui, après l'adoption aux États-Unis de la Loi Wagner en 1935, s'en sont fait les défenseurs, en réclamant chaque année une loi semblable au Canada.

Cependant, contrairement aux États-Unis, la législation qui encadre l'activité syndicale au Canada a été élaborée beaucoup plus tôt. En effet, jusqu'à la période du New Deal, il n'y avait pas aux États-Unis de loi fédérale qui touche la reconnaissance des syndicats ou du droit de grève (Brody, 1982). Au Canada, par contre, après une grève des imprimeurs de Toronto en 1872, la loi concernant les associations ouvrières (Canadian Trade Union Act) mettait fin au principe juridique qui assimilait la négociation collective à un regroupement pour «restreindre le commerce» (Rouillard, 1989). Quelques années plus tard, un Acte visant à

amener la loi criminelle relative à la violence, aux menaces et à la molestation (Criminal Law Amendment Act) légalisait, en 1875-76, les grèves et le piquetage pacifique et, en 1900, la notion de «conspiration criminelle» était modifiée pour ne plus s'appliquer aux syndicats. Toutefois, comme nous le verrons plus loin en détail, si les syndicats souffraient moins des lacunes du système juridique au Canada qu'aux États-Unis, cela ne signifie pas pour autant qu'ils aient été plus libres dans l'exercice du droit de grève, car une des particularités du système des relations de travail canadien est la volonté du gouvernement d'assurer la paix industrielle en encourageant la conciliation comme moyen de résolution des conflits. À la demande des deux parties ou à l'initiative du Ministre du Travail, le gouvernement mettait ainsi sur pied des commissions d'enquête de façon à les aider à parvenir à un accord.

Toutefois, jusqu'en 1907, rien n'obligeait les parties à avoir recours à cette formule ou à suivre les recommandations qui en découlaient (Carter, 1982 ; Morton, 1982). Au Canada, la Loi des enquêtes en matière de différents industriels (Industrial Disputes Investigation Act) de 1907 – loi marquée par la personnalité de William Lyon Mackenzie King – a pour la première fois instauré une commission de conciliation obligatoire et interdit la grève jusqu'à ce qu'une enquête ait vu le jour. Toutefois, en 1919 puis en 1943, une série de grèves remettent en cause l'efficacité de cette loi. Après avoir constaté que beaucoup de grèves ne visaient pas seulement l'obtention des augmentations salariales mais, plutôt, comme aux États-Unis, le droit aux négociations collectives, le directeur du «War Labor Board» a conclu, dans un rapport fait à l'intention de King, que «le Canada doit avoir un équivalent de la loi Wagner ¹» (Morton, 1982). En février 1944, le gouvernement de King passe un ordre exécutif, «P.C. 1003» (National War Labor Order), l'équivalent du Wagner Act, qui établissait les règles d'accréditation, condamnait les pratiques déloyales, etc. Cette

1 C'est en 1935 que les syndicats américains réussissent à arracher de leur gouvernement une loi célèbre, le «Wagner Act», du nom d'un sénateur démocrate de l'État de New York. Cette loi confirme le droit pour les travailleurs de s'organiser librement et de négocier une convention collective.

percée législative permettait au Fédéral d'étendre ses interventions à l'ensemble des industries participant à l'effort de guerre à travers l'ensemble du Canada. Ainsi, pendant la guerre, le gouvernement fédéral a pu définir un système unique de législation du travail s'appliquant à toutes les provinces (sauf au Québec) et a mis également en place une cour fédérale, le Wartime Labor Relations Board, pour suivre l'application et l'administration de la loi (Carter, 1982). Lorsque les mesures prises pendant la guerre ont été suspendues, le Collective-bargaining federal statute, visant à servir de modèle aux provinces pour assurer une certaine uniformité dans les relations de travail (Carter, 1982). Les provinces ont certes récupéré le droit de légiférer en matière de relations professionnelles, mais, en général, il semble qu'elles aient suivi le modèle établi par le Fédéral. Morton (1982) note à cet effet que :

En combinaison avec les principes d'enquête et les périodes de «refroidissement» (cooling-off) de la loi IDI, P.C. 1003 a établi les fondements de la législation du travail canadienne. Les réglementations de 1944, qui sont devenues un statut fédéral en 1948 et on éventuellement été adoptées par dix systèmes de relations professionnelles, demeurent la garantie de base de travail au Canada.

Ainsi, selon de nombreux observateurs, les principes de base de la législation canadienne dérivent qu'une part de l'esprit de conciliation contenu dans la loi IDI et, d'autre part, des mesures établies pendant la guerre qui reprenaient le modèle américain. Ainsi comme le notait da Costa (1991 : 9) :

Si les conflits industriels qui ont marqué cette période en Amérique du Nord demandaient la législation du mouvement ouvrier, la forme que cette législation a prise, autrement dit, l'orientation du modèle de relations professionnelles qui allait prédominer dans l'après-guerre, semble avoir été fortement influencées par le gouvernement fédéral, étant donné l'entendue de ces pouvoirs en temps de guerre, et ceci tant aux États-Unis qu'au Canada.

S'il est donc admis que les syndicats internationaux sont les promoteurs de cette loi, il n'y a pas, à notre avis, de correspondance strictement linéaire entre les actions des syndicats et la

réalisation des principes d'une telle loi. La concrétisation du cadre juridique, liée au contexte de guerre, relève plutôt d'un «deal» bien particulier. En effet, pendant la guerre, et partout au Canada, le syndicalisme accepte, à la demande du gouvernement, d'appuyer le pays dans les efforts de guerre, en signant des ententes sur la paix industrielle. Mais ce n'est pas sans conditions que le mouvement syndical promet sa collaboration. Pendant la guerre, trois conditions sont mises de l'avant. Outre la revendication d'une participation aux commissions chargées des politiques de main-d'oeuvre, la réclamation de mesures qui améliorent les salaires et les conditions de travail dans les industries de guerre, ils demandent une application au Canada de l'équivalent de la loi Wagner (Rouillard, 1989 : 204). Les syndicats obtiennent, peu à peu, durant la guerre, leurs réclamations mais elles ne seront obtenues que par des luttes acharnées. Sans remettre en cause leur participation à l'effort de guerre, les syndicats déclenchent, en effet, particulièrement en 1942-1943, un mouvement de grèves à travers le pays, en réaction au refus des employeurs de négocier. Ce climat social amène le gouvernement fédéral à adopter une loi similaire au Wagner Act, s'appliquant seulement aux travailleurs des industries de guerre. Plus particulièrement, il faut citer l'arrêté fédéral CP 1003, entré en vigueur le 17 février 1943, qui pose pour la première fois en termes légaux, la négociation de bonne foi d'un contrat de travail avec les représentants des travailleurs légalement reconnus. Mis à part de Québec, toutes les provinces canadiennes ont incorporé cet arrêté à leur législation du travail.

Ainsi, en dépit des liens étroits entre les systèmes des relations professionnelles américain et canadien, il ne faut pas conclure par là que ce dernier soit une simple copie conforme de la législation américaine. Comme le notent plusieurs spécialistes, la législation canadienne a été élaborée de façon à permettre aux provinces de légiférer en matière de relations industrielles (Meltz, 1982). Il existe ainsi onze (11) législations et juridictions différentes en matière de droit du travail (une fédérale et une pour chaque province). Le Fédéral exerce sa prérogative auprès de 10% de la population active dans des domaines particuliers de l'économie qui ont un caractère inter-provincial, ou international, tels que les transports, les banques, les entreprises de communication, les mines d'uranium et les employés municipaux, c'est la législation

provinciale qui prime. Le résultat est pour le moins hétérogène, comme le note Carter (1982 : p.32) :

La présence au Canada de 11 systèmes différents de législation sur les négociations collectives a donné naissance à une collection peu uniforme dans l'ensemble du pays. Même si la juridiction fédérale a essayé d'encourager un standard plus uniforme, il est clair que la diversité juridique est un «état de fait» dans le système canadien de relations du travail.

Ainsi, dans les pages qui vont suivre, c'est sur le Québec en particulier, que nous allons concentrer notre attention pour faire ressortir la dynamique des relations industrielles.

2.2 Encadrement des antagonismes de classe

Avec la Loi des différents ouvriers de 1901 et 1909, qui n'impliquait aucunement la reconnaissance syndicale et encore moins le recours à une convention collective, l'intervention étatique demeure encore timide au début du siècle. Par contre, à partir des années 1920, l'État finira par s'imposer d'une façon directe dans les relations sociales de travail. C'est par le biais de la Loi des syndicats professionnels de 1924 que l'État reconnaît que ceux-ci ont pour fonction de «veiller à la défense et à l'avancement des intérêts économiques, sociaux et moraux de leurs membres». Grâce à cette législation, le contrat de travail «qui jusqu'alors n'était qu'un engagement d'honneur [...] devient un acte juridique permettant aux ouvrier de réclamer devant les tribunaux les salaires prévus par le contrat » (Chartier, 1962 : 464).

Toutefois, les lacunes de la loi restent importantes puisque, dans la pratique, le syndicat demeure une association volontaire, et il en va de même pour la signature de la convention collective. Par ailleurs, même si elle constitue un pas en avant par rapport aux législations antérieures, la loi de 1924 encourage la concurrence entre travailleurs syndiqués et non syndiqués de même métier et au sein de la même entreprise, étant donné que le syndicat ne peut représenter qu'une fraction organisée des salariés. Enfin, l'employeur conserve le pouvoir de se référer à tout moment à ses droits de gestion pour congédier les travailleurs dissidents (Mnasri, 1986). Sur ce point, il faudra attendre 1932 pour que le gouverne-

ment du Québec introduise un premier élément de conciliation obligatoire dans sa nouvelle Loi des enquêtes en matière de différends industriels. À l'intérieur de celle-ci, les grèves et les lock-out seront interdits avant la tenue d'une enquête et ce, malgré une sentence arbitrale non exécutoire. Cependant, au même titre que les lois précédentes, il ne sera jamais question du type de relation qui doit exister entre les parties, ni des méthodes de détermination des conditions de travail.

La décision législative qui constituera un tournant dans les relations patronales-syndicales est sans doute la Loi relative à l'extension des conventions collectives de 1934. Dans le but de mettre fin à la concurrence, cette loi incitera à l'uniformisation des conditions de travail dans une région ou dans une industrie en s'appuyant sur la décision de rendre obligatoires «les dispositions d'une convention collective particulière relatives au taux de salaire et à la durée du travail, pourvu que ces dispositions aient une signification» (Boivin et Guilbeault, 1982 : 144). Ce processus d'homogénéisation est complété en 1937 lorsque l'extension juridique de la convention collective est étendue à toutes les clauses touchant l'apprentissage, la proportion qualifiés/apprentis, les congés payés, etc.

Comme les précédentes, la loi de 1934 ne prévoit aucun mode de résolution obligatoire des conflits entre patronat et syndicats. Ce mécanisme ne sera mis sur pied qu'en 1944 par l'entreprise de la Loi des relations ouvrières.

2.2.1 La loi des relations ouvrières au Québec

À l'instar du Canada, le Québec a aussi connu de nombreuses grèves pendant les années 1942-1943. D'ailleurs, ces années constituent des années charnières dans le climat des relations de travail. Parmi les grèves les plus spectaculaires, qui aux yeux de nombreux observateurs ont influencé la législation québécoise, mentionnons les grèves survenues dans les usines de pâtes et papiers de la région du Saguenay en 1943 et dans celle de la Lake St-John Power and Paper Compagny à Dolbeau, la même année. La grève des usines des pâtes et papiers du Saguenay aura duré 10 jours. La compagnie refusait alors de négocier avec les syndicats catholiques, préférant concéder aux unions internationa-

les les clauses d'un contrat visant «l'atelier syndical fermé». La grève prit fin grâce à l'intervention du ministre québécois du Travail qui proposa que le contrat ne soit pas renouvelé avec les unions internationales avant qu'une commission de conciliation n'ait réglé le conflit intersyndical entre la CTCC et les unions internationales. Le 23 avril 1943 une commission royale d'enquête sera créée sous la direction de Prévost. Simultanément, un conflit semblable éclate aux usines de la Lake St-John Power and Paper Compagny à Dolbeau en 1943 alors que la commission Prévost tenait ses audiences publiques. Le rapport de la commission suggère au gouvernement, le 25 août 1943, l'adoption d'une nouvelle législation ouvrière permettant de garantir la liberté syndicale en proposant en même temps des mécanismes reconnaissant le syndicat plus représentatif des ouvriers d'une usine» (Dumas, 1971 : 85).

Craignant qu'Ottawa «ne profite de la guerre pour étendre sa juridiction à l'ensemble des industries» (Rouillard, 1989 : 250), le gouvernement provincial de Godbout entérine, et élabore, en 1944, les principes juridiques d'encadrement des relations de travail. Cette loi établit essentiellement la reconnaissance syndicale en permettant à tout employé d'être membre d'une association et de participer à ses activités légitimes. Elle stipule également que tout employeur est tenu de reconnaître un représentant collectif des salariés membres d'une association et de négocier une convention collective de travail. Enfin la loi exige le recours obligatoire à la conciliation et à l'arbitrage en cas d'échec de la part des négociateurs.

Le mouvement syndical aura donc réussi, dès la fin de la première moitié du XXe siècle à obtenir un cadre juridique pour l'organisation des relations de travail, mettant dès lors en vigueur les principes institutionnels du rapport salarial fordiste. Toutefois, en dépit du caractère obligatoire des négociations collectives, la Loi des relations ouvrières demeure inachevée puisqu'elle pose des règles strictes de négociation qui encadrent ce droit. Ainsi, la grève est interdite pendant la durée de la négociation collective et ne peut être déclenchée qu'après une période obligatoire de conciliation et d'arbitrage. La Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, elle interdit aux salariés de ce secteur le droit de grève, de même que l'affiliation de certains employés à une centrale

syndicale. Enfin, et c'est sur ce point que nous allons nous attarder dans les prochaines pages, en dépit du succès obtenu par la classe ouvrière, la situation sera extrêmement difficile sous le gouvernement de Maurice Duplessis.

2.2.2 Tendance du mouvement syndical après 1944

La période qui s'ouvre après 1944 est décisive pour le mouvement syndical. S'il a réussi à faire des gains importants au plan salarial, au niveau du droit d'association et au niveau de certaines conditions de travail, l'accès au pouvoir de l'Union nationale, va créer un climat de méfiance et de tension dans les relations de travail, et plusieurs embûches (restrictions) seront déployées contre l'action syndicale. En effet, dès 1945, le régime duplessiste met en marche une série de mesures législatives visant à restreindre l'activité syndicale. En 1946, le gouvernement édicte le bill 62, qui donne à la commission municipale le droit de réviser toute sentence du comité d'arbitrage concernant les municipalités quant à l'incapacité d'un groupe d'employés de payer. En 1949, le gouvernement de Duplessis présente un projet de loi visant l'élaboration d'un code du travail (bill 5). Parmi les principales modifications que propose le bill 5, mentionnons : 1. L'interdiction de toute forme de sécurité syndicale sauf le précompte volontaire; 2. L'illégalité de toute grève sauf si un vote majoritaire des salariés la sanctionne ; 3. L'obligation de tout syndicat de remettre au CRO un rapport financier et la liste de ses membres et officiers et 4. Le retrait de l'accréditation, par le CRO, à tout syndicat qui compte parmi ses membres des communistes.

Il est intéressant de constater ici la ressemblance avec la loi américaine «Taft-Harley», adoptée en 1947, qui restreint le droit de grève (grève illégale, grève sauvage et toute grève que le président des États-Unis juge dangereuse pour la santé et la sécurité publique), interdit l'atelier syndical fermé, empêche la politisation syndicale et restreint l'utilisation des services de la commission nationale des relations ouvrières si ses dirigeants ne fournissent pas un certificat de non appartenance au Parti communiste. Face à un fort mouvement d'opposition du mouvement syndical et de l'Eglise, le projet de code du travail de Duplessis sera retiré. Mais, quelques années plus tard, le gouvernement saura

mettre en vigueur, morceau par morceau, ce projet de loi. Ainsi, le premier pas en ce sens sera le bill 60 relatif aux corporations municipales et scolaires et à leur relation avec leurs employés. Le bill 60 :

édicte des normes quant au contenu des sentences des corporations municipales et commissions scolaires à savoir : durée réglementaire de 2 ans mais pas de rétroactivité dépassant 12 mois ; aucune disposition ne peut aller à l'encontre des droits et pouvoirs des autorités municipales et scolaires d'embaucher, de suspendre ou de congédier leurs employés (Geo, VI, ch. 26).

Cette loi survient à la suite d'une importante grève illégale des membres de l'Alliance de Montréal déclenchée en 1949 par 1800 enseignants. La CRO réagit durement en retirant à l'Alliance son certificat d'accréditation. Après des contestations du syndicat auprès de la Cour suprême, la désaccréditation de l'Alliance sera jugée illégale.

En 1954, immédiatement après le décret de la Cour suprême, le gouvernement riposte en adoptant le bill 20 (loi Guindon) qui modifie la Loi des différends dans les services publics. Le bill 20 prévoyait la perte automatique du certificat d'accréditation pour tout syndicat des services publics qui préconiserait la grève comme solution aux conflits. La même année, le gouvernement duplessiste adopte la loi 19. Cette loi reprend l'article du bill 5 touchant le lien du syndicat au communisme. En vérité, cette loi est la suite logique de la Loi du cadenas, promulguée en 1937, qui interdisait toute propagande communiste sous peine d'emprisonnement. Dans le cadre de la Loi du cadenas, la police avait tous les droits d'intervenir lors des réunions syndicales où l'on soupçonnait la présence de communistes. Plusieurs descentes ont d'ailleurs été effectuées sous Duplessis, menant, par exemple, à la saisie du «Monde ouvrier», l'organe officiel des Unions internationales au Québec (CSN/CEQ, 1984 : 155). La chasse aux communistes va donc continuer de plus belle avec l'adoption du bill 19. Cette loi consacre l'entière autorité de la commission des relations ouvrières de refuser ou de retirer l'accréditation à un syndicat qui compte parmi ses membres des communistes (terme qui n'a jamais été défini d'ailleurs). Peu après

l'adoption de la loi 19, le gouvernement s'en sert pour accréditer les pompiers de Montréal en les obligeant à signer une convention collective et à accepter une hausse de salaire de cinq cents seulement (CSN/CEQ, 1984 : 191).

À côté de cet arsenal de mesures législatives, la gestion duplessiste se distingue également par de nombreuses démonstrations policières. En 1946, la police provinciale intervient dans les mines de cuivre et d'or de la Noranda en Abitibi où, pour la première fois, on utilise le gaz lacrymogène comme moyen de répression (CSN/CEQ, 1984 : 179). En 1947, la police s'interpose dans le conflit de la Dominion Ayers de Lachute impliquant 700 ouvriers de la laine, membres des Ouvriers Unis du Textile d'Amérique. La police occupe la ville de Lachute et le syndicat se voit privé de son accréditation (CSN/CEQ, 1984 : 179). La même année, la police réprime la première grève des 1500 ouvriers des grandes salaisons de Montréal. Presque 250 opérateurs y sont arrêtés. En 1957, la police intervient de nouveau à l'occasion d'une grève déclenchée à Murdochville par un millier de travailleurs qui protestaient contre le congédiement du président de leur syndicat. La Loi de l'émeute y est alors proclamée et plusieurs manifestants seront blessés et arrêtés (CSN/CEQ, 1984 : 179).

En dépit des attaques lancées contre le mouvement syndical, la gestion duplessiste n'a pas estompé la combativité ouvrière. Les grèves demeurent nombreuses et spectaculaires, comme celle du textile à Valleyfield (1946), de l'Amiante (1949), de Louiseville (1952), de Murdochville (1957), etc. Cela n'a pas empêché non plus un bond formidable du mouvement syndical alors qu'un tiers des salariés du Québec rejoignent les rangs des organisations syndicales (Rouillard, 1989).

Même si elle reste inachevée¹, la codification des relations de travail sera donc avantageuse pour les deux parties. Le mouvement syndical y trouve un moyen efficace de limiter les abus du patronat dans l'entreprise, alors que du côté patronal, la codifica-

1 Elle exclut de son cadre juridique les salariés directs de l'État et impose un encadrement autoritaire aux autres salariés en interdisant le droit de grève à ceux du secteur public et para-public – de même qu'aux non-syndiqués – et en supprimant ce droit pendant la durée de la convention collective.

tion des relations de travail permet d'obtenir une délimitation du rôle des syndicats et, par conséquent, leur soumission à la logique du capital. Un document récent de la FTQ le rappelle d'ailleurs avec force :

On a généralement estimé que cette reconnaissance des syndicats était aussi une formule de compromis entre le capital et le travail destinée à maintenir la paix sociale. À l'échelle de l'entreprise, les employeurs étaient forcés de respecter une foule de règles de jeu imposées par loi et par les négociations. Mais en même temps, ils n'étaient généralement pas menacés par des révoltes spontanées, des grèves sauvages, etc. La présence des syndicats leur permettait de disposer d'un interlocuteur légitime, de connaître rapidement les problèmes vécus par leurs employés et employées et leurs revendications (FTQ, 1987 : 37).

2.3 Encadrement des négociations

Le mouvement syndical est ainsi amené à intervenir, bon gré mal gré, dans les limites reconnues par le régime, en concentrant ses luttes sur le contrat de travail, et en se contentant de réduire les abus du patronat. Pour les syndicats, remettre en cause le pouvoir du patronat signifie rejeter les principes même du capitalisme, à savoir la séparation entre les détenteurs des moyens de production et les salariés. Il est intéressant de souligner, à cet effet, que la CTCC a insisté à maintes reprises sur le fait que, même si elle préconise l'expansion et le développement de projets coopératifs de toutes sortes, elle ne le fait aucunement dans le but de contester le principe de la libre entreprise et de l'initiative privée (Blais, 1971 : 50). Cette conception syndicale sera d'ailleurs maintenue et élargie dans les années 1950 et 1960. Dans ces années, l'attaque sera centrée cette fois-ci sur le pouvoir excessif dont jouit la grande entreprise capitaliste ainsi que sur les détenteurs du pouvoir économique (Blais, 1971 : 119) et ce, sans que soient remis en question, encore une fois, les fondements de leur pouvoir.

Une des premières restrictions imposée, par les syndicats, aux directions d'établissements, dans le but de se protéger contre leurs abus de pouvoir, a été la possibilité de contrôler les licenciements.

ments. Les premiers signes d'une volonté sérieuse de contrôler les congédiements remontaient loin, puisque la loi relative aux salaires ouvriers de 1937 rendait illégal tout renvoi pour activités syndicales. Au cours des années 1940 et 1960, ce contrôle s'est considérablement élargi de sorte que l'on retrouve, dans pratiquement tous les contrats, une disposition particulière visant à régler les disputes pouvant survenir dans les relations quotidiennes entre employeurs et employés à propos du congédiement. Ces clauses autorisent l'employé qui se croit injustement renvoyé à demander une révision de sa situation, comme dans cet exemple : «Tout employé qui croira avoir été injustement congédié pourra soumettre son cas à un comité de griefs pour étude et considération. Le cas pourra ensuite être soumis au comité d'arbitrage tel que prévu» (Lussier, 1946 : 34). D'autres conventions collectives abondent dans le même sens, comme cet extrait :

In the event that an employee has been discharged and alleges he has been unjustly dealt with, he may ask for and receive from the Employer the reasons for dismissal. Such discharge shall constitute a case arising under the method of adjusting disputes as provided for by clause no X (Ibid. : 34-35).

Les syndicats ont également cherché à protéger le droit à l'ancienneté et à intervenir au sujet de toute discrimination concernant les promotions, les transferts ou la réembauche des mis à pied. Ainsi, à l'intérieur des conventions collectives se sont généralisées des procédures de ce type qui stipulent, par exemple, «qu'à compétence égale, l'ancienneté l'emporte» (Bélanger, 1955: 74) et qui interdisent toute possibilité à l'employeur de répartir les employés comme elle le désire.

Par ailleurs, la dégradation des conditions de travail a poussé les travailleurs à faire valoir leurs préoccupations dans ce domaine. Ils ont obligé le gouvernement à intervenir pour réglementer, entre autres, l'embauche des enfants et les heures supplémentaires. Parmi toutes les interventions de l'État, celle entreprise sur le plan des accidents de travail attire le plus l'attention. La préoccupation de l'État pour cette question n'est pas nouvelle puisque, déjà en 1909, sont posés les premiers principes de la loi sur l'accident de travail qui reconnaissent le risque professionnel

comme étant indépendant de la faute d'une des parties concernées et instaurent le droit à l'indemnisation. Le travailleur accidenté n'est plus alors obligé de poursuivre l'employeur pour prouver l'imputabilité de ce dernier de la même façon qu'un patron n'est plus tenu individuellement responsable des accidents sur les lieux de travail. Il revient donc à l'État de fixer l'indemnité versée à l'ouvrier. Cette loi ne cessera de se modifier et culminera en 1928 avec l'institution de la Commission des accidents du travail (CAT) chargée de recevoir et d'évaluer les plaintes des accidentés. Insatisfaits de cette loi, les ouvriers exercent des pressions pour que la responsabilité des lésions soit imputée au patronat. C'est en réponse à ce mouvement que fut adoptée en 1931 la nouvelle Loi sur les accidents du travail. Pour la première fois au Québec, les travailleurs cotisent à une mutuelle d'assurance en vue d'indemniser les accidentés. Cette loi donne un nouveau mandat à la C.A.T. créé le 4 septembre 1931. Elle lui confie la gestion des fonds d'indemnisation auxquels doivent contribuer les employeurs. Outre le recours à l'État, le mouvement syndical a également continué à protéger ses membres en exigeant également des patrons qu'ils insèrent dans les contrats de travail une clause reconnaissant la nécessité de prendre des mesures pour la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs (Bélanger, 1955). Toutefois, en dépit de ces transformations dans les règlements de la santé des travailleurs, les initiatives de l'État et du patronat portent essentiellement sur l'effet d'une situation du travail malsaine et non sur les causes. On demandait aux travailleurs de s'adapter aux conditions de travail dangereuses au lieu de modifier le milieu de travail lui-même.

Ce processus de limitation du droit du propriétaire, s'il a pour but d'imposer des restrictions aux directions d'établissements, n'a toutefois de sens que par rapport aux droits de gestion. L'employeur saisit toujours l'occasion de signifier clairement aux employés que son droit de propriété et ses droits reconnus par les lois ne sont pas diminués par le fait qu'il accepte de négocier certains points avec le syndicat, mais que l'exercice de ceux-ci se voit seulement conditionné par les dispositions de la convention collective. En agissant de la sorte, les patrons délimitent le plus possible le champ de la compétence des syndicats et enlèvent toute ambiguïté quant à la concentration des responsabilités face à la gestion de l'entreprise. Or, une des façons efficaces utilisées par le

patronat pour signifier tout cela consiste à insérer dans la convention collective une clause précise qui rappelle aux syndicats que le rôle de la direction n'est pas diminué parce qu'elle accepte de négocier. Au contraire, cette clause confirme plutôt le pouvoir de l'entreprise, en vertu des lois en vigueur, comme l'illustre cet extrait :

Aucune disposition de la présente convention collective ne devra être interprétée comme diminuant le droit de propriété de la Compagnie et les droits qui en découlent suivant la loi. Ces dispositions de la présente convention collective ne font que conditionner l'exercice des droits de la Compagnie selon les règles précises convenues mutuellement dans les dites dispositions (Bélanger, 1955 : 69).

Comme on vient de le voir, la convention collective constitue donc un instrument efficace entre les mains des deux parties. Pour les syndicats, elle leur permet de se protéger contre les abus du patronat, mais, en même temps, elle les sépare de la lutte autour de l'organisation du travail (Baron, Billaudot et Granou, 1985) en accordant au patronat toute latitude pour organiser le travail comme bon lui semble et pour choisir les moyens techniques sans opposition.

À elle seule l'intervention de l'État est pourtant insuffisante pour assurer les conditions nécessaires au développement des méthodes tayloriennes du travail. Encore faut-il que les travailleurs et leurs organisations syndicales acceptent ces conditions, et pour les accepter il doit y avoir des raisons convaincantes. C'est, en fait, ce qui allait se produire tout au long de la période de l'après-guerre. Une des particularités du rapport salarial qui se développera au cours de ces années est justement l'engagement des travailleurs à ne pas s'objecter aux initiatives des directions patronales visant l'introduction de nouvelles méthodes tayloriennes et fordienues du travail. Le mouvement syndical se résigne alors à laisser aux directions d'établissements la presque entière responsabilité de la gestion de l'entreprise et l'initiative dans les changements techniques. Par conséquent, le mouvement syndical «consent» à supporter une organisation hiérarchique et autoritaire. Les effets néfastes de l'organisation taylorienne sont tout simplement troqués contre les dividendes de la société de consommation

et la convention collective se dépouille graduellement de son contenu politique pour se concentrer sur les conditions salariales. Certes, les conflits ayant trait à la définition du travail n'allaient pas disparaître mais, au cours de cette période de prospérité, le fordisme apparaîtra comme le moyen incontournable pour accéder à l'abondance des biens. On trouve là sans doute une explication centrale à l'exclusion des travailleurs de l'organisation du travail.

3. Partage des rôles entre patronat et syndicats

Conformément à ce qui vient d'être souligné, il est pertinent de noter que si le despotisme du patronat et de l'État à l'égard des travailleurs explique leur exclusion de l'organisation du travail, il ne le fait qu'en partie. Cette séparation des travailleurs de la vie de l'entreprise s'explique aussi par le type de compromis qui prévalait pendant les années d'après-guerre. En effet, avec du recul il paraît clairement maintenant que, pendant les années fastes du fordisme, la séparation des travailleurs de l'organisation du travail et de la gestion de l'entreprise se justifiait par un compromis de type fordiste. À l'intérieur de celui-ci, le salaire, lié à la productivité et à l'inflation, servait d'équivalent général à l'acceptation plus ou moins imposée par les travailleurs des méthodes tayloriennes et de leurs effets néfastes. C'est ce sur quoi nous nous attarderons dans la prochaine partie.

3.1 Acceptation des droits de gestion

Avec la reconnaissance des droits de gestion, il devient généralement admis, au fil des ans, que toutes les modifications introduites dans l'organisation du travail relèvent exclusivement du pouvoir de décision des entreprises. En fait, dans les années 1950-60, lorsque des changements organisationnels et techniques ont lieu, ils ne sont considérés par les directions d'entreprises que comme de simples routines que les travailleurs doivent accepter au nom du progrès et de l'efficacité. Plusieurs argumentations propres aux conflits de cette période reflètent cet état d'esprit. À Sherbrooke, en 1957, lorsque la C.T.C.C. accuse la Dominion Textile

Company d'avoir augmenté les tâches de 25%, la compagnie soutient qu'il ne s'agit que d'un changement routinier qui ne justifie pas le recours à une grève (Congrès de CSN, 1964). À Magog, en 1959, lorsque la F.N.C.T. accuse, à son tour, la Dominion Textile d'avoir augmenté le poids des fuseaux – ce qui se traduisait par un surcroît de fatigue et de monotonie dans le travail – la direction rétorque qu'elle est surprise de la réaction des travailleurs puisqu'il ne s'agit là que de mesures habituelles (Ibid, p. 460). Outre le recours à la loi pour imposer leur conception de l'entreprise, les patrons usent également de la convention collective pour écarter le syndicat de la gestion de l'entreprise. La clause de droit de gestion y sera ainsi introduite dans le but de raffermir, de rappeler et de délimiter les droits de la direction en regard des droits acquis par les salariés au moyen des lois existantes. Cette clause est de deux ordres : une clause absolue et une clause spécifique.

Dans la première, se focalisent un ensemble de directives et d'orientations qui confirment que le syndicat reconnaît la juridiction exclusive de l'employeur dans l'administration et la gestion du travail. Les clauses de ce type peuvent prendre des formes particulières quant à leur formulation mais le fond reste le même : maintenir la séparation entre la direction et les exécutants. Les capitalistes prennent donc soin de spécifier, d'une façon générale, dans les contrats collectifs, leur terrain d'intervention en insistant, comme dans cet exemple, sur le fait que «la direction et l'opération de l'entreprise, y compris la vente des produits, sont du ressort exclusif de la compagnie» (Lussier, 1946). Dans certains cas, la direction réaffirme ses droits sur les changements techniques et la gestion de l'entreprise comme c'est le cas dans l'exemple d'une entreprise du secteur de la pulperie : «Reconnaissance sincère et définitive par l'Association du droit de la Compagnie à gérer son entreprise et à moderniser les méthodes de production et la machinerie de son moulin» (Ibid). Dans d'autres cas, le pouvoir de la direction est encore plus explicite, comme dans cet exemple : «La direction de l'usine, et la direction du personnel travaillant, y compris le droit d'embaucher et de renvoyer les travailleurs, appartient à la Cie» (Ibid).

Mais les directions d'entreprises vont plus loin et délimitent davantage les responsabilités des travailleurs. Des clauses

spécifiques seront alors introduites dans les contrats de travail et toucheront certaines questions relatives au fonctionnement concret de l'entreprise. Au chapitre de la discipline, par exemple, la direction d'une entreprise précise que :

En cas de faute mineure, la sanction sera une réprimande du surintendant plus un avertissement du Comité des Grieffs. En cas d'offenses répétées, le licenciement est possible après avoir soumis le cas au Comité des Grieffs, la Compagnie a le droit de congédier un employé pour insubordination, conduite immorale, etc. (Bélanger, 1955)

Et que :

C'est le droit de la Gérance de destituer tout employé sans avis, s'il manque aux règlements d'ateliers. Celui qui s'absente sans permission devra se présenter devant un comité formé de représentants de la Gérance et du syndicat, afin de s'expliquer (Ibid).

Des remarques analogues s'adressent également à d'autres aspects comme la fixation des équipes et des heures de travail ainsi que la santé et la sécurité des travailleurs.

Comme on le voit donc, la reconnaissance des droits de gestion constitue une raison centrale validant l'exclusivité des directions d'entreprises sur la vie de l'entreprise et, par le fait même, justifiant la séparation des travailleurs des problèmes de l'organisation du travail et de la gestion. Ceux-ci accepteront donc la domination capitaliste sur les lieux de travail moyennant, en retour, une amélioration de leur pouvoir d'achat.

3.2 Participation aux fruits de la croissance

Le pouvoir du patronat sur l'organisation du travail, comme explication fondamentale de l'exclusion des travailleurs, ne peut dissimuler une autre raison de nature plus idéologique, à savoir que l'élévation du niveau matériel de l'ouvrier dépend désormais d'une production accrue et des progrès techniques. C'est derrière cette idéologie du progrès que «se cacheront» les syndicats

pour justifier leur délaissement de la gestion de l'entreprise durant les années cinquante et soixante.

Ainsi, après avoir manifesté des craintes à l'égard des changements techniques, les organisations syndicales seront amenées à accepter la modernisation du processus productif et à reconnaître, même, qu'il est issu de l'initiative des directions d'établissements. Les mémoires et les congrès syndicaux de cette période traduisent d'ailleurs clairement cette position. Par exemple, au congrès de 1956 de la Fédération des travailleurs de l'industrie chimique, le président n'hésite pas à déclarer que l'automatisation est déjà un fait accompli et qu'il est donc superflu de chercher à savoir si on est pour ou contre. Ce qu'il faut, ajoute-t-il, c'est s'assurer que le progrès social suit le même rythme que le progrès technique, et faire en sorte que «les bienfaits susceptibles de sortir de ce progrès puissent profiter au capital mais également aux travailleurs et à toute la société» (cité dans CSN, 1983). Quelques années plus tard, lors d'un autre congrès, la position syndicale est encore plus claire. En plus de réitérer son acceptation du progrès technique, la CSN propose que la technisation de l'entreprise soit effectuée «selon un plan harmonieux et que les dommages causés soient assumés collectivement» de façon à hausser la productivité et à réduire les efforts physiques (CSN, 1964 : 260-261). La CTCC ira même jusqu'à encourager une collaboration entre syndicats, patronat et État pour solutionner certains problèmes découlant de l'automatisation tels que le recyclage et la réadaptation des travailleurs déplacés dans le cadre des changements techniques (Rapport annuel du Président présenté au Congrès de 1956).

Il est donc clair que pour le syndicalisme, la critique des changements techniques doit être menée dans le cadre de la philosophie productiviste qui, elle, est considérée comme étant l'occasion de faire participer les travailleurs aux fruits du progrès. On comprendra, dès lors, pourquoi les conflits ayant trait aux conditions de travail seront canalisés par les syndicats vers les demandes salariales ayant pour but de bénéficier des retombées de cette philosophie. C'est ce que nous allons examiner dans les pages qui vont suivre.

3.2.1 Amélioration du pouvoir d'achat

Absents de la gestion de l'entreprise, les syndicats vont ainsi chercher à améliorer les conditions salariales, porte d'entrée au partage de la croissance et ciment par excellence pour unifier et répondre aux besoins de la classe ouvrière. Il est bien entendu que les préoccupations des travailleurs face à la législation des conditions salariales n'est pas un phénomène nouveau. L'insécurité salariale que les travailleurs vivaient avant la seconde guerre suffit, à cet égard, à expliquer l'intervention des pouvoirs publics dans ce domaine. Ainsi, c'est en 1919, dans le cadre de la Loi du salaire minimum, que sera fixé le seuil salarial de base. Toutefois, cette première protection des salaires, qui n'entre d'ailleurs en vigueur qu'en 1925, ne s'applique qu'à l'égard des femmes qui, elles, sont victimes plus que tout autre groupe social de cette insécurité. Il faut attendre 1937, avec la Loi des salaires raisonnables, pour voir le salaire minimum se généraliser à l'ensemble des travailleurs dans le but de les protéger contre des rémunérations trop basses. L'essentiel de cette loi réside dans l'exigence de l'octroi d'un salaire de base antérieur à toute négociation et en fonction duquel évolueront les salaires en général. Cependant, même si la loi réussit à protéger les travailleurs et les entreprises contre la compétitivité – en fixant des taux de salaire minimums et obligatoires et en étendant, par décret, les bénéfices d'une convention collective à l'ensemble des travailleurs d'une branche industrielle ou d'un métier, – elle établit un seuil minimal de rémunération qui ne couvre même pas les coûts de reproduction physique quotidienne d'un individu (Létourneau, 1988 : 231).

Sur ce point, il faut attendre plus tard, soit dans les années 1940, pour que le gouvernement fédéral fixe les taux minima de salaire et suggère le paiement d'«indemnités de vie chère» en cas de hausse du coût de la vie. En réalité, cette indemnité n'a rien à voir avec l'indexation des salaires, elle se limite plutôt à l'octroi de primes hebdomadaires versées aux travailleurs à la suite du gel des salaires décrété par le gouvernement entre 1942 et 1946.

L'intérêt pour l'indexation des salaires n'a commencé véritablement qu'à partir de 1948 alors que l'on retrouve la première clause à cet effet dans le contrat signé entre les Travailleurs Unis de l'automobile et General Motors (Gazette du travail,

1984 : 956). À partir des années 1950, on commence à assister à l'apparition des clauses d'indexation dans plusieurs contrats de travail et ce, dans le but de protéger les travailleurs contre l'inflation (tableau 3). Au Québec, les seules données disponibles (1971) confirment cette tendance, puisqu'on note entre 1971 et 1975 une évolution importante de l'indexation : de 4.8% qu'il était en 1971, le pourcentage des conventions comportant une clause d'indexation passe à 50.8% en 1975 (tableau 4).

Tableau 3

Proportion et nombre des conventions collectives et des travailleurs régis par des conventions collectives avec clause d'indexation des salaires au Canada, 1951-1969.

	C.C. (N)	C.C. (%)
Conventions collectives reçues en 1951	332	20
Conventions collectives en vigueur en 1952 négociées en octobre	315	18
1954	39	7
Conventions collectives négociées en octobre 1955	8	5
Conventions collectives en vigueur 1-1-1962	31	9
Conventions collectives en vigueur 1-1-1965	3	3
Conventions collectives en vigueur 1-1-1967	8	9
Conventions collectives en vigueur 1-1-1968	17	11
Conventions collectives en vigueur 1-1-1969	60	20

Source : Tableau adapté de Hébert, G., «L'impact de l'inflation sur la négociation collective», dans *Inflation, indexation et conflits sociaux*, Québec, Presses de l'Université de Laval, Laval, 1975, p.54.

Parallèlement à l'obtention de l'indexation des salaires, les travailleurs ont également réussi à négocier avec les directions d'établissements le partage des gains de productivité. À la lumière des données recueillies, il est possible d'observer dans sa généralité la corrélation positive qui s'établit entre la hausse de la producti-

vité et les salaires au Québec (tableau 2). En effet, la période allant de 1961 à 1974 a connu une progression soutenue de la productivité : 1.60% entre 1956 et 1961, 2.31% entre 1961 et 1967 et 3.56% entre 1967 et 1974. Cette progression de la productivité est accompagnée d'une progression également soutenue des salaires réels. Le taux de croissance annuel moyen du salaire réel passe de 2.82% entre 1961 et 1967 à 3.33% entre 1967 et 1974. Au total, il y a presque un arrimage entre la progression de la productivité et la progression des salaires réels. Ce partage de la productivité obéit donc à une dynamique semblable à celle qui caractérise les économies capitalistes (Aglietta, 1976 ; Boyer, 1978) et aurait été effectivement attaché à la croissance de la productivité par le biais d'une clause appelée «enrichissement collectif», terme utilisé dans le secteur public et para-public mais emprunté au secteur privé (Lefebvre et Fluet, 1985 : 16).

Tableau 4

Fréquence des clauses d'indexation dans les conventions collectives de 500 employés et plus du secteur privé québécois en vigueur au 1er juillet de chaque année

	Nombre	%
1971	5	4,8
1972	8	7,0
1973	29	24,4
1974	46	37,1
1975	68	50,8
1976	67	43,8
1977	61	39,6
1978	51	32,9
1979	63	40,8
1980	64	43,0
1981	67	52,3

Sources : Bureau de recherche sur la rémunération, Québec, juillet 1981.

Ce qui ressort des propos qui précèdent, c'est qu'au-delà des oppositions entre le capital et le travail, il y avait tout de même «un langage commun, une entente sur les mêmes mythes mobilisateurs : produire, accumuler de l'argent, consommer, travailler...» (Stankiewcs, 1988 : 14). Il faut alors insister sur le fait que même si le fordisme est domination et abrutissement du travail, il est aussi, de l'avis des travailleurs, promesse d'une vie meilleure. Les salariés et leurs organisations collectives allaient donc être sensibles aux retombées du fordisme en termes de bien-être matériel et s'assureront que celles-ci soient généralisées à une fraction importante de leurs membres. Il convient à ce stade de s'arrêter un instant pour examiner les modalités de généralisation de ces retombées.

En effet, en dépit de la décentralisation du régime de négociation au Québec, les ententes négociées au sein des grandes entreprises réussissent tout de même à se généraliser. Les liens entre le Canada et les États-Unis permet d'expliquer cet état de fait. Ces liens s'expliquent, d'une part, par une présence importante d'entreprises étasuniennes en territoire canadien et québécois (40% du capital dans les industries manufacturières et environ 50% dans les mines et fonderies ; Houle, 1985 : 96, cité par Boismenu, 1990 : 163), et, d'autre part, par la domination du syndicalisme international sur le mouvement canadien et québécois (70% des effectifs syndicaux au Canada ; Crispo, 1967 : 2, cité par Boismenu, 1990 : 163). La domination du capital et des syndicats internationaux, ont façonné le système des relations de travail au Canada. Par l'entremise des syndicats américains, les entreprises installées au Québec ont repris à leur compte les revendications et les négociations des ententes salariales en vigueur aux États-Unis. Des syndicats étasuniens «s'impliquaient davantage dans le déroulement des négociations au Canada lorsqu'ils s'agit des branches industrielles en compétition directes avec l'industrie étasunienne; les pressions pour une similarité des ententes visent à éviter une compétition par les bas salaires au Canada» (Boismenu, 1990 : 164). L'exemple de l'Iron à Shefferville illustre ce processus :

La date et la durée des premiers contrats signés avec Iron Ore à Shefferville, offrent un exemple représentatif de l'influence du modèle qu'on appelle «Pattern- Bargaining». Les contrats

vont d'octobre 1957 à octobre 1959. La date d'échéance de trois mois suivait celle des conventions dans la sidérurgie américaine : le temps de voir ce qui est arrivé, de laisser un conflit possible se dénouer, et de modérer sa propre négociation selon ce qui s'est fait ailleurs. C'est d'ailleurs ce qui s'est produit deux ans plus tard, en 1959. Les travailleurs américains ont fait une grève de trois mois avant de signer leur premier contrat de trois ans concernant la date d'échéance du premier août. Les travailleurs d'Iron Ore ont signé au début 1960 un contrat de même durée et ont conservé leur date d'expiration du 15 octobre (Lajoie, 1982 : 143).

Par ailleurs, une autre manière de généraliser le contenu de la convention collective est également diffusée, mais cette fois-ci à partir du territoire québécois ou canadien, comme le rappelle André Fréchette dans son exposé sur les Pâtes et Papiers :

Pour le syndicat canadien, le modèle de négociation demeure le même depuis de nombreuses années : on négocie une entente avec l'une des grandes compagnies généralement la CIP ou l'Abitibi Price, et cette entente constitue le «pattern» qui sera négocié par la suite chez les autres compagnies (Fréchette, 1980 : 60).

Quels que soient les facteurs de diffusion des normes salariales, la négociation collective, en se centralisant, s'est enfermée au cours des années dans des périodes assez longues. Il ne suffit pas pour autant de généraliser les normes salariales, encore faut-il que cette diffusion s'appuie sur une longue période, dans le but de diminuer la fréquence des négociations et d'atténuer la sensibilité du revenu salarial aux variations du marché du travail. Or, la durée des conventions collectives représente, de ce point de vue, un signe important de la programmation du revenu salarial.

3.2.2 La durée des conventions collectives

La durée de la convention collective a progressé d'une façon graduelle entre les années 1940 et 1960. En effet, on remarque que dans les années 1940, la durée ne dépassait pas un an. La loi régissant les relations ouvrières de 1944 est d'ailleurs claire à ce propos :

Une convention collective ne peut être conclue pour plus d'un an, mais il peut être convenu qu'elle se renouvelle automatiquement pour une telle période et ainsi de suite à défaut d'une des parties de donner un avis écrit à l'autre partie dans un délai qui ne doit pas être de plus de soixante ni de moins de trente jours avec l'expiration de chaque période (Loi des relations ouvrières, 1944 : art. 14).

Dans les années 1950 et 1960, on voit cependant graduellement émerger des conventions d'une durée de plus d'un an, comme en fait foi le Code du travail de 1964 qui stipule que «la durée d'une convention collective est d'au moins un an et d'au plus trois ans» (article 3).

Les données disponibles pour l'ensemble canadien permettent de tracer une tendance générale de cette évolution qui va vers un allongement graduel de la durée des conventions collectives. En 1952, dans le secteur manufacturier, 77% des conventions collectives signées sont d'une durée d'un an. Cinq ans plus tard, les conventions collectives d'un an perdent du terrain alors que celles de deux ans se popularisent. Vers 1969, les conventions collectives de deux ans sont la règle (53%)—celles de trois ans sont aussi importantes (40%)—et cette tendance se maintiendra jusqu'en 1974 (tableau 5). Il également été possible de localiser quelques informations sur le tournant des années 1970 au Québec qui viennent confirmer la tendance canadienne. Il en ressort que jusqu'en 1964, la durée des conventions collectives ne dépassait pas un an alors que plus tard, en 1972, on constate un allongement considérable de celles-ci. En effet, sur les 433 conventions analysées par le Ministère du Travail, 57.8% ont une durée de trois ans à cette époque (Tableau 6). Mais cet allongement de la convention collective n'est pas un «phénomène homogène pour l'ensemble des activités économiques ; il se manifeste davantage dans les grandes entreprises du secteur manufacturier et, plus tard, dans le secteur public» (Boismenu, 1990 : 165).

Avec cet allongement de la durée des conventions collectives, se trouve ainsi programmée la progression du salaire. Ce dernier n'impliquera plus comme par le passé le recours à des crises périodiques associées à une baisse du niveau général des prix. Guidés par des raisons stratégiques, les syndicats vont concentrer leurs revendications autour de l'amélioration du niveau de vie, laissant ainsi le champ libre aux directions d'établissements

pour imposer leur conception de l'entreprise et pour étendre leur domination sur les lieux de travail. Un document de la FTQ le rappelle avec force :

les problèmes qualitatifs, tels que définition de la tâche et de son contenu, contrôle de la production, gestion du travail, ont souvent évacué la revendication lorsque vient le moment du règlement, à la fin d'une grève ou d'une négociation pénible. Présentes au début, les revendications qualitatives deviennent plus tangibles : salaires, bénéfices marginaux, heures de travail [...] . les victoires obtenues en négociation ont alors l'allure de compensations gagnées en retour de l'acceptation d'un travail ennuyeux et non satisfaisant (FTQ 1973 : 12-13).

Une telle revendication peut, certes, en masquer d'autres touchant par exemple les cadences, l'organisation de la production ou les relations hiérarchiques. Pourtant, comme l'a noté Erbes-Séguin, (1988), «tout au long de cette période, le salaire sert d'équivalent général à l'ensemble des revendications des travailleurs».

Voilà donc la spécificité du compromis qui justifie, entre 1945 et 1970, l'exclusion des travailleurs de l'organisation du travail et de la gestion. Dans ce compromis, les syndicats acceptent, bon gré mal gré, l'entreprise taylorienne et ses effets néfastes à condition que cela leur permette de participer aux fruits de la croissance. Mais à partir des années 1970, les choses iront autrement. Ce compromis qui a jusqu'à présent permis de confirmer la domination du patronat sur les lieux de travail et encouragé l'exclusion des travailleurs de la vie de l'entreprise, se révèle inefficace pour les deux parties. La modification des comportements des travailleurs, les nouvelles utilisations de la main-d'oeuvre et l'élaboration de nouveaux mécanismes de gestion des conflits seront alors des indices importants de cette remise en cause du compromis patronal-syndical.

Essayer de comprendre les raisons derrière l'exclusion des travailleurs des problèmes de l'organisation du travail et de la gestion n'est pas une tâche facile tellement les motifs sont nombreux et complexes à démêler. Pour assurer un fil conducteur à l'interprétation de cette exclusion, nous nous sommes laissé guider par l'idée du compromis. Cette idée qui n'est, faut-il le répéter, qu'une construction théorique, nous a permis de constater que l'exclusion ne peut être le simple reflet de stratégies patrona-

les, mais le produit de jeux d'interaction complexes entre le patronat, le syndicat ainsi que l'État.

Tableau 5
Durée des conventions collectives, Canada, 1951-1974

Année	Durée	%
1951	1 an et moins	86
	Entre 1 et 2 ans	6
	2 ans	8
	3 ans	0.6
	5 ans	0.3
1952	moins d'un an	5
	1 an	77
	1 à 2 ans	4
	2 ans	9
	Plus de 2 ans	4
1956	1 an et moins	27
	1 à 2 ans	10
	2 ans	38
	Plus de 2 ans	8
1962	1 an	28
	1 à 2 ans	2
	2 ans	40
	2-3 ans	4
	3 ans	26
1969	1 an	3
	1 à 2 ans	2
	2 ans	39
	2-3 ans	11
	3 ans	46
1974	1 an	3
	2 ans	44
	3 ans	53

Source : Herbert, G., «L'impact de l'inflation sur la négociation collective», in *Inflation, indexation et conflits sociaux*, Québec, Presses de l'Université Laval, 1975, p. 62 et 63.

Tableau 6
Durée des conventions collectives, Québec 1972.

-15 mois	5
15-20	13
21-26	102
27-32	64
33+	249
Total	433

Source : Données tirées de Direction générale de la recherche, Ministère du travail et de la main-d'oeuvre, Analyse des conventions collectives, Québec, 1972-1973.

D'une façon générale, on peut résumer l'aboutissement de ce compromis de la manière suivante. Au prix d'affrontements sanglants (e.g. grèves de l'Amiante en 1949, de Murdochville en 1957, des travailleurs de l'Alcan à Arvida en 1957, etc), les parties antagonistes ont abouti, tout au long des années 1940 et 1960, à un partage inégal des rôles. Tout d'abord, cette distribution a eu pour résultat de livrer l'organisation du travail et les problèmes de gestion aux mains de la direction. À cet égard, les gestionnaires ont donc eu toute la liberté d'entreprendre des changements organisationnels et techniques comme bon leur semblait. Aidé souvent, pour cela, par les pouvoirs publics, le patronat réussit donc à exercer sa domination sur toute l'entreprise et à signifier aux syndicats que les droits de gestion ne sont pas un domaine à partager.

S'il est évident que les droits de gestion expliquent la raison fondamentale de l'exclusion des travailleurs de la vie de l'entreprise, ils ne peuvent, toutefois, occulter la participation de certains autres éléments déclencheurs provenant, cette fois-ci, des syndicats eux-mêmes. En effet, malgré leurs nombreuses critiques adressées au capitalisme, ceux-ci finissent non seulement par accepter la séparation capitaliste entre les détenteurs des moyens de production et les salariés, mais aussi à adhérer à l'idéologie de la technique, à savoir «produire plus pour avoir plus» (Aglietta, 1976). Alors, les syndicats ont été amenés, au fil des années, à délaisser les problèmes qualitatifs de l'organisation du travail pour concentrer leur action sur l'amélioration du pouvoir d'achat de

leurs membres. Cela ne veut pas dire pour autant que les aspects organisationnels et institutionnels de l'entreprise étaient négligés, mais simplement qu'ils étaient massivement canalisés vers des revendications salariales. Par ailleurs, l'intervention de l'État sera également déterminante dans ce partage des rôles, dans la mesure où il contribuera, grâce à son pouvoir de légiférer, à légaliser la classe ouvrière et à créer les conditions essentielles à la paix industrielle.

Certes, ce partage des rôles entre les antagonistes n'est pas linéaire, ni donné d'avance, mais, au contraire, il constitue un long processus contradictoire et toujours inachevé. On n'a qu'à penser, entre autres, aux longs conflits qui opposent, à l'époque, les travailleurs et le capital, à la gestion anti-syndicaliste du gouvernement duplessiste, au rôle important qu'a joué la Révolution tranquille dans l'élargissement des compromis dans le secteur des services ou au renouveau de l'intervention de l'État. À tout cela, il faut ajouter que le compromis social n'a pas eu comme seule conséquence la croissance économique, il a aussi détruit la nature, légitimé le gaspillage, la discrimination et l'exclusion. Voilà, en somme, en quoi se distingue la spécificité du compromis fordiste des années 1950 et 1960.

Ce compromis allait toutefois perdre graduellement de son efficacité. À partir des années 1970, le mécontentement des travailleurs à l'endroit des méfaits du taylorisme et du fordisme se manifesterà à travers une remise en cause des règles du jeu, jusque-là admises et intériorisées par le patronat et les syndicats. C'est l'objet du prochain chapitre consacré à la crise du rapport salarial fordiste.