

Le mouvement syndical québécois (1957) **The Trade-Union Movement in Quebec (1957)**

Gérard Dion

Volume 13, numéro 4, octobre 1958

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022408ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022408ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Dion, G. (1958). Le mouvement syndical québécois (1957). *Relations industrielles / Industrial Relations*, 13(4), 366–391.

<https://doi.org/10.7202/1022408ar>

Résumé de l'article

L'auteur jette un regard pénétrant sur le mouvement syndical québécois à un moment particulièrement critique de son histoire. Il souligne l'opposition dont ce mouvement est l'objet dans certains milieux et les conséquences probables de cette hostilité (durcissement des structures de conflit, tensions et acheminement vers la lutte des classes) si elle ne s'apaise bientôt. L'auteur indique qu'au delà d'un monolithisme de surface, le syndicalisme québécois est profondément divisé dans son être et dans son action (économique, sociale et politique), et que ces divergences profondes se résorberont sous l'action des oppositions de l'extérieur, sans quoi le mouvement ira s'effritant.

Le mouvement syndical québécois (1957)

Gérard Dion

L'auteur jette un regard pénétrant sur le mouvement syndical québécois à un moment particulièrement critique de son histoire. Il souligne l'opposition dont ce mouvement est l'objet dans certains milieux et les conséquences probables de cette hostilité (durcissement des structures de conflit, tensions et acheminement vers la lutte des classes) si elle ne s'apaise bientôt. L'auteur indique qu'au delà d'un monolithisme de surface, le syndicalisme québécois est profondément divisé dans son être et dans son action (économique, sociale et politique), et que ces divergences profondes se résorberont sous l'action des oppositions de l'extérieur, sans quoi le mouvement ira s'effritant.

Sur une population de travailleurs salariés s'élevant à 1,500,000 dans la province de Québec, environ 316,000 ouvriers appartiennent à un syndicat.¹ Cette proportion est, à peu de choses près, la même que l'on retrouve dans les autres provinces industrialisées du Canada.

Le mouvement syndical québécois est composé de deux centrales: la *Confédération des travailleurs catholiques du Canada* qui, malgré son nom et son caractère, groupe des effectifs presque exclusivement dans la province de Québec, et la *Fédération des travailleurs du Québec* rattachée au *Congrès du travail du Canada*. Ce dernier groupement est celui qui possède le plus de membres, car près des deux tiers des travailleurs syndiqués sont supposés lui être affiliés.

Parce que le syndicalisme ouvrier est essentiellement un groupement populaire, il est normal qu'il reflète d'une certaine manière la population d'un milieu déterminé avec les problèmes que l'on y rencontre. Il ne faut

DION, GÉRARD, licencié en théologie, licencié en philosophie, M.Sc.Soc., directeur du Département des relations industrielles, Faculté des Sciences sociales de l'Université Laval.

(1) *Labour Organization in Canada*, 1956, p. 19.

donc pas être surpris de constater que le mouvement syndical dans la province de Québec, à côté de traits communs qu'il possède nécessairement avec celui des autres provinces du Canada, présente des caractéristiques particulières et soit aux prises avec des difficultés qui lui sont propres.

En effet, la province de Québec comprend une population dotée d'une culture, d'une histoire et de traditions originales. Dans un sens ou dans l'autre, le fait français et catholique ne peut pas n'avoir pas eu de répercussions sur le mouvement syndical, son évolution et ses attitudes.

En attribuant aux provinces une juridiction importante en matière de relations du travail, la Constitution canadienne a créé du même coup un milieu juridique distinct où l'action syndicale doit s'exercer. L'originalité de certaines mesures, l'orientation de ceux qui ont la responsabilité d'administrer la législation concourent à marquer l'organisation des syndicats, leur politique et même l'esprit de leurs chefs et de leurs membres.

Enfin, le degré d'industrialisation, l'ampleur des entreprises, la réaction des employeurs vis-à-vis des syndicats impriment à leur tour une couleur particulière au syndicalisme.

Ce sont tous ces facteurs ensemble qui créent un cadre de référence permettant l'existence dans la province de Québec d'un mouvement syndical original, lequel évoluera d'une manière un peu différente de celle que l'on peut observer dans les autres provinces du Canada.

Le but de ce travail, qui n'a pas de prétentions scientifiques, n'est pas d'envisager à fond le syndicalisme québécois avec tous ses problèmes. Il se limite à examiner d'une façon critique *un moment* dans l'évolution du mouvement syndical de la province de Québec. Nous prétendons qu'en raison de causes qui lui sont à la fois extérieures et intérieures, celui-ci passe par un état de crise, peut-être le plus sérieux de son histoire.

Il ne faudrait cependant pas trop dramatiser la situation. Le mouvement syndical est installé dans la province de Québec pour y demeurer. Il ne fait pas de doute que ses réalisations dans le domaine professionnel, ses gains passés sur le plan de la législation sociale sont considérables et continuent d'affecter non seulement tous les travail-

leurs, qu'ils soient syndiqués ou non, mais encore l'ensemble de la population. Mais à l'heure actuelle, sans vouloir minimiser ou déprécier l'influence du syndicalisme dans le Québec, car elle est réelle, il faut constater que celle-ci est grandement handicapée par deux ordres de faits qui rendent la situation tragique et demandent considération.

D'une part, le syndicalisme rencontre dans certains milieux puissants une opposition qui, pour être latente, n'entrave pas moins efficacement son développement normal et une action syndicale régulière dans les cadres de notre système de relations du travail. D'autre part, malgré les apparences, ni dans son être, ni dans son action, soit sur le plan économique ou social, le syndicalisme québécois ne se présente comme une puissance monolithique. Le monde du travail organisé est extrêmement affaibli à la suite de divisions internes.

Les oppositions rencontrées par le syndicalisme

Le syndicalisme ouvrier est considéré universellement comme une institution normale dans une civilisation industrielle et démocratique. Il est partout reconnu par la législation et constitue une pièce indispensable dans le mécanisme de l'aménagement des relations du travail. Emanation de la volonté des travailleurs, il représente leurs intérêts auprès des employeurs, de l'autorité publique et de l'ensemble de la population.

La législation du Québec est analogue à celle que l'on rencontre dans le reste du pays. Les syndicats y existent depuis aussi longtemps qu'ailleurs et négocient des conventions collectives de travail. Mais depuis une dizaine d'années surtout, le travail organisé rencontre des oppositions systématiques. Il semble que la grande victoire remportée au cours de la grève de l'amiante en 1949 a marqué un sommet qui a déclenché par la suite dans le monde patronal et l'administration publique une suspicion et une lutte sourde contre l'organisation syndicale.

Il serait sans doute exagéré d'affirmer que tout le monde patronal est opposé au syndicalisme. Un nombre considérable de grandes entreprises, tout en défendant énergiquement leurs intérêts, reconnaissent sans arrière-pensée l'existence et le rôle des syndicats ouvriers. Elles ne cherchent en aucune manière à les miner sourdement.

L'Aluminum Company of Canada, qui a dû, au cours de l'été 1957, faire face à une grève de quatre mois impliquant 6,000 travailleurs affiliés à la CTCC, en est un exemple typique. En effet, à aucun moment cette entreprise n'a essayé de briser le syndicat ni de détourner ses membres de leur loyauté envers les dirigeants. Il en est de même de la Canadian Johns-Manville après la fameuse grève d'Asbestos de 1949.

Mais les chefs ouvriers sont sous l'impression que dans la province de Québec toute compagnie qui veut, soit empêcher l'organisation d'un véritable syndicat chez elle, soit mettre sur pied un syndicat de boutique, soit se débarrasser d'un syndicat existant ou paralyser efficacement son action, peut toujours y réussir malgré les prescriptions de la loi, grâce à l'apathie de l'opinion publique et souvent avec la connivence de l'administration. Des avocats et des services de relations industrielles sont reconnus comme spécialistes dans ce genre de besogne. On cite alors un nombre imposant de cas.

Il s'est développé dans le Québec une formule quasi infaillible pour qui veut se débarrasser d'un syndicat. Elle est bien connue de tous. Le R.P. Jacques Cousineau l'a décrite dans la Revue *Relations*.² En voici les grandes lignes. L'employeur congédie des chefs ouvriers locaux, ce qui est une violation flagrante de la Loi des relations ouvrières. Deux avenues s'ouvrent devant le syndicat: celle de la légalité et celle de l'illégalité.

Si le syndicat suit la procédure normale et légale, il doit poursuivre l'employeur devant les tribunaux. C'est alors une affaire qui durera au moins un an et peut-être davantage avant d'obtenir le jugement. Et l'employeur sera condamné en vertu de l'article 44 de la Loi des relations ouvrières à payer cent dollars d'amende sans être obligé de reprendre à son service les chefs ouvriers congédiés illégalement. Pendant ce temps, le syndicat s'effrite et quand il a gagné sa cause, il n'existe plus. L'employeur s'est ainsi débarrassé du syndicat par un procédé illégal, mais pacifique.

Il reste alors au syndicat, qui ne veut pas se laisser égorger de cette façon, l'inévitable recours à la grève immédiate. Mais, selon la lettre de la loi, une telle grève est illégale. Cette illégalité est montée en épingle par l'employeur, ce qui émeut facilement l'opinion publique. Le ministère du Travail se refuse d'intervenir pour aider à régler le

(2) *Relations*, no 200, août 1957, p. 208.

conflit sous prétexte de ne pas encourager l'illégalité. La Commission de relations ouvrières bloque les procédures de certification ou annule le certificat de reconnaissance si le syndicat le possède déjà. Légalement, le syndicat se trouve encore dans un impasse. Il a tout contre lui. Si le syndicat n'a pas réussi son coup dans un très bref délai et se voit obligé de prolonger sa grève illégale, la police provinciale intervient pour maintenir l'ordre et « protéger les droits des non-grévistes » qui retournent au travail ou qui prennent la place des travailleurs réguliers. L'employeur s'est encore une fois débarrassé du syndicat.

Un éditorial de la Revue *Relations* de juin 1957 montrait comment, depuis 1944, la situation concrète de la liberté syndicale ne cessait de se détériorer. Après avoir rappelé que l'Épiscopat du Québec en 1950 avait insisté sur le respect de cette liberté, on ajoutait :

Depuis, aucune amélioration ne vint: au contraire. L'on voit aujourd'hui que, trop souvent, les interventions du ministère du Travail (ou leur absence ou leur retard), les décisions, calculées ou illogiques, de la Commission de relations ouvrières aboutissent à bannir pratiquement la liberté syndicale dans plusieurs secteurs géographiques et industriels de la province (le cas des chantiers est classique, et les événements de la Chute des Passes en ont souligné l'acuité) et à protéger indûment des organisations ouvrières (le plus souvent d'allégeance étrangère, comme dans les régions de Baie-Comeau et de Shawinigan), dont le remarquable mérite consiste dans une malléabilité de nature politique.

En fait, il semble ne subsister, au Québec, que l'expression syndicale des puissants et des amis du régime. Sur le plan de la représentation syndicale, les premiers s'imposent malgré l'opposition patronale, les manoeuvres légalistes et parfois la force policière; les autres, après avoir été soufflés par des méthodes louches, sont juridiquement imposés (cas du taxi de Montréal). Mais entre ces deux groupes minoritaires, il y a tout le peuple immense des salariés qui ont faim et soif de justice.

Un régime de liberté d'entreprise, tel qu'il est, dit-on, pratiqué chez nous et favorisé, postule celui de la liberté syndicale. Nous serions plus fiers de notre province si toutes les libertés essentielles y florissaient, notamment la liberté efficace pour les plus petits de se grouper dans le syndicat de leur choix, et qui serait la vraie liberté syndicale.³

Les marches sur Murdochville et sur Québec en août et septembre 1957, organisées par la FTQ et la CTCC, n'avaient pas d'autre signification que celle d'alerter l'opinion publique sur ce qu'elles considèrent comme une situation scandaleuse.⁴

Une telle situation, même si elle n'est pas générale, n'est pas de

(3) *Relations*, no 198, juin 1957, pp. 141-142.

(4) Voir à ce sujet: « La marche sur Murdochville » par Emile Gosselin et « La marche sur Québec » par André Raynauld, dans *Relations Industrielles*, vol. 12, no 4, oct. 1957, pp. 382-385.

nature à engendrer un climat favorable au développement normal du syndicalisme. Elle est, pour une bonne part, responsable du désarroi que l'on retrouve au sein du mouvement ouvrier, des divergences de tactiques entre les chefs et même de certains actes occasionnels de violence que l'on peut déplorer. Il n'est pas surprenant si à certains moments quelques dirigeants soient portés à croire que seule une action politique directe puisse y remédier. Ils hésitent cependant à le faire parce qu'aucun des partis politiques existant dans la province ne leur inspire confiance ni ne leur donne des garanties suffisantes. De plus, la répartition des collèges électoraux est telle que le vote des travailleurs se trouve à être minimisé au bénéfice des populations rurales. Enfin, il ne semble pas, pour le moment, que la totalité des membres soient préparés à les suivre sur ce terrain.

Le mouvement syndical québécois évolue en pleine structure de conflit. Les chefs ouvriers n'entrevoient pas de solution pacifique à l'horizon. Les syndicats voudraient des améliorations dans le domaine de la législation et de l'administration publique des relations du travail. Mais depuis longtemps on ne tient pas compte de leurs suggestions. Il y règne un pessimisme tel que certains vont même jusqu'à soutenir que, dans les circonstances actuelles, il est préférable que les lois affectant les travailleurs ne soient pas modifiées car, dit-on, il est dangereux que les choses soient empirées.⁵

Devant une pareille situation, qui menace sans cesse le syndicalisme dans son action et son expansion, on serait naturellement porté à croire que le mouvement ouvrier serait prompt à présenter un front commun et à se constituer en un bloc solide. Mais, pour le moment, en dehors de sursauts sporadiques d'indignation verbale, il n'en est rien. Il faut le dire, le mouvement syndical est extrêmement divisé.

Les divisions du travail organisé

Ce n'est certes pas d'aujourd'hui que les forces du travail organisé dans le Québec sont divisées. Mais ces divisions, dans le passé, n'avaient pas les conséquences qu'elles entraînent en ce moment. D'ailleurs, le phénomène de la tendance vers l'unification des forces syndicales qui se retrouve dans le monde entier, et qui a donné lieu à la

(5) ARCHAMBAULT, Jacques, « Les salariés en face des lois ouvrières », dans *Relations Industrielles*, vol. 12, no 4, octobre 1957, p. 365.

fusion de l'AFL-CIO aux Etats-Unis, de même qu'à celle du CMTCCCT au Canada, est attribuable à des raisons objectives qui se retrouvent dans la province de Québec.

Alors qu'ailleurs, en Amérique du Nord, on a trouvé moyen d'atténuer les vues divergentes et de se mettre d'accord sur un minimum de conditions qui assurent au moins une certaine unité dans les organismes supérieurs pour faire face aux besoins nouveaux, dans le Québec, on n'a pas encore réussi à concilier les diverses tendances et à découvrir la formule qui tiendrait compte de tous les éléments originaux qui ont caractérisé le mouvement syndical québécois. Voilà pourquoi il y a encore aujourd'hui deux centrales qui, sur le plan provincial, se partagent les effectifs syndicaux: La *Confédération des travailleurs catholiques du Canada* et la *Fédération des travailleurs du Québec* (CTC).

Déjà morcelé en deux centrales qui ne collaborent qu'occasionnellement, le travail organisé est encore divisé au sein de chacun des groupements. Certains facteurs de division sont particuliers à la FTQ et à la CTCC, alors que d'autres sont communs à l'une et à l'autre.

Examinons d'abord la situation au sein de chacun des groupements.

Dans la FTQ

La Fédération des travailleurs du Québec apparaît comme un groupement d'un caractère plutôt artificiel.

Cela est dû, pour une bonne part, à sa propre structure. Formée de Conseils régionaux situés dans la province et de locaux affiliés à des unions nationales et internationales, ses membres lui sont rattachés par des liens très faibles. Leur centre d'intérêts économiques, de même que leur hiérarchie interne, les portent beaucoup plus vers l'union dont ils sont partie intégrante que vers une centrale provinciale qui a bien peu de services à leur offrir. D'ailleurs, l'affiliation à la FTQ, même si elle est encouragée, reste facultative. Ce groupement ne possède aucun moyen de contrôle sur ses corps affiliés, pas même celui de savoir exactement combien de travailleurs ils réunissent. Il leur est loisible de déclarer le nombre qu'ils désirent, selon la quantité de représentants qu'ils veulent avoir lors du congrès annuel.

Entre les unions dont les locaux sont affiliés à la FTQ, il n'y a pas de rapports. Chacune d'elle est entièrement libre d'organiser ses affaires comme elle l'entend, de prendre les attitudes qui lui conviennent et de se servir des tactiques qui lui semblent les plus efficaces pour servir ses intérêts immédiats. C'est pour cela qu'il est possible de rencontrer à la fois des unions domestiquées par les patrons à côté d'autres qui sont conservatrices et d'autres qui sont très dynamiques. De même aussi certaines unions ne se font aucun scrupule de se plier au jeu des compromissions les plus basses avec les politiciens, alors que d'autres dénoncent fougueusement ce qu'ils appellent « l'attitude anti-syndicale » du gouvernement.

Cette dichotomie, qui était une des caractéristiques de l'ancienne *Fédération du travail* (CMTC), ne s'est pas modifiée avec l'adjonction des locaux appartenant autrefois au CCT, lesquels, comme on le sait, possèdent une conception un peu différente de l'action syndicale. Le deuxième congrès de la FTQ, tenu en novembre dernier, a montré d'une façon bien claire que la fusion des deux centrales provinciales, CMTC et CCT, n'avaient pas magiquement amené une fusion dans les esprits. A peu près sur toutes les questions discutées, on s'est farouchement divisé en deux tendances bien nettes. L'ancien président de la *Fédération des unions industrielles du Québec* (CTC) n'a même pas été réélu à un poste d'officier de la FTQ. Et pourtant l'on a évité d'appeler à l'ordre du jour certaines résolutions préparées par des locaux, comme celle de l'affiliation de la CTCC et l'expulsion du ministre du Travail des rangs de l'Association internationale des machinistes.

Le centre d'intérêts immédiats des membres et des dirigeants étant quasi uniquement leur propre union, plutôt que la Fédération, on n'a pas à se surprendre d'une tendance naturelle à un certain individualisme collectif au sein de chaque union. Il faut aussi noter d'ailleurs que, tenant compte de l'occupation de certaines catégories de travailleurs, beaucoup d'unions n'ont à peu près rien de commun avec la masse des travailleurs du Québec.⁶

Cet individualisme est encore entretenu par le fait que l'ancienne FTQ (CMTC), qui compose la majorité des effectifs de l'actuelle FTQ, n'a jamais accordé une importance considérable à l'éducation des membres, laissant celle-ci à l'entière responsabilité de chacune des unions.

(6) Nous avons longuement analysé ce phénomène dans un article intitulé « Les groupements ouvriers dans la province de Québec (1955) », *Relations Industrielles*, vol. 11, no 7, décembre 1955, pp. 10-15.

Cette absence d'unité organique dans la FTQ et ce tiraillement entre locaux appartenant à des unions autonomes placent les dirigeants de la FTQ dans une situation précaire qui explique, dans une certaine mesure, leur versatilité et l'inconstance dans leurs attitudes. En effet, contrairement à ce que l'on retrouve dans la CTCC, aucun d'eux n'est consacré exclusivement à surveiller les intérêts de la FTQ, celle-ci ne possédant pas de « permanents ». Ils sont alors tous beaucoup plus liés à l'union qu'ils représentent qu'à la Fédération elle-même. Leurs positions, leur comportement sont dictés surtout par les répercussions que ceux-ci auront auprès des organismes dont ils dépendent pour le travail qui les fait vivre. Chacun d'eux doit prendre garde de ne pas nuire aux intérêts immédiats de « son » union. Il est constamment soumis à une double loyauté. Il doit s'ajuster à des tendances qui, pour n'être pas nécessairement divergentes, réclament rarement une même vigueur d'action. Comme ce déchirement est le fait de chacun des dirigeants, quand ils se rencontrent ensemble à la direction de la FTQ, celle-ci est obligée d'écarter les positions nettes et de se contenter de celles qui répondent à un commun dénominateur, ce qui les rend parfois, à la fin, assez ternes et incohérentes.

C'est à ce prix seul que peuvent être maintenues l'unité et la solidarité. D'où repliement dans un verbalisme parfois violent, mais qui, dans la pratique, ne change pas grand'chose.

On pourrait, à ce sujet, fournir beaucoup d'exemples. Nous en choisissons deux.

En certains milieux toujours aux aguets de ce qui se passe dans le monde ouvrier, on a monté en épingle une apparente volte-face du président de la FTQ relativement à l'action politique. A la suite des événements de Murdochville, alors que la CTCC et la FTQ cherchaient à soulever l'opinion publique contre ce qu'elles appelaient une conspiration politico-patronale, celui-ci, dans un discours enflammé, déclarait la guerre au gouvernement de M. Duplessis et préconisait une action politique directe immédiate. Deux mois plus tard, le même homme, au Congrès annuel de la FTQ, avec la même fougue exhortait les congressistes à se limiter, pour le moment, à faire de l'éducation politique. Sa position fut sanctionnée par la FTQ. Et nous croyons que, cette fois, il avait raison, car les membres de la FTQ n'étaient pas prêts à aller plus loin.

Les membres de la CTCC peuvent aussi difficilement comprendre une attitude qui semble contradictoire chez certains groupements affiliés à la FTQ au sujet de l'utilisation des moyens politiques dans l'organisation syndicale. Au mois de janvier 1957, dans la région de Baie-Comeau, ceux-ci se servaient ostensiblement de l'aide des employeurs et du gouvernement pour empêcher les travailleurs d'adhérer à la CTCC. Ils ont essayé de briser une grève légitime et se sont opposés à un vote de représentation syndicale jusqu'à ce que, à la fin, devant l'obstination des travailleurs et la force de l'opinion publique, le ministre du Travail dût céder et accorder un vote. Dans presque toutes les unités de négociation, la CTCC eut gain de cause.

Cela se passait avec l'assentiment et la collaboration des dirigeants de la FTQ, deux mois à peine avant que commence l'affaire de Murdochville. Et, en décembre 1957, sans coup férir, avant même que l'usine de la *Canadian British Aluminum Company* ait commencé ses opérations et que la CTCC ait eu le temps de placer sa requête de certification, la Commission des relations ouvrières, dans un délai exceptionnellement court, accordait à la *Sheet Metal Workers' International Association* la reconnaissance syndicale.

De pareils tours de passe-passe avec l'aide de l'influence politique et la bienveillance patronale contre un groupement rival sérieux ne peuvent s'expliquer que par la structure et la composition de la FTQ, lesquelles permettent des contradictions dont certains politiciens savent se servir au besoin. Voilà pourquoi, malgré les déclarations verbales, ils ne craignent pas la FTQ, telle qu'elle est aujourd'hui constituée. Ce qu'ils redoutent le plus, c'est une éventuelle affiliation de la CTCC au CTC.

Il ne faudrait pas croire que la FTQ, telle qu'elle est, ne possède aucun mérite. Au contraire. Elle reflète assez exactement les aspirations et les préoccupations d'une bonne partie des travailleurs du Québec, avec aussi, naturellement, leurs tendances individualistes, leurs sursauts d'indignation devant l'injustice, le flou de leur pensée et leur peu de conscience collective.

Le dernier congrès de la FTQ a cependant adopté une mesure qui peut, à la longue, avoir de très grandes conséquences pour favoriser la solidarité entre les membres. Elle a créé un « Fonds de promotion syndicale », ce qui veut dire, en d'autres termes, un fonds de grève.

Jusqu'ici, quand les travailleurs membres d'un local devaient recourir à la grève, seule l'union à laquelle ils étaient affiliés les supportait financièrement. Les membres des autres unions et la FTQ n'étaient intéressés que d'une façon éloignée. Contrairement à la CTCC, où un tel fonds existe depuis longtemps, et où chaque fois qu'un syndicat affilié est en grève, c'est la CTCC qui est en grève, quand un syndicat affilié à la FTQ est en grève, ce n'était seulement que les *Steel Workers*, les *Machinistes* ou les *Plombiers* qui étaient impliqués. Il n'y a aucun doute que cette initiative de la FTQ est de nature à poser les premiers jalons d'un esprit de solidarité entre les travailleurs, lequel s'avère urgent pour l'efficacité de son action.

Mais aussi longtemps que la FTQ n'aura pas les moyens financiers de se payer une équipe de permanents qui dépendront uniquement d'elle et non d'unions particulières, on peut difficilement s'attendre à rencontrer de la logique, de la continuité dans la direction. Elle sera toujours susceptible d'être menée ou entravée par l'une ou l'autre de ses unités affiliées.

Dans la CTCC

Les facteurs qui contribuent aux divisions et à l'affaiblissement actuels de la CTCC sont d'un ordre complètement différent de ceux que l'on trouve au sein de la FTQ.

Pour le moment, ils sont beaucoup plus apparents que dans l'autre centrale et, s'ils se maintiennent encore quelques années, ils sont susceptibles d'amener la désintégration graduelle de cette centrale syndicale.

À la CTCC, depuis la fondation jusqu'aujourd'hui, les travailleurs se sont groupés beaucoup plus autour des idées que des intérêts. Non pas que l'on ait dédaigné les intérêts, mais on les a toujours envisagés à travers des idées. Or, si des idées communes peuvent créer des solidarités à toute épreuve, les discussions d'idées peuvent aussi entraîner les oppositions les plus irréductibles.

Ce qui, dans le passé, a fait la force d'un groupement qui a réussi à se développer malgré les obstacles les plus divers et à révéler un dynamisme lui permettant de garder la vedette incontestée sur le plan provincial est à l'heure actuelle la source d'une stagnation momentanée.

A l'origine, deux idées ont présidé à la création de la CTCC. L'une d'ordre religieux: l'application des principes de la doctrine sociale de l'Eglise catholique là où les intérêts des travailleurs sont engagés; l'autre d'ordre profane: la libération des groupements de travailleurs canadiens de la tutelle des unions américaines. La première était originale au pays tandis que l'autre était déjà partagée par d'autres organisations tant dans le Québec que dans le reste du pays.

Pour mieux réaliser leurs fins et aussi se conformer à une directive de l'Eglise,⁷ la formule préconisée et mise en oeuvre fut la confessionnalité syndicale. Cette confessionnalité possédait deux caractéristiques. L'adhésion, dans les constitutions, à la doctrine sociale de l'Eglise et la limitation du recrutement aux seuls catholiques.

Avec le temps et l'expérience, la formule s'est modifiée graduellement: les cadres de la CTCC ont été ouverts à tous les travailleurs, qu'elles que soient leurs convictions religieuses, et l'on n'a conservé que la clause des constitutions comprenant l'adhésion à la doctrine sociale de l'Eglise. Telle est la CTCC depuis 1943. Ce changement s'est effectué après beaucoup de discussions, mais il a été définitivement accepté par tous. Aujourd'hui, il n'est plus question de ce problème. Mais il en reste d'autres sur lesquels les esprits sont excessivement divisés, tant chez les dirigeants que chez les membres. Ils se ramènent à trois: a) l'orientation doctrinale du groupement; b) les réformes de structure; c) l'affiliation au CTC.

L'orientation doctrinale du groupement. Si tous s'accordent à apprécier la valeur des principes de la doctrine sociale de l'Eglise, à vouloir leur pénétration dans les relations du travail, les uns tiennent à les conserver sans les inscrire dans les constitutions alors que les autres considèrent comme essentielle une affirmation catégorique. Discussion de mots, dira-t-on? Mais non, soutiennent les antagonistes.

Les premiers considèrent qu'une telle modification, qui à leurs yeux ne change rien à l'essentiel, s'impose pour faire disparaître certains obstacles qui nuisent à l'expansion de la CTCC dans la grande industrie et dans une ville comme Montréal où la population ouvrière est de plus en plus hétérogène.

Pour les seconds, ce serait une reculade au moment où le maté-

(7) Il faut distinguer entre un « principe » qui de sa nature est rigoureux et une « directive » qui relève de la prudence et tient compte des circonstances.

rialisme est en passe de gagner du terrain dans toute la vie sociale, et une trahison vis-à-vis des fondateurs de la CTCC. Ce serait faire disparaître les motifs qui ont donné naissance à un groupement distinct à côté des autres centrales et, en somme, tuer le groupement. On fait alors appel à des directives pontificales et à l'autorité des évêques de la Province qui ont traditionnellement encouragé le syndicalisme confessionnel.

A cela on répond que les circonstances ont changé depuis 1921. Il n'est plus possible aujourd'hui d'envisager que la CTCC réunisse tous les travailleurs de la province. Il est hors de propos en ce moment de se servir de l'autorité de l'Épiscopat pour dirimer le problème, puisque le Cardinal de Montréal et le Primat-Archevêque de Québec, qui ont été pressentis sur la question, loin de s'objecter *à priori* à une révision de positions, ont demandé aux dirigeants de la CTCC de préparer un mémoire sur le sujet.⁸

Les réformes de structure. Un autre point de litige à l'intérieur de la CTCC, c'est la question des réformes de structure. Celles-ci sont envisagées depuis plusieurs années dans le but de donner au groupement plus de cohésion et d'efficacité. Et encore ici, le principe est accepté, mais on ne réussit pas à s'entendre sur les modalités.

Pour paradoxal que cela puisse paraître, la CTCC est organisée selon une structure trop décentralisée et trop démocratique. Celle-ci a été bâtie pour des effectifs d'un million des membres, alors que l'autorité centrale est dépourvue de pouvoirs efficaces, que certains services existent inutilement en double et enfin, que certaines fédérations sont trop faibles pour exercer avantageusement leur rôle.

Il s'agit donc d'un problème sérieux pour la survie même du groupement. Mais dans l'éventualité d'une affiliation au CTC, c'est une condition *sine qua non* requise pour la conservation de l'intégrité de la CTCC.

De multiples projets ont été présentés, mais les uns après les autres, ils ont tous été écartés par les membres de la CTCC. Sans doute s'opposent encore ici, d'une part, les tenants de la tradition et, d'autre

(8) Cette question a été longuement discutée lors du 12^e Congrès des Relations Industrielles de Laval. On trouvera les textes dans *Changements économiques et Transformations syndicales*. Presses Universitaires Laval, Québec, 1957.

part, ceux qui sont plutôt ouverts aux adaptations. Mais d'autres facteurs entrent en ligne de compte. Si l'idée de l'autonomie dans la province de Québec sert aussi facilement dans le domaine politique, c'est qu'auparavant elle a une résonance dans le peuple. Il en est ainsi à l'intérieur de la CTCC. On réussit difficilement à convaincre des syndicats locaux et des fédérations qui depuis leur fondation jouissent de la plus grande latitude dans l'administration de leur fonds et le choix de leurs permanents de se départir de certains privilèges pour les remettre à des organismes supérieurs. Il y a aussi les susceptibilités des dirigeants qui jouent un rôle sur le plan local ou professionnel. Ceux-ci ne sont pas naturellement portés à favoriser une mesure qui, dans leur travail, les rendrait dépendants d'une autorité supérieure. Enfin, il faut le dire, ceux qui s'opposent à une affiliation éventuelle de la CTCC au CTC craignent que ces réformes de structure la précipitent.

L'affiliation au CTC est peut-être le point le plus litigieux, car autour de lui on greffe tous les autres.

Depuis la dernière guerre, il n'y a aucun doute que la CTCC a évolué dans son organisation, sa mentalité, ses méthodes de recrutement et ses attitudes vis-à-vis des autres groupements. Elle est devenue graduellement un mouvement syndical authentique possédant une vigueur et un dynamisme incontesté. Elle s'est placée au premier rang dans la défense des intérêts des travailleurs vis-à-vis tant des employeurs que du gouvernement. Elle a à son crédit d'éclatants succès qu'elle doit à la qualité de sa direction, à une cohésion que l'on ne peut rencontrer à la FTQ puisque celle-ci n'a pas une équipe de permanents à son service. Le prestige acquis par ce groupement lui a été reconnu au même moment qu'il commençait à prendre de l'importance dans l'organisation des travailleurs de la grande industrie.

Mais avec l'évolution de l'économie qui résulte de l'interdépendance plus grande des entreprises au sein d'une même industrie, qu'elle que soit leur localisation, et d'un rôle de plus en plus important que l'Etat y est amené à jouer, le syndicalisme ouvrier, sans changer ses objectifs essentiels, doit pour être efficace ajuster ses moyens d'action. La concentration du pouvoir économique et politique appelle la concentration des forces syndicales.

Est-ce que la CTCC pourra dans l'avenir se maintenir, progresser

et continuer à rendre service aux travailleurs en restant une centrale isolée? Telle est la question qui depuis trois ans fait l'objet de tant de discussions au sein de la CTCC.

L'attitude traditionnelle de ce groupement a été surtout une sorte de repliement sur lui-même lequel a été accentué par une guerre sans merci que lui ont livrée pendant longtemps les unions internationales.

Il serait trop long de refaire ici toute l'histoire des rapports entre la CTCC et les autres centrales syndicales canadiennes.⁹ Mais ces rivalités qui se sont atténuées, sans disparaître complètement, laissent encore des traces profondes en ceux qui en ont été les victimes ou les agents.

Même si les positions officielles de la CTCC sont très progressives et très prudentes sur la question de l'affiliation, les membres sont loin d'être d'accord. Au Congrès de 1955, la CTCC se prononce en faveur du principe de l'unité syndicale. En 1956, elle rejette la fusion et adopte le principe de l'affiliation au CTC, à condition de pouvoir conserver son intégrité, c'est-à-dire de rester elle-même et de posséder tous les droits attachés au statut d'union nationale. Un comité avait été formé pour discuter avec les dirigeants du CTC des modalités de cette affiliation. Il devait présenter un rapport à un congrès spécial qui n'a pas été tenu, parce qu'on n'avait pas pu s'entendre sur le problème des réformes de structure interne de la CTCC.

Quand, au Congrès de septembre 1957, le comité présenta son rapport pour adoption, les oppositions ont été tellement fortes que celui-ci a dû être amendé substantiellement avant de passer avec une faible majorité. De justesse on a même évité que le principe de l'affiliation adopté l'année précédente ne soit rejeté.

Pour le moment les choses en sont là. L'exécutif de la CTCC se trouve paralysé, car certains groupes menacent de quitter les rangs de la CTCC si elle en vient à s'affilier alors que d'autres poseront peut-être le même geste si elle ne s'affilie pas.

Au fond de cette divergence, c'est une différence de conception sur la nature, le rôle et l'avenir de la CTCC qui est en jeu. Tous sont

(9) On peut se référer à notre article, « La CTCC et l'unité syndicale canadienne », publié dans le numéro spécial de la revue *Relations Industrielles*, vol. 12, nos 1-2, janvier-avril 1957, pp. 32-55.

cependant d'accord sur la nécessité de conserver l'intégrité du groupement.

Les uns croient qu'une affiliation entraînera à brève échéance la disparition complète. Ils estiment qu'il vaut mieux prendre le risque de vivre en marge du CTC, même si la CTCC devait se maintenir avec des effectifs réduits et perdre ses membres dans la grande industrie. Ils insistent sur les difficultés qu'entraîne une collaboration avec le CTC en faisant état de certaines pratiques déloyales encore récentes et même actuelles de la part de certaines unions affiliées à ce groupement. La formule de collaboration qu'ils proposent, c'est le cartel.

Les autres, sans être plus optimistes qu'il le faut, soutiennent que l'affiliation permettra à la CTCC de continuer à jouer un rôle positif et efficace dans l'intérêt de tous les travailleurs. Pour eux, le *statu quo* est impossible. Il vaut mieux prendre le risque de travailler au sein de la grande centrale. Ils ne nient pas l'existence de pratique déloyales, mais si l'affiliation ne les fera pas disparaître, elle pourra probablement les atténuer. Sur le plan provincial, la CTCC est susceptible d'accroître son influence, car elle peut compter sur la sympathie et la coopération de certaines unions puissantes, dont celles qui autrefois étaient affiliées au CCT.

Les tenants de l'affiliation se retrouvent surtout dans les syndicats et fédérations dont les membres résident à Montréal ou travaillent dans la grande industrie. Les opposants représentent en général le sentiment des travailleurs dont le marché du travail est strictement local et qui ne subissent pas la concurrence venant des autres parties du pays. Les attitudes sont aussi déterminées, pour une bonne part, par les expériences de collaboration ou de rivalité sur le plan du syndicat local et des unions. Et il faut le noter, le comportement de certaines unions, particulièrement de celles autrefois affiliées au CMTC, est peut-être ce qui gâte le plus la situation. Certaines ne cachent pas leur intention de rechercher simplement la disparition totale de la CTCC et de ses syndicats de la scène du mouvement ouvrier canadien. Elles n'ont rien compris à l'esprit nouveau qui découle de la constitution du CTC, comme de celle de l'AFL-CIO, où le dualisme juridictionnel constitue un principe fondamental.¹⁰

(10) Constitution du CTC, art. 2, par. 8; art. 3, sec. 2 et 3.

Depuis trois ans, l'atmosphère des congrès annuels de la CTCC de même que celle des réunions fédérales et régionales a été dominée par ces questions indépendantes, mais reliées entre elles: d'orientation doctrinale, de réformes de structures et d'affiliation. On y a perdu un temps précieux, sans beaucoup avancer dans leur solution. Ceci a eu pour effet de distraire des énergies des problèmes d'organisation et d'expansion. La CTCC est restée à peu près stationnaire. Elle s'est contentée de conserver ses positions acquises sans beaucoup les améliorer. Le vent de solidarité suscité par l'affaire de Murdochville ou la grève de l'Aluminium à Arvida, couronnée de succès après une lutte de quatre mois, n'a été qu'une accalmie dans un ciel chargé de divisions.

Facteurs communs de division

Nous avons jusqu'ici examiné la situation au sein de chacune des centrales en partant des problèmes particuliers auxquels elles ont à faire face. Certains problèmes sont communs à l'une et à l'autre. Ils peuvent se ramener à deux; celui des membres et celui des chefs.

Les membres. L'expansion rapide des effectifs syndicaux depuis la guerre a amené au sein du mouvement syndical un nombre considérable de nouveaux membres qui n'ont pas encore eu le temps de se pénétrer pleinement de la philosophie qui est à la base de tout syndicalisme. Beaucoup y sont entrés soit pour obtenir des avantages immédiats, soit pour suivre le courant ou, enfin, à cause des clauses de sécurité syndicale. Leur loyauté envers l'union, si elle est réelle, ne les conduit pas nécessairement à comprendre toute la portée et l'urgence d'une action syndicale qui doit déborder les cadres des rapports immédiats du travail. Ils sont prêts à supporter les « politiques » qui regardent les réclamations strictement professionnelles, mais quand vient le temps d'adopter des attitudes concrètes et efficaces en ce qui a trait à l'organisation syndicale elle-même ou à une action politique, plusieurs restent indifférents et s'en remettent à d'autres pour se préoccuper de ces problèmes. Ils subissent l'influence de l'ambiance générale du milieu et adoptent le comportement du reste de la population.

Quand se présente un cas où la solidarité syndicale s'impose en raison d'un danger extrême, comme à l'occasion d'une grève importante, ils sont bien prêts à apporter un support financier, à s'imposer le fardeau de cotisations supplémentaires et même à participer à des manifestations de masse. Mais bien peu vont plus loin.

Ce n'est pas pour rien qu'à deux reprises, en ces dernières années, des pourparlers de grève générale ont avorté. En 1953, à la suite de la grève de Louiseville, une réunion spéciale de la CTCC avait décidé un arrêt général de travail pour protester contre l'injustice criante d'une conspiration politico-patronale. Il n'a jamais eu lieu. Cette année encore, pour les mêmes motifs, le problème a été soulevé dans une proposition au Congrès de la FTQ (CTC) en rapport avec l'affaire de Murdochville. Dans les deux cas, malgré des déclarations pourtant catégoriques de la part de certains chefs de ces deux centrales provinciales, on a dû trouver des biais pour s'en tirer honorablement devant l'opinion publique. La véritable raison est que l'on ne pouvait compter sur l'endossement efficace d'un tel geste par les travailleurs du rang.

L'industrialisation récente, la jeunesse de la classe ouvrière, l'absence de conscience collective, l'intégration à peu près complète du travailleur individuel dans son milieu, voilà ce qui explique la faiblesse de l'esprit de solidarité. Les masses laborieuses sont facilement ballotées par les influences extérieures qui se conjuguent ouvertement ou subrepticement contre le travail organisé. Devant ces résistances ou même ces oppositions, l'ensemble des travailleurs québécois, tout en demeurant fidèlement attaché au syndicalisme, ne sera pas prêt à toujours emboîter le pas derrière les chefs et à suivre leurs directives, même s'il les considère justifiées et raisonnables. Il y a alors un certain décalage entre les positions prises par les chefs et les attitudes adoptées par les travailleurs.

Les chefs ouvriers. Les chefs ouvriers de la province de Québec, à quelque échelon de la hiérarchie qu'ils se trouvent, ne sont, dans l'ensemble, ni meilleurs ni pires que ceux que l'on rencontre ailleurs. Certains sont réellement des « as ». Mais, en raison de la situation particulière à la province, les problèmes qu'ils ont à affronter ne leur rendent pas le travail facile. Pour paradoxal que cela puisse paraître, sous certains aspects, ils sont trop évolués pour les membres qu'ils ont à diriger. Ils voient trop clair pour ce que la masse est capable de comprendre. Ils sont trop avancés pour ce que les travailleurs sont prêts à absorber.

Les chefs sont sensibles à tout ce qui regarde les intérêts collectifs de la classe ouvrière. Ils les interprètent correctement. Mais ils sont grandement limités dans les moyens de les atteindre soit à cause de l'opposition venant de l'extérieur, soit en raison d'une certaine indiffé-

rence chez les membres des syndicats, lesquels ne sont pas disposés à passer du stade d'un acquiescement enthousiaste à une action collective efficace.

On serait loin de la vérité si on concluait de là que les chefs ne sont pas acceptés par les membres ou qu'ils s'imposent à eux par des moyens antidémocratiques. Bien au contraire, on reconnaît leur capacité technique et on ne voudrait pas les changer. On les réélit chaque année et on leur fait pleine confiance dans leur action auprès des employeurs et leurs réclamations auprès des pouvoirs publics. Mais cela s'arrête là. Est-ce la faute des chefs? Est-ce la faute des membres? Ou bien, est-ce la pression irrésistible du milieu? En tout cas, on est obligé d'admettre une certaine faiblesse du côté du *leadership* qui ne réussit pas à élever la masse des travailleurs syndiqués à la compréhension des vastes problèmes auxquels ils auront, comme groupe, à faire face dans un avenir rapproché. C'est peut-être parce que les chefs ont une légère tendance naturelle à prendre pour acquis que leurs réactions sont nécessairement partagées par les membres et qu'ils n'accordent pas au travail long et ingrat de l'éducation toute l'importance qu'elle mérite.

CONCLUSIONS

Au terme de cette étude, nous tenons à rappeler que notre intention n'a pas été d'établir un bilan complet du mouvement syndical et de l'état des relations du travail dans la province de Québec. L'interpréter dans cette perspective serait encore injuste envers tous ceux qui sont engagés dans ce domaine. Nous avons voulu insister sur l'état de crise dans lequel se trouve le mouvement syndical.

Ce serait sûrement une utopie de s'attendre que le syndicalisme puisse se développer sans créer des frictions et des conflits. De même aussi, il serait illusoire de croire que, dans son organisation interne, il ne se manifestât point de tendances diverses.

Le syndicalisme, tel que conçu dans notre civilisation, postule la démocratie, comme la démocratie postule le syndicalisme. Or, démocratie signifie régime de liberté et de discussions, compromis entre intérêts divergents. Il est donc tout naturel que dans la province de Québec, comme partout ailleurs au Canada, le syndicalisme rencontre des résistances et ne forme pas un bloc monolithique.

Mais lorsque ces résistances en viennent à prendre un caractère tel que les conflits normaux et légitimes ne puissent plus trouver de solutions équitables, il y a grand risque qu'à la longue elles créent graduellement des structures de conflit et qu'elles suscitent un esprit de révolte amenant la lutte des classes. C'est là, à notre sens, un des dangers qui menacent la province de Québec.

Si l'on considère le mouvement syndical québécois comme institution, il faut reconnaître que, malgré ses faiblesses et ses divisions, malgré la fragilité de sa cohésion et ses contradictions internes, il reste encore, avec ses cadres et son organisation, la force sociale séculière la plus proche du peuple, la plus capable de saisir ses besoins, de comprendre ses aspirations et de les formuler. On y rencontre du dynamisme, ainsi qu'une véritable préoccupation pour la sauvegarde des libertés civiles et pour l'aménagement d'une société qui permette l'épanouissement de toutes les valeurs humaines.

Le mouvement syndical québécois a réussi à constituer une élite bien éveillée. La crise de *leadership* et la crise d'organisation ne sont que temporaires. Les oppositions extérieures vont forcer le monde ouvrier à réaliser son unité. Il est à espérer que celles-ci sauront à temps se restreindre à l'intérieur des limites raisonnables, qu'elles comprendront les risques de l'aventure dans laquelle elles sont engagées et enfin qu'elles éviteront à notre société la répétition d'expériences qui ont été préjudiciables à d'autres contrées.

THE TRADE-UNION MOVEMENT IN QUEBEC (1957)

Out of a wage-earning population in the province of Quebec of 1,500,000, about 316,000 workers belong to unions. This proportion is approximately the same as that found in the other industrialized provinces of Canada.

The Quebec labour movement comprises two bodies, the Canadian and Catholic Confederation of Labour (almost exclusively limited to Quebec) and the Quebec Federation of Labour (CLC); nearly 2/3 of the unionized workers in Quebec are said to belong to the latter.

Being a popular movement, trade-unionism reflects in some ways the character of the population in a given area, as well as the problems which are to be found therein. Thus, the labour movement in Quebec, while having some common to trade-unionism in all Canada, is also marked by characteristic and somewhat unique traits. Quebec's population is quite distinctive in history, tradition and culture (religion being a basic element of differentiation). Provincial

jurisdiction in most industrial relations matters, government attitudes towards unions, the degree of industrialization, the size of business concerns and the employers' general reaction to unionism are so many factors which give a unique colouring to trade-unionism in Quebec.

The present article will limit its critical examination to a particular moment (1957) of the labour movement in this province, the author's contention being that this may well be the movement's most critical period of its history, even though one should not dramatize the situation unduly. At present, the labour movement's influence in Quebec is greatly hampered by two factors: (1) it encounters in some powerful quarters an opposition which, although latent, nevertheless effectively blocks its normal development and prevents orderly union activity at various points in our system of labour relations; and (2) despite all appearances, neither in its nature nor in its effect on the economic and social fronts does Quebec trade-unionism emerge as a unified force, weakened as it is by internal divisions.

OPPOSITION TO UNIONISM

Apparently, the great victory won during the 1949 Asbestos strike marked a high point, which subsequently provoked in managerial and governmental circles the suspicion of, and tacit resistance to organized labour. Although not all management is opposed to unionism, labour leaders nevertheless feel that any company in Quebec which is eager to prevent genuine labour organization or to get rid — or paralyse the activities — of existing unions can always do so despite the laws, thanks to public apathy and governmental connivance. Some lawyers and industrial-relations services are recognized as specialists in this type of anti-union activity.

The general procedure is as follows. The employer fires the local union leaders, in violation of the Labour Relations Act. If the union acts *legally*, it takes action against the employer in the courts; the whole thing may last as long as a year or two before a judgment is obtained. If found guilty, the employer will then be condemned (under art. 44 of LRA) to pay a fine of \$100, without being obliged to re-employ the labour leaders thus illegally dismissed. Meanwhile the union has been falling to pieces and by the time it wins its case it no longer exists.

To avoid such a peaceful destruction, the union will usually be led to an immediate strike, which is *illegal* according to the letter of the law. Enter the employer's publicity, the public's dislike for « lawlessness », government's refusal to intervene in something « illegal ». Then the Labour Relations Board holds up or annuls certification. Should the strike prolong itself, court injunctions will be issued, and the police will intervene to « maintain order » and to « project the rights of non-strikers » which the employer invites to resume production. At the end of this painful process, the union, once again, is usually out of the picture. It is obvious, therefore, that the *real* status of union freedom has been steadily deteriorating in Quebec since 1944. And such a situation, although not general, is hardly conducive to a normal trade-union development; on the

contrary, it leads to confusion within the labour movement, to contradictory tactics by the leaders, and even to occasional outbursts of violence. It invites direct political action by trade unions, although some hesitancy is displayed by the leaders in view of the little confidence they have in existent political parties, the handicap for the «labour vote» constituted by the rural-weighted distribution of constituencies and the political division in the ranks of labour itself. Problems having such an impact of the labour movement in Quebec should call for great unity of purpose and action from within. This, unfortunately, does not seem to be the case at the present time.

QUEBEC LABOUR'S LACK OF UNITY

Present divisions amongst organised labour in Quebec have particularly painful consequences, and constitute a paradox in the light of solid external opposition to it. It has not been possible, as yet, to reconcile the various attitudes and to discover a formula which would take into account all the unusual aspects of the Quebec union movement. That is why there are still two organizations on the provincial level sharing the union membership: the CCCL and the QFL (CLC), which cooperate only occasionally; in addition, there exist further grounds for division within each group, some of which are specific, and others common to both labour groups.

THE QUEBEC FEDERATION OF LABOUR

The QFL appears to be a somewhat artificial grouping, due mostly to its structure. The QFL is composed of regional councils at various points in the province, and of locals affiliated to national and international unions; so, its members have no very close connection with the central organization. The economic interests and the internal structure of these locals incline them much more towards the union of which they are a part than towards a provincial office which has few services to offer them. Affiliation with the QFL still remains optional. The organization has no effective control over its affiliated bodies. Between unions whose locals are affiliated with the QFL there is no contact, each being entirely free to organize its affairs as it wishes, to take whatever stand it likes, and to use whatever tactics it desires. Thus can be found in close proximity unions under the thumbs of the employers, others conservative, and still others truly dynamic; and while some stoop to abject compromises with politicians, others denounce violently the government's «anti-union attitudes». Amalgamation between old TLC and CCL has little succeeded in improving the situation.

In that context, there exists a certain form of collective individualism within each union affiliated to the QFL; and many such unions, in view of the occupations of certain categories of workers, have little in common with the mass of Quebec workers. And further, the former QFL (TLC), which embraced the majority of the present QFL membership, has never given great attention to the education of its members, leaving this responsibility entirely in the hands of the individual unions.

This absence of organized unity in the QFL, coupled with frictions between locals belonging to autonomous unions, places the directors of the QFL in a precarious position which to some extent explains their capriciousness and inconsistency of attitude. The latter are all much more attached to the unions they represent in the Federation than to the Federation itself, which appoints no permanent officers. They are constantly torn between two loyalties: the QFL and «their» union; they adapt themselves to tendencies that, while not necessarily divergent, rarely demand action of identical vigour. This is the price of maintaining unity! And this explains why notably violent talk by some leaders is followed by equally notably meak accomplishments.

There is one good note toward solidarity in the QFL, however. At the last convention, a «Union Promotion Fund», or strike fund, was created, so that each union until such time as the QFL has the financial resources to pay a team of permanent officers depending upon it alone and not upon individual unions, it is unlikely that logical decisions and executive continuity can be expected at the top.

THE CANADIAN AND CATHOLIC CONFEDERATION OF LABOUR

Divisive factors in the CCCL are much more evident than in the QFL, and, if allowed to persist for a few years, are likely to bring about the gradual disintegration of the CCCL itself. Here, workers have grouped themselves around ideas more than around interests; and if shared ideas can create unshakable solidarity, the discussion of ideas may also bring about the most hopeless disagreements. Thus, the strong feature of the CCCL which gave it uncontested leadership in Quebec is at present the cause of a temporary stagnation of a pernicious nature. Originally, two ideas guided the founders of the CCCL: (1) the application of the principles of Roman Catholic social doctrine where workers' interests were involved; and (2) the freeing of Canadian labour organizations from the control of American unions.

The first idea brought forth a Roman Catholic unionism marked by constitutional conformity to the social doctrine of the Church and a membership restricted to Roman Catholics. With time and experience this formula has been gradually modified: since 1943, the ranks of the CCCL have been opened to all workers regardless of their religious convictions. However, three main problems remain for discussion: (a) doctrinal orientation, (b) organization reform, and (c) affiliation with the CLC.

(a) *Doctrinal orientation.* All members are agreed about the value of the principles of the Church's social doctrine and wish to see them applied to labour relations; nonetheless, some of them wish to adhere to such principles *without* including them in the constitution, in order to help expansion in heavy industry and in big cities like cosmopolitan Montreal. Opponents maintain that any modification would be a backing down to materialism and a betrayal of the founders of the CCCL; to this the reply is made that circumstances have changed since 1921: it is now no longer possible to envisage the CCCL as uniting all the workers of the province. At any rate, the Cardinal Archbishop of Montreal

and the Primate of Quebec have asked the CCCL leaders to prepare a memorandum on doctrinal orientation.

(b) *Organizational reform.* This has been under consideration for a number of years; accepted in principle, it has not yet brought about unity of application. Paradoxically enough, the CCCL is organized on a basis which is too decentralized and too democratic; with a membership of 100,000, it is structured for 1,000,000. The central authority is thus deprived of effective power, certain services are duplicated, and some federations are too weak to play a useful rôle.

In the event of affiliation with the CLC, the organizational problem within the CCCL must be solved to insure preservation of its identity. Many projects have been put forward, only to be rejected by the membership. A division exists between the traditionalists and those open to compromise. And furthermore, it is hard to convince local unions and federations used to the greatest latitude in the administration of their funds and the selection of their officers that they should give up certain privileges and hand them over to higher organizations; problems of personalities are involved; and those who are opposed to eventual affiliation with the CLC fear that organizational reforms may hasten its realization.

(c) *Affiliation with the CLC.* This is perhaps the most controversial question because all the others can be related to it. While the CCCL has achieved remarkable success thanks to the quality of its leadership and to the cohesion of its membership, it still remains provincial in scope, while concentration of economic and political power has increased and calls for a similar concentration of union strength at a national and even at international level. Since the amalgamation which gave birth to the CLC two years ago, this need for union-strength concentration has made it more imperative for the CCCL to think about affiliation, the main question being: Will the CCCL be able in the future to maintain itself, make progress, and continue to render service to the workers if it remains an isolated organization? The traditional attitude in the CCCL has been one of withdrawal into itself, in part as a result of the merciless war which the international unions have waged upon it for a long time. Although the CCCL's official attitudes on affiliation are progressive and discreet, its members are far from being in agreement. At the 1955 convention, the CCCL voted in principle for labour unity. In 1956 it rejected amalgamation and adopted the principle of affiliation with the CLC on condition that it preserved its identity (*i.e.*, its own characteristics and all the privileges of national union status). A committee has been named to discuss with the CLC leaders the implementing of this affiliation. The committee was to present a report to a special convention, which was not held because no agreement could be reached on the problem of organizational reform within the CCCL. When the committee presented its report for adoption at the September 1957 convention, opposition was so strong that the report had to be drastically amended before it was passed by a small majority. Care had to be taken to prevent the principle of affiliation itself from being completely rejected.

Such is the state of affairs at the moment. The CCCL executive has its hands tied because certain groups have threatened to withdraw from the organization if it affiliates, while others will perhaps do the same thing if it does

not. Some believe that affiliation will soon bring about the complete disappearance of the CCCL; they feel that existence outside the CLC at great risks is better than the certainty of disappearance within it; they insist upon the difficulties that collaboration with the CLC would entail, citing as evidence certain disloyal practices recently and even at present being carried on by certain of the CLC-affiliated unions.

Others, without being unduly optimistic, think affiliation would permit the CCCL to continue to play a constructive rôle on behalf of all the workers; they think the *status quo* is impossible. They are to be found mostly in unions whose members live in Montreal or work in heavy industry.

DIVISIVE FACTORS COMMON TO BOTH QFL AND CCCL

There are factors of division common to both the QFL and the CCCL. They are reducible to two: *membership* and *leadership*.

(a) *Membership*. Many union members are new, have not yet absorbed completely the basic philosophy of trade-unionism. Many of them have come in because of union-security clauses. Their loyalty towards the union, although real, does not necessarily give them a full understanding of the purpose and importance of union action beyond the bounds of their immediate jobs. When solidarity is called for in the face of some major danger as on the occasion of an important strike, they are prepared to contribute financial support and even to participate in mass demonstrations, but very few are willing to go any further. The comparatively recent industrialization, the youth of the working class, the lack of collective conscience, the almost complete integration of the individual worker in his own setting, all these explain the weakness of the sense of solidarity. The labouring masses are easily buffeted by external influences that openly or clandestinely enter into collusion against organized labour. There is bound to be a certain time lag between the assumption of attitudes by the leaders and their adoption by the workers.

(b) *Leadership*. The labour leaders in Quebec are often first-rate men; but they are confronted with a peculiar situation; they are in some respects too advanced for the members whom they are leading; their ideas have developed too far for the workers to be able to absorb them; while they see clearly, they cannot act quickly. Their technical ability is recognized and there is no desire to change them. In any case, one must admit a certain weakness on the part of the leadership that fails to arouse the mass of union workers to a full understanding of the vast problems that will confront them as a group in the near future. It is perhaps because the leaders have a natural tendency to assume that their reactions are of necessity shared by the members, and because they do not devote to the long and thankless task of education the attention it deserves.

CONCLUSION

Frictions, conflicts, divergencies are the normal lot of trade-unionism, whether from within or from without, since trade-unionism presupposes democracy and does not go without discussion and divergent viewpoints.

But when this resistance and opposition assumes such proportions that the normal and legitimate conflicts cannot find equitable solutions, there is a great danger that in the long run this resistance may gradually create areas of conflict and give rise to a spirit of revolt that can only lead to class struggle.

The Quebec labour movement has formed an alert *élite*. The crises in leadership and organization are merely temporary. External opposition will ultimately force the labour world to unify itself. It is to be hoped that the opposition forces will come to realize the need for observing reasonable limits and will appreciate the perils of the policies now being followed, so that our society may be spared the repetition of experiences which have wrought such havoc in other countries.

The complete text which corresponds to the above summary first appeared in the UNIVERSITY of Toronto Quarterly, April, 1958, Vol. XXVII, No. 3, pp. 369-385.

Paraîtra sous peu!

**Le Rapport du Treizième Congrès des Relations
industrielles de Laval, traitant du**

**RÈGLEMENT DES CONFLITS D'INTÉRÊTS DANS LES RAPPORTS
COLLECTIFS DE TRAVAIL**

Un volume de plus de 200 pages — \$3.00

En vente à :

LES PRESSES UNIVERSITAIRES LAVAL
28, rue Ste-Famille, Québec.