

De la grève, au Québec

Léonard Fournier

Volume 35, Number 4, January–March 1960

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1001494ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1001494ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

HEC Montréal

ISSN

0001-771X (print)

1710-3991 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Fournier, L. (1960). De la grève, au Québec. *L'Actualité économique*, 35(4), 618–625. <https://doi.org/10.7202/1001494ar>

De la grève, au Québec

D'un point de vue analytique, la grève peut être considérée sous deux angles principaux. D'une part, la grève constitue un phénomène social en soi; elle est alors un incident de la vie du travail organisé. D'autre part, la grève est en quelque sorte l'expression de son milieu ambiant; elle devient alors une occasion pour la communauté de confirmer ou de modifier des positions socio-culturelles existantes.

Le principal objectif de notre travail consiste à formuler quelques hypothèses générales susceptibles d'aider à l'étude de la grève au Québec, c'est-à-dire susceptibles de la situer dans son cadre industriel et de la définir par rapport au milieu canadien-français.

À cet égard, nous supposons que le comportement des travailleurs du Québec ne saurait différer de façon essentielle de celui des autres travailleurs industriels, tout particulièrement dans les cas de grève. Nous sommes cependant porté à croire que la grève au Québec tend à avoir un contenu idéologique particulier, suffisant en certaines circonstances pour modifier de façon au moins accidentelle des modalités importantes du conflit.

* * *

Il semble qu'il y ait, dans le monde industrialisé, une tendance caractéristique à faire la grève dans chaque secteur d'activité, indépendamment du facteur national. C'est ce qui ressort des travaux de Kerr et Siegel¹ sur la propension des travailleurs à faire

1. Kerr, Clark, and Siegel, Abraham, «The Interindustry Propensity to Strike — An International Comparison», dans *Industrial Conflict*, Kornhauser, Dubin et Ross par McGraw-Hill, 1954, pp. 189 - 197.

la grève, dans onze pays: l'Allemagne, l'Australie, les États-Unis, l'Italie, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, la Suède, la Suisse et la Tchécoslovaquie.

Les résultats de cette enquête montrent que la plus forte propension à la grève se retrouve dans les mines, chez les débardeurs et dans les secteurs d'activité maritime. Suivent de près les industries forestière et textile. Ce sont, par contre, les travailleurs des chemins de fer, de l'agriculture et du commerce qui manifestent la propension la plus faible à la grève, suivis de près par les services, les services publics et la confection. Au niveau d'une propension moyenne, on trouve, dans l'ordre, l'industrie chimique, l'imprimerie, le cuir, l'industrie manufacturière en général, la construction, la nourriture et ses produits connexes.

Pour expliquer cette constance intra-industrielle et internationale à faire la grève, Kerr et Siegel ont considéré et rejeté les huit facteurs suivants: la sensibilité de l'industrie au cycle des affaires, la structure du marché du produit, la proportion du coût du travail dans le coût total, la rentabilité de l'industrie, la dimension moyenne de l'entreprise, le stade de développement technologique, et le rythme d'expansion ou de contraction de l'entreprise. Pas un de ces facteurs n'a su retenir leur attention d'une façon sérieuse et servir d'explication au problème posé.

Il est alors apparu aux auteurs que les éléments les plus susceptibles de favoriser la propension à la grève pouvaient être d'ordre social, dont, en particulier, le «site social du travailleur» et le «type de travail exécuté». Ainsi, il semble que plus un groupe de travailleurs est isolé de la vie sociale normale et plus le labeur de ces travailleurs est pénible, plus la grève semble un terme possible au conflit industriel. Par ailleurs, plus les travailleurs sont dispersés et individuellement intégrés à la vie sociale normale, et plus leur travail est agréable, moins la tendance à la grève est prononcée. Il est facile maintenant d'interpréter la forte propension à la grève des mineurs en comparaison d'une très faible propension chez les employés des services.

Entre ces deux situations extrêmes, il y a place pour toutes espèces de situations et pour de nombreuses exceptions, comme le démontre d'ailleurs la partie empirique des recherches de Kerr et Siegel.

À priori, nous devrions pouvoir supposer, sans restrictions, que le comportement industriel des travailleurs du Québec présente les mêmes caractéristiques et manifeste les mêmes tendances que celles qui ont été observées dans d'autres pays industriels. En effet, si nous admettons une certaine uniformité des structures industrielles, des politiques administratives, des conflits de travail et des mouvements sociaux, nous devrions pouvoir émettre sans crainte l'hypothèse que les travailleurs canadiens-français observent à peu près de façon systématique les règles de la propension à la grève valables un peu partout ailleurs.

Si les facteurs qui ont trait au site social et au type d'occupation des travailleurs paraissent associés assez étroitement à la propension à la grève, ils ne suffisent pas à expliquer le phénomène, pas plus qu'à le déclencher. Ces facteurs sont des conditions qui favorisent plus ou moins l'action collective et qui contribuent plus ou moins à son efficacité.

La grève constitue un arrêt de travail, à un moment donné dans le temps, dans une situation économique et sociale précise, d'une majorité d'employés, appartenant habituellement à un syndicat, pour obtenir le maintien ou l'amélioration des conditions de travail consenties par un employeur dissident.

Pour les fins de notre analyse, nous pouvons réduire à trois exigences fondamentales les divers éléments de notre définition du phénomène. Pour qu'il y ait grève, il faut d'abord que la majorité des travailleurs d'une entreprise perçoivent leur situation comme injuste et l'arrêt de travail comme la solution ultime au problème. Il faut encore que cette constatation et que la décision qui s'ensuit arrivent à se cristalliser en termes d'action collective et à se réaliser en termes de stratégie et de tactiques. Il faut enfin que l'épreuve de force se produise dans la mesure du possible à un moment critique de la vie du secteur de travail concerné et avec l'accord au moins implicite de la communauté.

La grève utilise les tensions engendrées par le travail, au niveau des opérations individuelles comme à celui de la coordination de ces opérations. Elle utilise encore les tensions créées par le milieu de travail, c'est-à-dire par son ambiance sociale et par son organisation fonctionnelle. Elle utilise enfin les tensions du milieu

communautaire, lesquelles viennent surtout de sa structure et de son orientation.

En outre, la grève peut parfois être dirigée par des profiteurs et des agitateurs de profession. Elle utilise alors leurs capacités, leur énergie et leur sens politique; elle profite de leur expérience et de leur dynamisme. Toutefois, malgré ce qu'on prétend très souvent, la grève ne peut être provoquée uniquement par des tensions de type psycho-social, ou sous l'impulsion de dirigeants habiles. Comme le souligne Karsh, la grève constitue «un refus collectif de participer au fonctionnement d'une institution sociale»¹; la grève n'est donc pas seulement une somme organisée de malaises et d'efforts individuels.

La grève survient lorsque les conditions de travail ne répondent plus aux exigences de la situation économique et sociale, telle que perçue par les travailleurs. Mais, elle se produit encore davantage parce que l'univers des négociations collectives est devenu diffus et que les échanges n'arrivent plus à maintenir un équilibre des relations de travail. Alors, les partis concernés se replient sur eux-mêmes pour se reconstituer et s'imposer par la force, non plus de leurs arguments mais de leur capacité à résister économiquement, socialement et moralement. À ce moment, quoique l'arrêt de travail paraisse presque toujours une initiative des travailleurs, il arrive souvent que le mouvement soit provoqué par les employeurs et imposé aux dirigeants syndicaux.

Comme le souligne Blumer, l'existence même de la négociation collective marque l'opposition de nature qui existe entre les intérêts des partis en cause². Il ajoute que la négociation collective constitue une façon de réaliser un compromis entre des demandes et des positions opposées, demandes et positions qui reflètent les intérêts respectifs des travailleurs organisés et de la direction.

L'auteur signale alors que la fonction de la direction est de faire fonctionner une entreprise de façon efficace; elle a pour objectif principal d'administrer avec profit et de maintenir intégralement ses prérogatives. Par contre, le syndicat doit s'occuper de la protection et de l'amélioration du bien-être industriel des travailleurs, puis de la survie et si possible de la croissance du

1. Karsh, Bernard, *Diary of a Strike*, University of Illinois Press, 1958, p. 3.

2. Blumer, Herbert, «Social Structure and Power Conflict», in Kornhauser, Dubin et Ross, *op. cit.*, p. 237.

syndicat en tant qu'organisation. Il est facile de constater que ces préoccupations ne sont pas d'elles-mêmes compatibles et de concevoir que la relation devant exister entre les deux partis en soit une de pouvoir.

Enfin, pour qu'une grève se produise, il faut tenir compte des réactions d'une troisième partie, c'est-à-dire de la société dans son ensemble. Si la grève doit prendre naissance au niveau des attitudes et des comportements individuels, pour se transformer en mouvement organisé et en action collective en réponse aux attitudes de la direction, elle ne peut se dérouler sans un certain consentement ni un certain intérêt de la part de l'opinion publique. La grève a des répercussions économiques et sociales sur la vie communautaire, du milieu immédiat comme parfois de la société dans son ensemble. L'arrêt de travail, pour se poursuivre, doit être perçu et interprété de l'extérieur comme inévitable et équitable, et ses motifs acceptés comme étant conformes aux valeurs et aux normes de la collectivité. L'opinion publique joue souvent un rôle décisif dans l'orientation et le règlement des conflits de travail, témoin l'effort considérable que font les parties pour s'en assurer les faveurs.

Le lien qui existe entre l'industrie et le milieu social, au moment d'une grève, dépasse parfois le stade des conséquences et le niveau du poids de l'opinion; c'est ce que suggère par exemple l'étude de Warner¹. Dans le cas de l'arrêt de travail à Yankee City, qu'il a étudié, non seulement la communauté était-elle intimement impliquée dans le conflit industriel, mais elle en était en fait une des parties principales.

On ne maintient pas une organisation en existence et on ne s'engage pas dans une lutte sérieuse sans un certain nombre d'idées et de convictions. En outre, des organisations ne peuvent subsister, ni entrer en conflit sans que la communauté qui les contient n'ait ses vues et ses opinions sur elles et sur leurs activités. La grève, par les parties qu'elle implique et les incidents qu'elle provoque, constitue donc un phénomène qui mobilise, utilise, discute, oppose et engendre des idées et des opinions, qui en orientent le développement et en influencent le résultat.

1. Warner, Lloyd, and Low, J. O., *The Social System of a Modern Factory, The Strike: A Social Analysis*, Yale University Press, 1947.

Kerr et Siegel prétendent que l'adhésion à des vues idéologiques, ou simplement à des attitudes spécifiques à l'égard de l'autre partie, affecte profondément les relations de travail au moment des négociations collectives et la propension à la grève¹. Toutefois, Taft semble croire que dans le milieu américain les syndicats trouvent souvent plus facile d'ajuster leurs principes idéologiques plutôt que de laisser leur idéologie déterminer leurs politiques². C'est sans doute la raison pour laquelle cette forme de syndicalisme est dite d'affaires.

Sur le plan de l'analyse fonctionnelle, Dion suggère fort à propos de distinguer entre deux types d'idéologie³. La première, dite sociale, sert aux individus à définir une situation et à s'y adapter. La seconde, qu'il appelle politique, consiste en un système intégré de valeurs et de normes que les individus utilisent pour promouvoir les aspirations et mettre en valeur les idéaux qu'ils ont dégagés de la vie sociale. Ce qui différencie donc la seconde idéologie de la première, ce n'est pas son origine sociale, mais son expression dans des objectifs politiques et sa cristallisation dans des institutions et des mécanismes politiques.

Il est possible que la grève qui oppose deux idéologies politiques différentes, mais issues d'un même milieu social, donne partiellement raison à Taft. Par contre, dans un cas de conflit où les idéologies politiques des travailleurs et des employeurs prennent naissance dans des milieux sociaux différents, il y a certes possibilité et danger d'incompénétration et d'incompréhension, si ce n'est pas d'incompatibilité totale. Le déclenchement, le déroulement et le règlement du second arrêt de travail risquent d'avoir une allure différente de ceux du premier; en plus, il est probable que le seul aspect idéologique ait plus d'importance dans le second que dans le premier cas.

Ainsi, dans une société où l'industrialisation ne constitue pas un phénomène social encore parfaitement assimilé, du fait que l'industrie n'est pas au départ un produit naturel du milieu, une certaine intégration de l'idéologie des travailleurs et de leurs syndicats avec celle de leurs employeurs a peu de chances de se

1. Kerr, Clark, and Siegel, Abraham, *op. cit.*, p. 201.

2. Taft, Philip, «Ideologies and Industrial Conflict», in Kornhauser, Dubin and Ross, *op. cit.*, p. 257.

3. Dion, Léon, «Political Ideology as a Tool of Functional Analysis in Socio-Political Dynamics», in *The Canadian Journal of Economics and Political Science*, Vol. 25, No. 1, pp. 47-60.

produire sur le plan social, au niveau des normes et des valeurs de la communauté; elle devra plutôt se faire dans le cadre industriel à l'occasion des négociations collectives de travail. Il peut facilement résulter, en cas de conflit, une perception moins exacte des positions de l'adversaire et une ardeur accrue à défendre les siennes, diminuant ainsi les chances de compromis tout en augmentant celles des rencontres violentes.

De plus, lorsqu'une telle société réalise que son idéologie sociale est mise en doute et en échec sur le plan politique, dans le cadre industriel, il est probable qu'elle tente d'organiser des mouvements capables de la représenter vraiment et surtout capables de défendre ses valeurs et ses normes. De même, lorsque ceux qui travaillent à faire triompher les idéaux et les aspirations de cette société se trouvent en mauvaise posture, il est vraisemblable qu'elle se porte à leur aide. Alors, non seulement les travailleurs et les employeurs sont-ils en désaccord au sujet de conditions de travail, mais tout un milieu social en conflit avec l'autre.

Il se peut aussi que, dans l'intervalle, les véritables motifs de la dissension soient oubliés et qu'une grève prenne figure de symbole et l'allure d'une croisade sociale. Il n'est pas impossible, par ailleurs, que le processus soit parfois activé par les employeurs aux seules fins de faire oublier les raisons fondamentales de l'arrêt de travail, pour tourner ensuite en ridicule le sens des événements. Lorsqu'on abandonne, ne fût-ce que pour un moment, le terrain des faits concrets, une situation de conflit n'a guère d'autre issue que dans l'épreuve de force brutale.

Au Québec, l'idéologie ne peut probablement pas être cause de grève, pas plus qu'elle ne semble l'être sur le reste de ce continent. Cependant, elle peut servir, à certains moments, à amplifier des réactions fondamentales du milieu industriel et à modifier le comportement des travailleurs de façon accidentelle. Elle peut obscurcir et faire dévier des négociations, ralentir ou précipiter le déclenchement d'une grève, prolonger ou raccourcir l'épreuve, occasionner des tensions comme les apaiser. Maintenant, si nous tenons compte de la complexité et de la diversité de plus en plus grandes du milieu canadien-français, comme de la mobilité géographique et sociale qui s'y est développée d'une façon irréversible, un arrêt de travail peut difficilement prendre

l'allure d'une catastrophe nationale et arriver à mobiliser toutes les énergies dans un chaos inextricable; mais, le cas s'est déjà présenté et peut théoriquement se reproduire.

En général, l'influence sur la grève de l'idéologie d'un milieu social dépend du lien qui existe entre ce milieu et la situation industrielle, de son plus ou moins grand degré de compatibilité avec celle des employeurs, et de la volonté des participants au conflit à tenir plus ou moins compte de cet élément.

Il existe apparemment une certaine uniformité des comportements industriels, à travers le monde, en ce qui concerne la propension à la grève. Cette uniformité serait liée à des facteurs sociaux précis et ferait partie intégrante de la dynamique du phénomène. Toutefois, à l'intérieur et à cause de cette même dynamique, il semble qu'il y ait place pour une certaine diversité ordonnée des comportements industriels. Ainsi, dans des circonstances particulières observables et prévisibles, l'idéologie pourrait jouer un rôle important et contribuer à marquer la grève, dans sa signification et dans son orientation.

Au Québec, pour des raisons d'ordre technologique et sociologique, il est possible de poser sans trop d'hésitation l'existence de taux de propension à la grève relativement semblables à ceux qu'on constate dans d'autres sociétés industrielles. Cependant, à cause de la situation historico-socio-culturelle du Canada français dans le contexte nord-américain, il y a lieu d'envisager la possibilité d'une différence au niveau des modalités ou caractères secondaires du phénomène. C'est d'ailleurs ce que les résultats d'une recherche empirique présentement en cours tendent à confirmer.

Léonard FOURNIER,
professeur à la Faculté des Sciences sociales
(Montréal).

