

International Review of Community Development Revue internationale d'action communautaire



Syndicalisme et gestion du social Unionism and Social Management Sindicalismo y gestión de lo social

Mona-Josée Gagnon

Number 19 (59), Spring 1988

Repenser les solidarités étatiques

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1034246ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1034246ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Lien social et Politiques

ISSN

0707-9699 (print)

2369-6400 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Gagnon, M.-J. (1988). Syndicalisme et gestion du social. *International Review of Community Development / Revue internationale d'action communautaire*, (19), 105–118. <https://doi.org/10.7202/1034246ar>

Article abstract

In this article the author discusses the evolution of unionism in Québec in order to put a better perspective on the issues at stake in the areas of how work is organized and social reform.

It is not easy to describe the reality of unions today without taking into account the context within which they function—specifically, the social and economic roles of the State. Although government/labor relations have historically been favorable or at least a party to the growth of the union movement, the Welfare State crisis of the past several years calls for a reexamination of the strategies employed by Québec unions.

Does the union movement, historically defined as an opposition force, still represent a force for change? To find the answer to this question, the author examines the growing danger of social dualization, which generates a whole new series of contradictions.

Syndicalisme et gestion du social

M.-J. Gagnon

« Il faut être conscient des dangers ou « travers » qui accompagnent nécessairement une institutionnalisation poussée du mouvement syndical. En plus des dangers qui nous guettent dans nos fonctionnements, nos structures et nos orientations, il existe un risque réel pour le mouvement syndical d'être assimilé dans l'opinion publique davantage à un appareil d'État qu'à un organisme représentant la majorité de la population. Nous ne voulons pas nous transformer ni dans les faits ni en apparence en « syndicalisme d'État ». »

(FTQ, 1987b : 38).

Dans les sociétés capitalistes avancées, le syndicalisme se présente encore le plus souvent comme une force d'opposition. Mais ce n'est pas là son seul rôle, puisque le syndicalisme est aussi actif dans le procès de régulation sociale, au point de participer en tant que tel à la gestion de nombreux dossiers et programmes. Cette double particularité peut apparaître à certains d'autant plus équivoque qu'on la considérera à la lumière de deux faits sociaux majeurs des années 1980. En effet, d'une part on remet en cause l'État providence, non seulement à partir d'une analyse néo-conservatrice, mais aussi à partir de la mouvance autogestionnaire ; ce n'est alors pas tant l'État qui est mis en

cause que certains de ses avatars, envisagés comme obstacles à l'émergence de nouvelles solidarités et d'une autonomie réelle. D'autre part, la menace de la dualisation du marché du travail se précise, nouvelle fracture sociale qui bouleverse nécessairement toutes les visions antérieures des rapports de classes.

Or, dans cette nouvelle donne, le syndicalisme continue à réitérer son adhésion à l'État providence, fidèle à une analyse sociale-démocrate traditionnelle. Est-ce là expression d'un projet de société, comme le veut son discours officiel, ou plutôt d'une coupable association entre deux appareils — l'étatique et le syndical — unis dans la défense de bastions du

corporatisme et du professionnalisme ? De même, dans l'analyse du processus de dualisation, le syndicalisme n'est plus présenté, tant s'en faut, comme le défenseur de la veuve et de l'orphelin. La stratification sociale est décrite à partir de nouveaux critères, parmi lesquels le salariat n'apparaît plus comme déterminant, sans que l'on parle même de l'opposition capital-travail. Nous voici plutôt face aux exclus du système d'une part, et à ceux qui en profitent d'autre part, face aux éternels précaires dont le nombre s'accroît sans que diminuent pour autant les avantages des prétendus nouveaux privilégiés : salariés syndiqués des secteurs traditionnels et du secteur public, dotés de la sécurité d'em-

106 ploi et de conditions de travail et de retraite avantageuses.

En voilà bien assez pour que l'ombre du soupçon bien intentionné commence à envelopper les syndicats : l'*ambiguïté* des syndicats dans un marché du travail et une société en recomposition paraît en effet être l'un des aspects de la « crise » du syndicalisme occidental. Cet article s'inscrit dans ce débat sur la question syndicale. Il est consacré à une mise en situation des rapports multiples et entrecroisés entre l'État et les syndicats, de même qu'à une revue de l'évolution du discours, et dans une moindre mesure de la pratique des syndicats, principalement face à l'État.

C'est le syndicalisme québécois qui fait l'objet de cet article. Cependant, les rapports État-syndicats, la juxtaposition difficile de la gestion et de l'opposition, se présentent universellement comme des cristallisations des mutations, et parfois de la faiblesse des syndicats¹.

Les rapports avec l'État

L'encadrement juridique des relations de travail constitue l'épicentre des rapports État-syndicats. Mais tout autour de ce point focal se sont nouées d'autres relations auxquelles prend part aussi, directement ou pas, l'intervenant patronal. C'est ainsi qu'on a assisté à la montée des syndicats sur

la scène politique, de même qu'à leur association à divers mécanismes de gestion sociale et économique ; ces processus ont été, diversement mais semble-t-il de façon répandue, cristallisés par des pratiques subventionnelles. L'accélération de la multiplication des rapports État-syndicats remonte à l'époque de la victoire du keynésianisme, considéré ici non pas strictement sur le plan des politiques économiques mais plutôt sur le plan de sa charge idéologique. Au Québec, on a vu ce mouvement prendre une ampleur remarquable au moment de la construction d'un État moderne, dans les années 1960.

Une croissance parallèle

L'État et le mouvement syndical affichent, au Québec, une courbe de croissance similaire. C'est là un phénomène non inédit, déjà constaté par Trotsky en 1940 ; un phénomène peu exceptionnel aussi, dans la mesure où la plupart des pays capitalistes industrialisés ont connu simultanément une expansion de l'appareil étatique et une croissance des effectifs syndicaux, des années 1930 à 1945. Il demeure que le « boom » étatique et syndical du Québec, survenu dans les années 1960, revêt un caractère particulier à quelques égards.

Par son importance d'abord : entre 1960 et 1966, le taux de croissance du mouvement syndical a augmenté de près de 50 %, le taux global passant de 30 % à 36 % de la main-d'œuvre (FTQ, 1987a : 306). Durant à peu près la même période (1960-1970), la part des dépenses engagées par le gouvernement du Québec dans l'économie s'est multipliée par deux ; entre 1957 et 1967, le gouvernement québécois a affiché le taux de croissance des dépenses nettes per capita le plus élevé du pays (Gow, 1986 : 22-23).

Par la relation directe entre le développement de l'État et l'augmentation du taux de syndicalisation ensuite : en effet, les modifications législatives autorisant la syndicalisation des employés de l'État (1964) ont permis en peu d'années aux syndicats de grossir leurs effectifs. De 1960 à 1971, le nombre des employés du secteur public québécois est passé de 36 000 à près de 350 000, ce qui représente, en termes de rémunération, un saut de 17,9 % du PNB de 1961 à 31,8 % du PNB de 1970 (Renaud, 1978 : 2). À partir du milieu des années 1960, les relations bilatérales entre l'État-patron et les syndicats, favorisées aussi par les opérations de centralisation administrative qui se sont produites dans plusieurs secteurs (santé, éducation...), ont constitué une facette importante des rapports entre l'État et le mouvement syndical.

Par la convergence idéologique, enfin, entre les élites technobureaucratiques qui ont présidé au renforcement et à la modernisation de l'État québécois, et les organisations syndicales. Chez ces dernières, en effet, l'émergence d'un sentiment nationaliste « québécois » s'est combinée au préjugé favorable à l'État qui caractérisait alors la plupart des mouvements syndicaux.

L'encadrement juridique des relations de travail

Aperçu général et effets

L'évolution des rapports entre l'État et les syndicats dans le domaine des relations de travail et des normes du travail constitue la porte d'entrée vers l'étude de la problématique des rapports État-syndicats. Rapports codifiés et pourtant politiques, rapports fondés sur la recherche de l'harmonie et pourtant antagoniques.

Dans toutes les sociétés capitalistes avancées, l'encadrement juridique moderne des relations de

travail s'est modelé entre les années 1930 et 1950, soit après la crise et le triomphe du keynésianisme (Adam et Reynaud, 1978). Ce type d'intervention législative a aussi accompagné les interventions plus anciennes dirigées vers l'établissement de normes du travail et de protection minimale des travailleurs et travailleuses. Le Canada et le Québec se sont à cette époque affranchis de l'exemple britannique pour s'inspirer davantage des législations américaines du New Deal (Carrothers, 1965), caractérisées par un volontarisme tempéré par la claire identification de l'État comme troisième intervenant dans les relations de travail. Le résultat le plus concret et le plus lourd de conséquences de ce tournant législatif en ce qui concerne les rapports de classes en entreprise a été la consécration du caractère primordial de la négociation collective et de son produit : la convention collective. L'action syndicale, qu'il s'agisse de ses modalités, de son rythme, de l'interprétation de sa légalité ou illégalité, a graduellement été remodelée pour faire droit au primat du processus négociateur, dorénavant fondement tout autant qu'objectif des relations de travail.

Au Québec, c'est en 1931 qu'a été mis sur pied un ministère du Travail, doté déjà de 188 fonctionnaires, en remplacement du département des Travaux publics et du Travail (Gow, 1986). Venant remplacer un ensemble de lois considérées peu efficaces mais aussi peu contraignantes pour les parties, la Loi des relations ouvrières de 1944 fait entrer le Québec dans l'esprit du New Deal, avec quelques marques d'originalité : ainsi, la grève n'était pas interdite pendant la durée de la convention collective, cet « anachronisme » devant disparaître en 1961. Après des décennies houleuses, le Code du travail de 1964 remplaçait la loi de 1944 ; le nou-

veau Code intégrait six législations, rajeunissait l'ensemble du processus de reconnaissance syndicale et de négociation, et accordait, sous réserves, le droit de grève aux employés du secteur public. Mentionnons également que c'est dans les années 1930 que sont apparus les premiers organismes publics fondés sur la reconnaissance des acteurs prenant part aux relations de travail. Ce fut le cas des comités paritaires sectoriels administrant les décrets dans le cadre de la Loi de l'extension des conventions collectives (1934) : pour la première fois, le législateur reconnaissait aux représentants syndicaux compétence pour défendre les intérêts de salariés qui n'étaient pas nécessairement syndiqués. De même était créé en 1940 le Conseil supérieur du travail. Cette reconnaissance d'une représentativité élargie sera à la base de la composition d'autres organismes par la suite, et notamment de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) en 1980.

La complexité grandissante de l'appareillage juridique et l'inévitable judiciarisation des relations de travail qui en a été la conséquence ont, pour plusieurs, été les facteurs déterminants de la professionnalisation et de la bureaucratisation des syndicats². Chaque avancée syndicale sur le terrain de la négociation, chaque intervention étatique tendant à accroître le pouvoir de négociation syndical ou à améliorer les normes de protection universelle se sont nécessairement traduites par une complexification croissante de la négociation et par suite de toute l'action syndicale. C'est ce qui est arrivé par exemple avec la création de comités paritaires en santé et sécurité du travail (1979), domaine dont les syndicats s'occupaient auparavant mais en dehors de mécanismes de reconnaissance et de

négociation très précis comme c'est maintenant le cas.

Les écoles de relations industrielles ont accompagné cette évolution en instituant un nouveau champ du savoir, en fait jonction de plusieurs disciplines (au départ, sociologie, psychologie, droit), et en fabriquant un programme scolaire fait sur mesure pour les entreprises qui devaient maintenant gérer à la fois des relations avec des employés et des relations avec des syndicats.

De leur côté, les organisations syndicales se sont mises à l'heure de la formation de leurs militants et militantes, une formation technique se superposant peu à peu à une formation de nature plus « politique ».

Les organisations syndicales ne peuvent plus depuis longtemps intervenir « en amateur » dans des dossiers aussi complexes que la santé et la sécurité du travail, l'accès à l'égalité, les régimes de retraite, les mécanismes d'intéressement salarial, la formation professionnelle... Des spécialistes ont fait leur apparition, des complicités dans les milieux scientifiques ou financiers se sont créées.

Dans ce contexte, l'ensemble des mécanismes démocratiques à l'intérieur des syndicats — la prise de vote, les discussions des demandes syndicales et des propositions patronales, etc. — peuvent être vus comme des contrepoids à des fonctionnements qu'une préoccupation minimale d'efficacité devait tout naturellement entraîner : établissement de conventions types, négociations centralisées, constitution d'un corps de fonctionnaires syndicaux, secret entourant tant la négociation que la stratégie syndicale dans la négociation. Dans l'imagerie syndicale, les séances de négociation se sont muées petit à petit en grandes messes officieuses par un cercle d'initiés partageant une même compétence mais appartenant

108 pourtant à deux camps opposés ; parfois, l'État intervenait comme troisième joueur, lorsque le mécanisme de la négociation semblait grippé.

De l'institutionnalisation à l'ambiguïté

Les analystes du mouvement syndical, de quelque horizon idéologique qu'ils proviennent, accordent généralement beaucoup d'importance à l'institutionnalisation de ce dernier, processus dont l'encadrement juridique des relations de travail a été historiquement et demeure le fondement. Le concept d'institutionnalisation est couramment utilisé en sociologie ; on peut l'associer dans un premier temps à la sociologie fonctionnaliste, qui l'a imposé au sens de « régulation/stabilisation/formalisation de pratiques, conduites, coutumes », comme l'écrit Hoult (1972). D'autres auteurs donnent un sens plus restrictif à l'institutionnalisation, y voyant la réduction des antagonismes à la dimension économique.

Contre les marxistes, qui font plus volontiers appel à la notion d'intégration des syndicats, pour désigner tout à la fois l'institutionnalisation des luttes et leur économicisme — dans le cadre d'une stratégie étatique d'écrasement de la classe ouvrière —, un auteur comme Korpi, plus proche de la tradition syndicale, minimise le poids de l'institutionnalisation (en-

cadrement juridique), dans laquelle il voit d'ailleurs la mise en forme de la vitalité et de la force des syndicats (Korpi, 1978).

Une préoccupation syndicale de retour aux sources ne pourrait évidemment comporter le retour à un « âge de pierre » pré-régulateur. Inéluctable, l'institutionnalisation de l'action syndicale est en fait l'aboutissement de la reconnaissance des syndicats³, et revêt de ce fait un caractère ambigu. La condamnation sans procès comme le triomphalisme naïf paraît, dans cette perspective, peu éclairante pour analyser les effets de l'institutionnalisation des syndicats. La reconnaissance de cette ambiguïté, la vision du droit du travail comme rapport et compromis entre des intérêts antagonistes, paraît être l'approche théorique la plus féconde, et par ailleurs la plus réaliste.

Une telle approche nous éloigne bien sûr de la conception marxiste de l'intervention étatique dans les relations de travail, laquelle est nécessairement dénaturation et desubversion : « La ruse du capital est de donner à la classe ouvrière une langue qui n'est pas la sienne, la langue de la légalité bourgeoise » (Edelman, 1978 : 16).

Si l'encadrement juridique est un compromis, il constitue aussi un mécanisme régulateur qui entraîne forcément les syndicats à participer au contrôle social de la main-d'oeuvre (Pizzorno, 1977 ; De Gaudemar, 1979), comme le soulignait d'ailleurs un document syndical récent :

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 du jeu imposées par la loi et par les négociations. Mais en même temps, ils n'étaient généralement plus 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, 1987b : 37).

Les syndicats sont amenés à l'occasion à assumer clairement et ouvertement cette fonction de régulation. Le cas est fréquent dans le cadre de l'action syndicale dans l'entreprise, plus rare au niveau de la société globale. Les syndicats n'auront d'ailleurs pas à le faire à cette échelle si leurs structures permettent un contrôle efficace de l'appareil sur les membres. Ce contrôle se voit facilité lorsque la loi consacre la reconnaissance du caractère exclusif de la représentation syndicale, comme c'est le cas en Amérique du Nord et au Québec. Mais dans un pays comme l'Italie, où le contrôle syndical est extrêmement diffus, on a vu récemment les confédérations syndicales s'associer à l'État dans la mise en forme d'une réglementation du droit de grève dans les services publics.

Mécanisme participant de la régulation sociale, l'encadrement juridique des relations de travail est quand même à l'origine un mode de gestion du conflit, à la source duquel on retrouve des mobilisations et des luttes en appui à la revendication syndicale. Il paraît impossible de tracer une ligne nette de démarcation entre les gains authentiques et non piégés (par exemple le droit d'association), les gains piégés (par exemple pour certains la législation sur la santé et sécurité du travail) et les reculs ou attaques non déguisés (par exemple les dispositions régissant les fonctionnements syndicaux). Ces gains, ces droits, ces avantages et ces reculs s'inscrivent à l'intérieur d'une même logique, répondant aux mêmes principes de base, et sont tous dans la même mesure autant des acquis que des compromissions. La pénétration réciproque des appareils étatiques et syndicaux, par le biais des mécanismes juridiques

d'encadrement des relations de travail, revêt un caractère inéluctable. Il paraît plus utile, tant à des fins d'action qu'à des fins de réflexion, d'en prendre acte et de chercher comment en contrôler les effets pervers et préserver une action syndicale authentiquement démocratique. Ces mécanismes sont en effet utilisés, et sans doute peuvent l'être davantage, comme vecteurs de lutte. D'ailleurs il est virtuellement impossible de mener des actions syndicales qui ne s'inscriraient pas, d'une façon ou d'une autre, à l'intérieur des mécanismes d'encadrement juridique.

La montée des syndicats comme acteur politique

L'évolution de la capacité de représentation

À en juger par l'évolution politique de l'ensemble des sociétés capitalistes industrialisées, la montée des syndicats sur la scène politique est un phénomène généralisé, qu'on ne peut donc exclusivement réduire à l'idéologie syndicale. Sauf sans doute aux États-Unis et en Grande-Bretagne, les organisations syndicales sont devenues des interlocutrices majeures face aux gouvernements en place ; la légitimité et la capacité de représentation qu'on leur accorde vont en outre généralement bien au-delà de leur base formelle de représentation. Les différentes sociétés se distinguent selon le degré de formalisation et la nature des mécanismes mis sur pied pour mettre les interlocuteurs en présence et déclencher des discussions. La tendance générale est cependant de viser davantage la concertation, c'est-à-dire la discussion orientée vers le consensus, que la consultation étroitement définie.

Plusieurs organisations internationales, suivant ce mouvement, se sont aussi dotées d'une mission « consultation » qui entraîne une

présence syndicale parfois assez importante, quoique bien sûr toujours très minoritaire (exemples : l'Organisation de coopération et de développement économique, la Communauté économique européenne...); l'existence même de l'Organisation internationale du travail, organisme des Nations-Unies fondé en 1919, repose sur la reconnaissance et la promotion du « tripartisme » (gouvernements, organisations patronales, organisations de travailleurs).

Il faut certainement tracer un parallèle entre la reconnaissance des syndicats dans l'entreprise et leur reconnaissance dans la société. Le terrain de rencontre de ces deux modes de reconnaissance des syndicats paraît être le keynésianisme qui, avant d'être un programme de politiques économiques, était un projet de régulation de la lutte des classes, et plus particulièrement d'institutionnalisation des conflits ouvriers-patrons (Negri, 1978). La notion d'intérêt général (intérêt patronal et ouvrier à l'échelle de chaque entreprise, intérêt de l'État et des grandes classes sociales) prenait le relais de celle de la contradiction des intérêts entre classes. Keynes avait reconnu la lutte des classes mais avait su proposer des mécanismes susceptibles de la canaliser à l'intérieur du capital : en quoi son oeuvre est aussi une opération d'intégration politique et idéologique de la classe ouvrière à l'État. Aujourd'hui, alors même que sont remis en cause certains dogmes de l'économie keynésienne, le mode keynésien de régulation sociale l'est rarement.

Les analyses sur cette montée syndicale vers le politique sont anciennes, nombreuses et variées, mais c'est sans doute le courant identifié au « néo-corporatisme » qui, récemment, a apporté les analyses les plus stimulantes pour l'étude de ce phénomène. Sans entrer dans les débats internes des

analystes du néo-corporatisme⁴, on peut d'abord définir le mode néo-corporatiste de représentation des intérêts par opposition au mode pluraliste de représentation des intérêts, caractérisé par la démocratie du suffrage universel, le parlementarisme et ce qui les accompagne habituellement : débats publics, consultation populaire par voie électorale, étude des lois dévolue aux parlements... Le néo-corporatisme, favorisé par la centralisation des pouvoirs au sein de l'exécutif — tendance observée dans la plupart des démocraties occidentales —, est au contraire fondé sur la reconnaissance tendanciellement exclusive des grands acteurs de classes (employeurs et syndicats). Par cette reconnaissance, on vise à réguler les oppositions et à canaliser les énergies dans des directions communes, de la même façon que la négociation institutionnalisée dans l'entreprise vise à pacifier et à organiser les relations sociales.

Peu d'auteurs font du néo-corporatisme un modèle global se substituant complètement à un mode de production ou de rapports de pouvoirs au sein de la société. De même, la grande majorité ne propose pas que le mode de représentation des intérêts néo-corporatiste recouvre entièrement son équivalent pluraliste. C'est donc dans cet esprit de caractérisation tendancielle qu'il est intéressant d'appliquer l'analyse néo-corporatiste à la situation québécoise. Des « traces » de néo-corporatisme peuvent indéniablement être identifiées dans l'histoire des rapports État-syndicats, et on en a vu ou verra plusieurs représentations dans ce texte : paritarisme de certaines institutions, consultations privilégiées, mécanismes de concertation... Ce mode de représentation des intérêts présente des avantages certains, en termes de légitimité, pour les syndicats ; en situation de pluralisme syndical, on

110 assiste nécessairement à des surenchères, comme l'exemple français l'a aussi démontré (Rosanvallon, 1988). Les stratégies et les bases politiques des deux grands partis évoluant au Québec seront déterminantes pour l'avenir des relations néo-corporatistes. Mais il est douteux que la représentation néo-corporatiste disparaisse du champ politique, et par suite les tensions entre les deux modes de représentation des intérêts, et entre les « représentés » et les « représentants ».

L'activité de consultation

La consultation des syndicats à l'intérieur d'organismes à base de représentation pluraliste caractérise l'ensemble des sociétés capitalistes avancées, quel que soit le parti politique au pouvoir. Le fait qui s'est imposé à tous les observateurs de la scène québécoise est la prolifération des organismes consultatifs à partir des années 1960. Les syndicats y ont eu et y ont très souvent leur place, minoritaire, pour représenter non seulement les intérêts de leurs membres, mais aussi ceux de la population sans voix en général, c'est-à-dire à peu près tout le monde. Un de ces organismes, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, a la particularité d'être paritaire (représentation patronale et syndicale de même poids, avec prési-

dent nommé par le gouvernement).

Ces organismes, « une des plus grandes innovations structurales de la révolution tranquille » selon l'expression de Gérard Bergeron (1984), dépassaient la cinquantaine en 1976, alors qu'il n'y en avait que deux au début des années 1960. La comptabilisation exacte des organismes consultatifs demeure à faire si l'on en croit J.I. Gow (1986 : 301) : « La prolifération des comités et conseils consultatifs est telle que personne ne sait exactement, en 1970, ou encore aujourd'hui, combien il y en a ».

Malgré les recommandations du comité Gobeil, qui avait effectué en 1986 un recensement des principaux organismes consultatifs et recommandait sans autre forme de procès d'en abolir 16 sur 21, l'actuel gouvernement Bourassa a, on le sait, poursuivi le mouvement de création de conseils (Jeunesse, Famille...). La fonction consultative institutionnelle, à laquelle sont largement associées les organisations syndicales, se porte donc encore bien au Québec. Cela dit, l'efficacité proprement dite de ces organismes est très variable, et il faudrait également analyser l'intérêt proprement syndical de cette participation.

D'autres formes de consultation se sont graduellement affermies tout au cours de ce siècle. À mi-chemin entre le privé et l'institutionnel, la consultation ponctuelle à travers les commissions parlementaires et les commissions d'enquête s'est beaucoup développée avec la Révolution tranquille. Il est devenu habituel de retrouver au sein des commissions d'enquête un ou des représentants officiels du monde syndical. Les commissions parlementaires, au départ censées s'ouvrir aux groupes mais aussi à la population en général, sont maintenant assez souvent l'occasion d'établir une

hiérarchie dans les groupes ou personnes qui veulent se faire entendre. Les exigences des délais d'adoption des législations, l'importance du travail exigé des parlementaires, amènent donc le gouvernement à refuser d'entendre plusieurs groupes, ces derniers devant alors se contenter d'envoyer leur point de vue, à charge de le faire connaître publiquement s'ils en sont capables. Le choix des groupes finalement admis aux commissions parlementaires constitue un indicateur de légitimité : les centrales syndicales sont généralement de la partie.

Quant aux consultations non formelles (démarchage, consultations privées, rencontres à huis clos...), elles sont plus ou moins denses selon les affinités politiques des partis et des personnes en situation de pouvoir (gouvernemental et syndical), ainsi que selon les rapports de force. Personne n'ignore plus que ces pratiques sont très courantes ; J.I. Gow avance d'ailleurs que, dès la période 1897-1936, le gouvernement québécois consultait de façon constante les groupes d'intérêt (pour les syndicats, il s'agissait de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC), devenue la Confédération des syndicats nationaux (CSN).

La concertation

Si l'on considère les expériences concertationnistes des sociétés d'Europe de l'Ouest, qui ont pris naissance dans les années 1930 et 1940 pour la plupart, il faut reconnaître que le Québec s'est mis très tardivement — et sans grande conviction — à l'heure de la concertation. Dans plusieurs pays, la participation directe à la guerre et les nécessités de la reconstruction ont compté pour beaucoup dans la mise sur pied de mécanismes de concertation. Par nature différente de la consultation, la concertation repose sur la

recherche d'analyses et de solutions communes.

Concertation is meant to involve a process of mutual education by the parties leading to an appreciation of the needs and problems of each and (ideally) a willingness to change opinions by all concerned to reach an agreed perception of the general interest. (Cooper, 1982 : 13).

Si l'enjeu immédiat est la recherche de consensus, l'enjeu tacite est de modifier le climat prévalant entre les grands partenaires sociaux. La concertation est en effet un exercice qui tend à ne faire participer que les « ligues majeures » des acteurs sociaux. Dans certains pays comme l'Autriche, les capitaines des équipes sont seuls à se concerter... Notre propos n'est pas ici d'analyser l'effet de la concertation sur les échanges légitimatifs ou sur les rapports de classes, mais de dresser un rapide bilan de la concertation au Québec.

Dans les années 1970, les succès fracassants des organismes concertationnistes des pays sociaux-démocrates, dont les politiques affirmées et consensuelles de plein emploi ont permis de traverser la crise avec élégance, ont attiré l'attention au Québec. Cette concertation, aiguillée sur les problèmes économiques et sociaux et particulièrement sur le développement de l'emploi, tend à se réduire aux grands acteurs sociaux que sont le patronat et les syndicats, à l'encontre des modèles pluralistes de représentation des intérêts. C'est ce qui se passe dans les pays sociaux-démocrates, selon des formules toutefois très différentes d'un pays à l'autre, et c'est ce modèle qui a été mis de l'avant au Québec. De 1977 à 1985 se sont ainsi tenus quatre types de « sommets ». Les sommets nationaux socio-économiques en premier lieu (il n'y en a eu que trois), où les « grandes » questions étaient débattues entre « grands » décideurs et qui se ter-

minaient par l'annonce d'une décision gouvernementale vraisemblablement prise depuis longtemps mais qui avait l'heur de faire l'objet d'un « consensus ». Les sommets nationaux thématiques en deuxième lieu (recyclage, informatique et électronique, relations internationales, handicapés...), qui se déroulaient sur le modèle des précédents. En troisième lieu, les sommets industriels, de l'avis de plusieurs des plus réussis, moins axés sur les médias et sur les effets de manches, et qui ne réunissaient, strictement, que les interlocuteurs « réels » des industries concernées, selon la formule tripartite. En quatrième lieu, enfin, les sommets régionaux, ou « mini-sommets », dont les destins ont été très inégaux.

Au moment d'être emporté par la tourmente, le gouvernement du Parti Québécois tentait de mettre sur pied une Table nationale de l'emploi (TNE), malgré la froideur de quelques participants clés. La TNE, appelée à devenir un organisme permanent et un véritable lieu d'arbitrage et de décision en matière d'emploi — ce qui suppose un droit d'intervention sur tout le spectre des politiques économiques et sociales —, aurait rendu obsolètes les conférences socio-économiques nationales. Fonctionnant à huis clos, loin des projecteurs, selon le modèle social-démocrate éprouvé, la TNE aurait pu, si elle avait fonctionné, faire entrer le Québec dans une nouvelle phase des rapports de classes et de gestion du politique, et en aurait accentué la composante néo-corporatiste.

L'heure n'est plus tellement aux sommets au Québec ; quelques structures régionales ont cependant survécu. Certaines organisations syndicales ont déploré le démantèlement de la TNE et toutes ont déploré l'abandon d'une recherche explicite du plein emploi.

La participation à la gestion

La gestion de la sécurité sociale

La sécurité sociale est devenue, au milieu du XX^e siècle, un droit fondamental, sanctionné par des conventions internationales. C'est dire que l'on est passé d'une conception sélective de l'assistance à une conception universalisante, et, en corollaire, que l'on a fait d'elle un service public dans lequel l'État avait un rôle primordial à jouer. À l'intérieur de ce cadre de référence se retrouvent bien sûr plusieurs adaptations nationales, qui ne sont d'ailleurs pas à l'abri des reculs.

Les syndicats ont, dans plusieurs pays, été appelés à jouer un rôle clé dans la gestion de la sécurité sociale, par suite de circonstances historiques différentes dans chaque cas. Le niveau de développement du mouvement mutualiste, étroitement associé au mouvement syndical sinon partie intégrante de ce dernier, a joué en faveur d'une participation étroite des syndicats à la gestion de la sécurité sociale (Dupeyroux, 1980). L'Allemagne de Bismarck, qui a vu, la première, naître un véritable régime de sécurité sociale dans les deux dernières décennies du XIX^e siècle, avait aussi, la première, associé les syndicats à la gestion des divers régimes ; cela n'a d'ailleurs pas empêché le même Bismarck de pourchasser les syndicats et les socialistes et de tout faire pour les empêcher de s'enraciner.

Les syndicats québécois ne paraissent pas, pour leur part, si l'on s'en tient aux grands régimes⁵, associés très étroitement à la gestion de la sécurité sociale, à une exception récente près : l'administration des législations sur la santé et la sécurité du travail ainsi que sur la réparation des accidents professionnels. La gestion de l'aide sociale et des allocations familiales relève directement de

112 l'appareil gouvernemental. Celle de l'assurance-maladie (Régie de l'assurance-maladie du Québec) et celle du régime public de rentes (Régie des rentes du Québec) relèvent d'un conseil d'administration qui ne comporte traditionnellement qu'un siège syndical. La Commission d'emploi et d'immigration du Canada (CEIC), qui administre le programme d'assurance-chômage, relève directement du gouvernement fédéral. Cette commission est composée de quatre commissaires, dont un président et son substitut, nommés par le gouvernement, ainsi que d'un représentant du patronat et d'un représentant des syndicats. On doit cependant souligner une application du modèle de gestion tripartite au niveau des conseils arbitraux d'assurance-chômage, sorte de tribunaux informels où sont référés les cas faisant l'objet de contestations; un conseil est formé d'un représentant désigné par les organisations patronales, d'un autre désigné par les organisations syndicales et d'un tiers nommé par le gouvernement. Ce système rappelle les conseils de prudhommes français, mais évolue dans un champ d'action beaucoup plus limité que ceux-ci.

Ce n'est donc que dans le champ de la santé et de la sécurité du travail⁶ que les syndicats québécois jouent un rôle de premier plan et sont, théoriquement

du moins, en mesure de contrôler le destin des appareils étatiques administrant les lois et innombrables réglementations, la CSST ayant d'ailleurs elle-même un large pouvoir de réglementation. Le conseil d'administration de la CSST est explicitement paritaire, et présidé par une tierce personne désignée par le gouvernement. Les membres syndicaux et patronaux sont désignés par leurs commettants et jouissent à cet égard d'une autonomie supérieure à celle de la personne affectée à la présidence. À part les comités, toujours paritaires, qui accompagnent nécessairement la vie de ce genre d'organisme, à part l'institut de recherche qui a charge de distribuer des fonds aux chercheurs en santé et sécurité du travail, aussi dirigé paritairement, on retrouve dans cet empire des tribunaux dont la composition et le fonctionnement rappellent ceux des conseils arbitraux d'assurance-chômage; ceux-là sont chargés de disposer des cas de contestation d'indemnités. Auparavant, le traitement des contestations relevait exclusivement de l'appareil gouvernemental.

La gestion des sociétés d'État et autres organismes publics

La tradition est solidement implantée de nommer des syndicalistes — généralement un seul à chaque endroit — aux conseils d'administration d'un certain nombre d'organismes publics. Ce n'est pas le cas pour tous et chacun, mais c'est une pratique établie pour les plus importants d'entre eux tels que la Société générale de financement (SGF), la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) et la Société de développement industriel (SDI). On retrouve également des représentants syndicaux dans des conseils d'administration d'organismes publics comme la Commission des droits de la personne, l'Office des

personnes handicapées du Québec (OPHQ) ou l'Office de la langue française; certains conseils d'administration d'institutions d'enseignement supérieur comptent aussi un syndicaliste.

Enfin, il faut mentionner explicitement le cas des commissions de formation professionnelle (CFP), qui fonctionnent à l'heure actuelle sur une base à peu près paritaire, ce paritarisme étant cependant régulièrement remis en cause en faveur d'une formule pluraliste. Les CFP agissent comme conseils et intermédiaires auprès des entreprises qui ont à combler des besoins en formation professionnelle.

Le nerf de la guerre

Au cours des années 1960 et 1970, les gouvernements ont développé la pratique de subventionner les organismes reconnus socialement utiles, qui se consacrent à la promotion collective, organismes non gouvernementaux (ONG), organismes volontaires d'éducation populaire (OVEP). Dans les années 1970, les organisations syndicales ont elles-mêmes développé un discours réclamant une aide financière de l'État, en contrepartie des aides directes et indirectes de toutes sortes que ce dernier accordait à l'entreprise privée (subventions directes, prêts, enseignement professionnel, exemptions fiscales, conseil, recherche publique, etc.). Il est en effet évident que la masse monétaire qui transite directement et indirectement des fonds publics vers les détenteurs de capitaux est gigantesque, surtout si l'on tient compte du fait que les entreprises ne paient qu'une faible part des impôts et que les riches s'en tirent à bon compte grâce à l'évasion fiscale. Le discours syndical a été particulièrement articulé en matière d'éducation, domaine où la classe ouvrière est grandement lésée.

À l'heure actuelle, les organisations syndicales québécoises reçoivent donc des fonds à des fins d'éducation syndicale de la part des deux niveaux de gouvernements ; certaines centrales ont pu bénéficier également d'ententes directes, mais précaires, avec des institutions d'enseignement supérieur, comportant une prestation de services professionnels. Quelques activités de recherche syndicale sont aussi — maigrement et ponctuellement — subventionnées. Ces dernières années, les deux gouvernements ont également mis sur pied un programme permettant de prêter des fonctionnaires aux organisations syndicales tout en continuant à payer leur salaire ; ce programme, qui ne concernait pas exclusivement les syndicats, a été peu utilisé. Enfin, à l'occasion, les organisations syndicales obtiennent des subventions d'organismes publics qui financent principalement des organismes non gouvernementaux (par exemple de l'Agence canadienne de développement international).

La dernière décennie a vu deux évolutions majeures se produire sur cette toile de fond. D'une part, la multiplication des activités de consultation — et tout particulièrement de concertation — a drainé une telle énergie au sein des centrales que ces dernières ont demandé, et parfois obtenu, un financement ponctuel afin d'embaucher le personnel professionnel nécessaire et donc de ne pas trop nuire au fonctionnement syndical habituel.

D'autre part, des législations qui avaient pour effet de transformer en *droits syndicaux* ce qui ne ressortissait auparavant qu'à la *revendication* et à l'*action syndicale* ont entraîné l'établissement de pratiques subventionnelles. Cela a été le cas de l'intervention dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail, et dans une mesure infiniment moindre de l'interven-

tion dans la francisation des milieux de travail. La logique sous-jacente à ces pratiques — qui d'ailleurs peuvent toujours être remises en question par le pouvoir politique — est que les organisations syndicales remplissent mieux et de façon plus économique une fonction par ailleurs indispensable, sur le plan de la démocratie ou de la simple efficacité de l'intervention étatique. La boucle se trouve ainsi bouclée. La revendication syndicale d'un droit entraîne l'octroi du droit mais constitue en même temps une expropriation ou à tout le moins un partage d'une fonction auparavant strictement syndicale. Cette fonction est néanmoins retournée au syndicat, qui bénéficie d'un financement approprié pour assumer ce qui semble être devenu un service public.

Les sommes en cause sont dérisoires si on les compare aux largesses dont ont profité par exemple Bell Helicopter, General Motors ou Hyundai, mais on ne peut faire l'économie de cette mention si l'on prétend faire un tour d'horizon des rapports entre l'État et les syndicats⁷. Il faut aussi rappeler que c'est l'ensemble du mouvement associatif qui est ainsi financé, statutairement ou ponctuellement, avec plus ou moins de générosité, par l'État.



L'évolution du syndicalisme

Les dernières décennies nous ont donc permis d'assister à une intensification multiforme des rap-

ports entre l'État et les syndicats, ce phénomène n'étant bien sûr pas particulier au Québec. On peut maintenant se tourner du côté des syndicats, pour broser à grands traits leur propre évolution par rapport à l'État, tant dans leur discours que dans leur pratique. Nous ne discuterons pas ici de la thèse selon laquelle on observe une intensification des rapports syndicats-État dans les périodes de crise économique, les syndicats « montant » vers l'État pour obtenir des gains qu'ils ne peuvent plus obtenir de la part des entreprises (Gramsci, éd. 1977 ; Pizzorno, 1977). Nous traiterons plutôt successivement de la nature générale du discours syndical, en insistant sur le discours sur l'État, et des discours et pratiques relatifs à l'encadrement juridique, à l'emploi, et à la participation aux « oeuvres » de l'État.

Du discours syndical

C'est devenu un truisme que d'évoquer les hiatus entre les discours et les pratiques des syndicats (comme de bien d'autres organismes d'ailleurs). On parle moins souvent des difficultés d'appréhension du discours syndical.

L'analyse minutieuse du discours syndical à propos de l'État ou de tout autre sujet, force chronologies et variables aidant, a parfois pour effet de conférer à ce discours une cohérence interne qu'il n'a pas nécessairement et de l'assimiler à une stratégie qu'il n'est pas non plus nécessairement. Les conditions de production du discours syndical et les contraintes politiques de toutes sortes suggèrent d'ailleurs de renoncer à trouver ou plutôt à reconstruire une cohérence sans faille à tous les faits et gestes syndicaux. Peut-être devrait-on aller jusqu'à envisager l'hypothèse que l'absence de cohérence est aussi une stratégie d'unification et de mobilisation in-

114 ternes, et à restituer implicitement au syndicalisme une fonction dans l'immédiateté qu'il est le seul à pouvoir assumer. « Ce que le syndicat a de spécifique, qu'on ne peut pas lui ôter, c'est (...) l'exigence d'*immédiateté* qu'il porte en lui-même et qui le fait toujours souligner les besoins *présents* d'une classe (ou d'une catégorie), même s'ils se placent dans une perspective générale » (Ingrao, 1980 : 242).

Il apparaît à l'observateur et à l'observatrice que le discours syndical québécois sur l'État a varié de façon plus fondamentale — bien que discrète — que le discours sur l'action en entreprise. Il est cependant clair qu'il y a une relation entre ces deux pôles de l'action syndicale et que leur absence d'intégration « idéologique » porte un sens. On a ainsi l'impression que l'action de niveau micro-économique est décrite de façon plutôt « traditionnelle », sur fond de scène conflictuel sinon antagonique, alors que l'action de niveau politique et macro-économique tend à présenter une image différente sinon opposée : celle d'un syndicalisme « responsable » et « parlable », qui offre sa collaboration loyale, rarement acceptée il est vrai. On peut se demander si cette non-intégration du discours syndical, facilitée et même justifiée par le caractère décentralisé des relations de travail, ne joue pas un rôle très précis dans l'alchimie de

la mobilisation et de l'unité syndicale : chaque tendance, chaque sensibilité syndicale se retrouve en effet dans l'un ou l'autre axe du discours et de l'action des syndicats.

Le discours syndical sur l'État tend donc à se découper selon les champs d'activité de l'État (l'économique, le politique, le judiciaire...) sans que soit nécessairement opérée une synthèse. L'évolution générale du discours des centrales a fait l'objet de quelques études et de nombreuses analyses d'origine syndicale.

On a pu ainsi isoler une période de flottement ou de recherche durant les années 1960, un virage marxisant, opéré avec les années 1970, et une forte influence sociale-démocrate — manifeste particulièrement à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) — au milieu des années 1970. S'auto-analysant, cette centrale a vu rétroactivement la décennie 1977-1987 comme une période plus pragmatique, moins tournée vers le discours globalisant ; cette analyse peut sans doute être appliquée, dans une moindre mesure, aux autres centrales.

Dans le document publié à l'occasion de la convocation d'un colloque sur la déréglementation, la privatisation et la sous-traitance (FTQ, 1986), la FTQ a définitivement pris congé, si besoin était, de la méfiance ou de la condamnation a priori de l'État caractéristique des analyses marxistes. L'ensemble du mouvement syndical s'est d'ailleurs trouvé à défendre des institutions mises sur pied par l'État, et surtout la nécessité d'un appareil d'État fort, dans la campagne contre la privatisation, la déréglementation et le libre-échange. L'État s'est donc imposé dans l'idéologie syndicale comme un outil, un levier, non seulement pour les intérêts de l'entité nationale québécoise, mais aussi pour

les forces progressistes. Le discours néo-conservateur, par ses appels aux « libertés » du marché et à la réduction de l'État, a d'ailleurs contribué à confirmer l'option syndicale envers la défense de l'État.

Les syndicats et l'encadrement juridique

Le syndicalisme québécois s'est situé, face à l'encadrement juridique des relations de travail, à l'intérieur de la vision syndicale nord-américaine dominante : celle d'un État *instituant* des cadres à l'intérieur desquels doivent s'exercer les rapports de force entre interlocuteurs reconnus et accrédités.

L'intervention de l'État dans le domaine des normes du travail a aussi été évaluée positivement et appelée par le mouvement syndical, au nom de la lutte contre les inégalités et de la démocratisation⁸. L'intervention législative de l'État dans le domaine des relations de travail a également été rapidement réclamée, et n'a jamais été remise en cause ou contestée globalement par les syndicats. La mémoire historique la plus élémentaire ne permet pas d'oublier que c'est la reconnaissance juridique des syndicats, dans toutes ses dimensions, qui a permis à ces derniers de faire autre chose que de se battre pour leur survie. La plupart des revendications syndicales à portée juridique se situent d'ailleurs dans le cadre de la recherche d'une meilleure reconnaissance, donc d'une institutionnalisation accrue. Au-delà de ce consensus de base, les évaluations sur l'intérêt présenté par l'une ou l'autre loi ou disposition législative ont pu varier selon les époques et selon les organisations syndicales. L'encadrement du droit de grève, suspendu au Québec pendant la vie de la convention collective depuis 1961, a cessé d'être présenté comme

une calamité. Les amendements au Code du travail de 1977 régissant, entre autres choses, certains aspects du fonctionnement interne des syndicats (par exemple, la tenue du vote de grève) ont soulevé plus de malaise que d'indignation dans la mesure où ils ont paru relever du fonctionnement démocratique élémentaire — et n'appelaient donc aucun changement dans la pratique syndicale — tout en constituant le prix à payer pour d'autres dispositions qui avantageaient très clairement les syndicats (généralisation de la retenue syndicale à la source, dispositions anti-briseurs de grève). De même les syndicats ont-ils accepté, sans enthousiasme mais sans faire trop d'éclat, que la Charte de la langue française ou Loi 101, par son chapitre VI, sanctionne une nouvelle intrusion *et* dans les fonctionnements syndicaux *et* dans le contenu des conventions collectives, tant la cause de la francisation des milieux de travail et de la société québécoise en général était aussi « leur » cause⁹.

Dans l'ensemble, on peut estimer que, malgré une attitude globalement favorable à l'intervention étatique dans les relations de travail, les syndicats ont souvent été contradictoires. Le sens général conféré à l'intervention de l'État n'a donc pas toujours été évident. Dénoncé parfois pour un interventionnisme contraire aux règles du jeu, l'État a été sommé d'intervenir dans d'autres circonstances au nom de sa responsabilité sociale.

La cristallisation keynésienne

Au milieu des années 1970, un virage fondamental a été amorcé, par la FTQ d'abord, par les autres centrales ensuite. On pourrait l'appeler le virage keynésien et en identifier comme ultime cristallisation la plate-forme revendicative sur une politique de plein emploi¹⁰. Le Québec syndical suivait dans cette voie un grand nombre

de syndicats européens à qui ce dossier était familier depuis longtemps. En tant que programme économique, le choix entre le marxisme et le keynésianisme était assez évident, mais quand même douloureux pour des organisations pénétrées, à des degrés inégaux, d'analyses marxistes. Il s'en est suivi que le projet spécifiquement politique qui était à la base de la plate-forme sur le plein emploi a été soit traité avec beaucoup de discrétion soit délibérément ignoré.

Si l'on en juge par l'expérience sociale-démocrate, la recherche réussie du plein emploi repose sur un consensus social fondamental, lequel se concrétise dans des mécanismes institutionnels de concertation. La recherche du plein emploi peut fort bien se révéler antinomique par rapport à l'amélioration des conditions de travail. En fait, le néo-keynésianisme « en action » n'est guère compatible avec une action syndicale strictement revendicative qui ne prend pas en compte l'intérêt des entreprises considérées une à une et l'intérêt national, toujours bien sûr eu égard à la hausse de l'emploi ; ainsi, des limitations volontaires de la progression salariale — assorties bien sûr de politiques similaires à l'égard des prix — ont été acceptées plus d'une fois par des syndicats orientés vers le plein emploi. Il faut être conscient que ce type de syndicalisme dit « responsable » peut glisser, contexte économique aidant, sur la pente d'un économisme érodant, qui est aussi clairement à l'avantage des employeurs qu'en violation de la raison d'être des syndicats ; cela mène ultimement à tout évaluer à l'aune des besoins et des performances de l'entreprise.

Pour dépasser le stade de la démagogie ou du néo-corporatisme béat, le mouvement syndical doit nécessairement prendre acte des incidences idéologiques de la

plate-forme revendicative sur le plein emploi, afin d'être en mesure de resituer celui-ci dans un projet syndical cohérent et mobilisateur.

La défaite du gouvernement péquiste, l'ajournement *sine die* d'un projet de politique de plein emploi et du mécanisme institutionnel censé l'incarner, et l'opposition patronale soutenue ont en quelque sorte accordé un répit au mouvement syndical. Mais ce dernier ne pourra indéfiniment faire l'économie de débats plus profonds sur le rôle de l'État, la conflictualité sociale, l'action syndicale, les problèmes politico-structurels potentiels qui dorment sous cette revendication.

Cette époque fébrile passée à rêver et à parler de politique de plein emploi a cependant laissé des traces dans cette préoccupation de plus en plus aiguë des syndicats d'être consultés par les décideurs, de se voir reconnaître comme des « partenaires sociaux » *de facto*. Si les syndicats ont toujours réclamé une démocratisation et un élargissement des débats, leur revendication paraît maintenant guidée autant par cette volonté de reconnaissance politico-institutionnelle, l'apothéose de cette reconnaissance résidant somme toute dans un mécanisme tripartite voué au plein emploi.

La participation

Le virage keynésien s'est accompagné par nécessité d'un tournant participationniste. Or, le mouvement syndical québécois n'a pas toujours été participationniste. La Confédération des syndicats nationaux et la Centrale de l'enseignement du Québec, particulièrement cette dernière, ont connu de longs épisodes de non-participation aux organismes étatiques, la FTQ ayant de son côté conservé une attitude pro-participationniste. La FTQ s'était cependant dotée de certaines règles de conduite quant à ses participations à divers orga-

nismes, qui visaient à mieux assurer l'efficacité et la démocratie syndicales ; ces règles ont été diversement suivies (FTQ, 1973).

Les années 1980 et la succession des sommets, qui ont constitué d'excellents canaux d'accès à la légitimation sociale, ont vu l'ensemble du mouvement syndical s'engager dans la concertation, sous réserve des commentaires précédents. La surenchère et les querelles de représentativité n'ont pas été rares, si bien que l'un des résultats de cette opération concertationniste aura été d'aviver les tensions intersyndicales, tout en stimulant les tendances hégémoniques des organisations syndicales à l'endroit des « autres » groupes.

Vers la fin de l'exercice concertationniste, on a quand même vu des syndicats essoufflés estimer que la ponction en ressources résultant de la représentation syndicale aux sommets dépassait peut-être les limites de l'acceptable. Il s'est aussi révélé difficile d'assurer à la fois un contrôle politique et un débat démocratique à l'égard de ces activités participatives — et dans certains cas « engageantes » —, dans la mesure où elles s'étaient multipliées et où elles prenaient la forme de réunions à huis clos. Ce qui amenait la FTQ à écrire : « Cependant, il nous faudra accorder plus d'attention aux risques inhérents à ce genre de démarche et de statut

syndical ; nous devons être vigilants quant à la préservation des mécanismes démocratiques dans nos structures, et laisser une large place aux débats » (FTQ, 1987 : 39).

Conclusion

Les dernières décennies ont donc vu, au Québec comme dans la plupart des sociétés, le mouvement syndical devenir un acteur politique de plus en plus important, et bénéficier d'une légitimité représentative accrue ; ces phénomènes l'ont amené à modifier son discours et sa pratique. Mais ces évolutions ont pris place sur un fond de scène agité : le syndicalisme a été tour à tour porté et favorisé par une croissance soutenue puis ébranlé et désorienté par l'arrêt de la croissance, la crise et l'après-crise. Le syndicalisme contemporain, dans les économies capitalistes avancées, paraît donc à l'heure actuelle éprouver un grand besoin de redéfinition de son rôle. Ce sont les fondements de la mission originelle du syndicalisme qui doivent être rappelés et clarifiés, car c'est là que le mouvement est atteint.

Paradoxalement, les succès syndicaux sur d'autres terrains peuvent se révéler problématiques dans la mesure où le syndicalisme se voit menacé dans son rôle traditionnel de représentant des salariés. Car, au-delà de la montée politique des syndicats, il faut aussi souligner le développement de nouveaux volets mutualistes ou, plus généralement, économiques et financiers.

Certaines organisations syndicales peuvent ainsi être prises à leur propre jeu, et se retrouver dans l'étrange situation d'être des organisations économiques ou financières dotées d'un volet d'activité syndicale tout aussi légitimatoire que secondaire (en termes d'énergies et de ressources). Le mouvement syndical québécois,

même s'il n'a pas subi d'érosion évidente à ce jour, subit ces tensions et n'est pas à l'abri d'éventuels déséquilibres. La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), tout particulièrement, a donné le jour à une institution financière (le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec) dont la croissance et le développement sont spectaculaires, ce qui n'est pas sans générer des tensions au sein de la FTQ elle-même, et entre la centrale et le Fonds, lequel est doté d'un appareil autonome et efficace.

Assurément, les syndicats constituent par définition des organismes appelés à changer s'ils ne veulent pas disparaître ; l'histoire du syndicalisme nord-américain témoigne de leur capacité de changement, liée non seulement au fait que les syndicats doivent être représentatifs de membres « changeants »¹¹ mais aussi au fait qu'ils doivent s'adapter à toutes les évolutions, crises et perturbations du capital. Mais encore faut-il que le changement soit autodéterminé, fasse l'objet de débats et reflète une dynamique interne. Ces exigences sont d'autant plus présentes que le syndicalisme évolue constamment dans l'ambiguïté, sinon dans la contradiction, du fait même de son niveau d'institutionnalisation.

Si la dualisation de la société est une menace à la qualité de la démocratie et de la justice sociale qui y règnent, elle a aussi pour particularité de renvoyer aux syndicats l'image de leur propre problème de représentativité réelle, c'est-à-dire de leurs difficultés de recrutement. On sait qu'à ce jour, au strict plan des effectifs, il existe un « miracle québécois », et dans une moindre mesure canadien : nos syndicats ont réussi à compenser les pertes d'effectifs subies dans les secteurs traditionnels par des percées dans des secteurs sous-syndiqués, dans une période

où la plupart des syndicats accusent des pertes globales importantes. Les syndicats québécois et canadiens ont aussi mieux résisté que leurs voisins américains aux tentatives patronales de « dualisation » interne (clauses-orphelins¹², doubles grilles salariales...). On ne saurait prétendre, à l'heure actuelle, que le syndicalisme québécois fonctionne comme un outil d'accroissement des droits à l'intention de bénéficiaires de plus en plus clairsemés et de moins en moins représentatifs, comme cela semble être le cas ailleurs.

La situation d'ensemble demeure cependant préoccupante, et il faut espérer que les syndicats aient une pratique anti-dualisation aussi déterminée que leur discours le prétend. Il n'y a que deux façons de résister à la dualisation de la société : une action normative de plus en plus poussée et contraignante de la part de l'État à l'endroit des entreprises, et un élargissement de la couverture syndicale. La première hypothèse paraît peu réaliste dans le contexte socio-politique actuel, au Québec, en Amérique du Nord et à l'échelle internationale ; elle est de plus contraire à la tradition volontariste qui imprègne encore les relations de travail en Amérique du Nord ; enfin, elle est tout particulièrement en porte-à-faux par rapport aux dénonciations de l'État-Léviathan, paternaliste, et aux appels aux nouvelles solidarités.

La lutte contre la dualisation passe nécessairement par le mouvement syndical... et par son renforcement. Le mouvement syndical constitué paraît être la seule institution de notre société qui soit à la fois permanente, structurée et pourvue d'une capacité mobilisatrice, et qui se définisse au départ par sa vocation oppositionnelle à l'égard des pouvoirs économique et politique. Cette présence est en soi un facteur de démocratie, un lieu potentiel de contre-discours,

une garantie contre l'unidimensionnalité. Cela dit, il faudra toujours faire pression pour éviter les enlisements dans « l'institutionnalité », en sorte que le syndicalisme participe le mieux possible à la lutte contre la dualisation de notre société. Il y réussira d'autant mieux qu'il bénéficiera d'un encadrement législatif amélioré, qui fera disparaître par exemple certaines entraves à la syndicalisation et mettra des obstacles sur la route des employeurs antisyndicaux. C'est l'incontournable secours, l'incontournable ambiguïté : autant s'y résigner.

Mona-Josée Gagnon
Fédération des travailleurs et
travailleuses du Québec

Notes

¹ En raison de ses attaches professionnelles, l'auteure possède une connaissance plus intime de l'évolution de l'une des centrales syndicales québécoises, la FTQ. Mais le caractère assez général du propos, nourri par une réflexion *sur* un discours et une pratique et non par des analyses systématiques de discours et de pratiques, rend valide la généralisation à l'ensemble du syndicalisme québécois.

² À ce sujet, voir particulièrement les travaux de Gérard Adam, notamment 1983a et 1983b.

³ Alain Touraine a bien fait ressortir l'ambiguïté de la « victoire » de la reconnaissance syndicale dans plusieurs de ses ouvrages (voir notamment 1978 et 1984).

⁴ En plus de se diviser entre marxistes et non marxistes, les divers auteurs accordent plus ou moins d'importance aux manifestations néo-corporatistes, leur confèrent des significations politiques différentes et leur attribuent des conditions d'apparition et de survivance différentes.

⁵ Au niveau sectoriel, certains syndicats sont associés à la gestion de régimes de retraite ; c'est le cas dans l'industrie de la construction et dans le secteur public (RREGOP : Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics).

⁶ Nous avons parlé dans le texte des comités paritaires chargés d'administrer les décrets promulgués en vertu de la Loi sur l'extension des conventions collectives. Le poids syndical est important ici, mais les enjeux sont relativement mineurs.

⁷ Le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) a également profité de subventions de démarrage et d'avantages fiscaux importants pour ses actionnaires.

⁸ La FTQ est restée attachée plus longtemps, pour tout ce qui relève des interventions de nature « universalisante » de l'État, à la tradition volontariste caractéristique du syndicalisme américain (surtout de l'AFL).

⁹ La Charte de la langue française ou Loi 101 établit des normes de fonctionnement linguistique pour les syndicats et intègre d'autorité à chaque convention collective le chapitre de la loi qui octroie le droit de travailler en français au Québec, sous réserves.

¹⁰ Au-delà des publications syndicales sur le sujet, il faut, pour comprendre la problématique en cause, se référer aux publications de l'Institut de recherches appliquées sur le travail qui lui sont consacrées, de même qu'aux travaux de Diane Bellemare et de Lise Poulin-Simon.

¹¹ Ainsi, plusieurs syndicats (ou fédérations) ont maintenant une majorité de membres qui ne travaillent qu'à temps partiel.

¹² Clauses de nature monétaire et (ou) normative, qui s'adressent aux personnes nouvellement embauchées et prévoient un salaire et (ou) des conditions de travail inférieures à ceux des salariés déjà en place.

Bibliographie

ADAM, Gérard. 1983a. « L'institutionnalisation des syndicats », *Droit social*, 11, novembre.

ADAM, Gérard. 1983b. *Le Pouvoir syndical*. Paris, Bordas.

ADAM, Gérard et Jean-Daniel REYNAUD. 1978. *Conflits du travail et changement social*. Paris, PUF, 389 p.

BERGERON, Gérard. 1984. *Pratique de l'État au Québec*. Montréal, Québec Amérique, 442 p.

BOISMENU, Gérard et Gilles DOSTALER, éd. 1987. *La Théorie générale et le keynésianisme*. Montréal, ACFAS, 193 p.

CARROTHERS, A.W.R. 1965. *Collective Bargaining Law in Canada*. Co. Carrothers, 553 p.

COOPER, Martha. 1982. *The Search for Consensus*. Paris, OCDE, 77 p.

DE GAUDEMAR, Jean-Paul. 1979. *La Mobilisation générale*. Paris, Éd. du Champ urbain, 268 p.

DUPEYROUX, Jean-Jacques. 1980. *Droit de la sécurité sociale*. Paris, Dalloz, 1233 p.

EDELMAN, Bernard. 1978. *La Légalisation de la classe ouvrière*, tome 1. Christian Bourgois, 249 p.

FTQ (Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec). 1973. *Pour une présence réelle*.

FTQ (Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec). 1986. *Nous ne sommes pas dupes*. Montréal, FTQ, 91 p.

FTQ (Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec). 1987a. *Histoire de la FTQ jusqu'en 1965*. Montréal, FTQ, 384 p.

FTQ (Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec). 1987b. *Pour une société à notre mesure*, « Document de travail ». Montréal, FTQ, 55 p.

GOW, James Ian. 1986. *Histoire de l'administration publique québécoise*,

1867-1970. Montréal PUM-IAPC, 443 p.

GRAMSCI, Antonio. 1977. *Gramsci dans le texte*. Paris, Éd. sociales, 797 p.

HOFSTADTER, Richard. 1955. *The Age of Reform*. New York, Alfred A. Knopf, 326 p.

HOULT, T. F. 1972. *Dictionary of Modern Society*. Littlefield, Adams and Co., 408 p.

INGRAO, Pietro. 1980. *Masses et pouvoir*. Paris, PUF, 320 p.

KORPI, Walter. 1978. *The Working Class in Welfare Capitalism*. Londres, Routledge and Kegan Paul, 448 p.

LEHMBRUCH, G. et P.C. SCHMITTER. 1982. *Patterns of Corporatist Policy-making*. Beverly Hills, Sage Publications.

LYON-CAEN, Antoine. 1978. *La Classe ouvrière contre l'État*. Paris, Galilée.

NEGRI, Antonio. 1978. *La Classe ouvrière contre l'État*. Paris, Galilée.

PIZZORNO, Alessandro. 1977. « Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict », dans C. CROUCH et A. PIZZORNO. *Class Conflict and the Industrial Crisis*. Colin Crouch: 277-298.

RENAUD, Marc. 1978. « Quebec New Middle Class in Search of Social Hegemony: Causes and Political Consequence », *International Review of Community Development*, 39-40 : 1-36.

REYNAUD, Jean-Daniel. 1978. *Les Syndicats, les patrons et l'État*. Paris, Éd. ouvrières, 192 p.

ROSANVALLON, Pierre. 1988. *La Question syndicale*. Paris, Calmann-Levy, 268 p.

ROVAN, Joseph. 1978. *Histoire de la social-démocratie allemande*. Paris, Seuil, 524 p.

TOURAINÉ, Alain. 1978. *La Voix et le regard*.

TOURAINÉ, Alain. 1984. *Le Mouvement ouvrier*.