

La fusion et les possibilités de progrès **Merger and Possibilities of Progress**

Jean Gérin-Lajoie

Volume 12, numéro 1-2, janvier–avril 1957

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022583ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022583ar>

[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

Gérin-Lajoie, J. (1957). La fusion et les possibilités de progrès. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 12(1-2), 86–95.
<https://doi.org/10.7202/1022583ar>

Résumé de l'article

L'auteur dans cet article veut prouver que, pour la province de Québec tout comme pour le reste du pays, la fusion est devenue une condition de progrès. Il s'arrête dans une première partie à l'histoire des conflits inter-syndicaux, aux leçons à en tirer; il consacre l'autre partie aux effets de la fusion sur ces conflits, sur la négociation collective, sur les services syndicaux et sur la croissance du syndicalisme au Canada.

La fusion et les possibilités de progrès

Jean Gérin-Lajoie

L'auteur dans cet article veut prouver que, pour la province de Québec tout comme pour le reste du pays, la fusion est devenue une condition de progrès. Il s'arrête dans une première partie à l'histoire des conflits inter-syndicaux, aux leçons à en tirer; il consacre l'autre partie aux effets de la fusion sur ces conflits, sur la négociation collective, sur les services syndicaux et sur la croissance du syndicalisme au Canada.

Il n'est pas suffisant de dire que la fusion syndicale offre de nouvelles possibilités de progrès; à partir d'aujourd'hui il faut dire, tant pour le Québec que pour le reste du pays, que la fusion est devenue une condition nécessaire du progrès syndical.

Événements récents

Pour illustrer cette conviction, passons rapidement en revue quatre événements syndicaux tout récents, sans lien apparent mais dont on peut tirer les leçons qui formeront la substance de cet article: la suspension de Dave Beck par le reste de l'exécutif du AFL-CIO; un récent vote de représentation à l'usine Brown-Boveri de St-Jean entre les Métallurgistes (CTC) et la CTCC; la grève (actuellement) en cours à Murdochville; le récent conflit opposant, à Baie-Comeau, les métiers de la construction du CTC à ceux de la CTCC.

a) Aux Etats-Unis, l'affaire Beck

En suspendant Dave Beck de son poste sur l'exécutif du AFL-CIO, la nouvelle fédération américaine a indéniablement posé un geste de salubrité syndicale. Il faut souligner ici qu'il a été rendu possible par la fusion AFL-CIO. La fusion a créé, en effet, une centrale nationale dont l'impor-

GERIN-LAJOIE, JEAN, représentant,
Métallurgistes Unis d'Amérique.

tance numérique lui donne la force de tenir tête aux officiers des Camionneurs; le fait que l'AFL-CIO soit la seule centrale nationale lui confère aussi un prestige qui renforce considérablement son autorité. Il est donc clair que la fusion AFL-CIO a créé une nouvelle force et une nouvelle autorité à l'intérieur du mouvement ouvrier; par ailleurs, cette autorité n'a fait que commencer à se manifester et elle a encore à faire ses preuves.

b) *Au Canada* —

1—BROWN-BOVERI À ST-JEAN

Les effets de l'absence de fusion sur la discipline interne du mouvement sont facilement vérifiables ici dans le Québec; on peut illustrer les effets de l'absence de fusion (ou d'affiliation, si on préfère faire la distinction) entre le CTC et la CTCC en signalant le récent conflit intersyndical à l'usine Brown-Boveri de St-Jean. Ce conflit qui a duré cinq mois mettait aux prises la CTCC et un affilié (les Métallurgistes) du CTC. Sans examiner les détails de ce conflit ni les arguments (dont certains légitimes) avancés en faveur de la CTCC, signalons un des facteurs importants de cette situation. Les travailleurs concernés, qui étaient et sont demeurés membres des Métallurgistes, auraient évité une hausse des cotisations syndicales s'ils avaient changé d'union. On comprendra facilement que des conflits de ce genre donnent facilement lieu à une concurrence de coupe-gorge puisqu'on s'attire un avantage important en tentant de «vendre» le syndicalisme à bon marché.

2—CONFLIT DE BAIE-COMEAU

Tout récemment encore les événements de Baie-Comeau ont illustré, à un degré particulièrement aigu, la façon dont se déroule souvent un conflit entre les affiliés de deux centrales syndicales rivales. A Baie-Comeau, le conflit opposait les unions de métiers du CTC à celles de la CTCC. Si on en croit ce qui s'est dit de part et d'autre, les tactiques employées ont été des plus déloyales et, de toute façon, les arguments échangés étaient de nature à faire tort au syndicalisme tout entier.

3—GRÈVE À MURDOCHVILLE

Le conflit de Baie-Comeau est d'autant plus saisissant qu'il fait contraste à un conflit semblable qui avait lieu, voici bientôt quatre ans, à la mine Gaspé Copper de Murdochville. Ce dernier conflit opposait

un affilié (les Métallurgistes) du CCT-CIO à un affilié du CMTA-AFL. Il avait débuté avant la fusion de ces centrales et il ressemblait d'ailleurs beaucoup au récent conflit de Baie-Comeau. Par la suite, la fusion intervint et on s'entendit à l'amiable pour laisser s'exprimer la libre volonté des travailleurs. Aujourd'hui ce sont les Métallurgistes qui représentent les travailleurs; la reconnaissance de ce fait n'est d'ailleurs pas complète puisque l'enjeu de la grève actuellement en cours est précisément la reconnaissance de l'union par la compagnie Gaspé Copper Mines (une subsidiaire de Noranda Mines). Mais il demeure que grâce à la fusion, les travailleurs luttent pour la reconnaissance syndicale sans que la compagnie ni le gouvernement puissent exploiter contre eux une division intérieure du mouvement ouvrier.

* * *

Conséquences des conflits inter-syndicaux

Très brièvement, voici ce qui me semble être les premières leçons qu'on puisse tirer de ces événements et de toute l'histoire des conflits inter-syndicaux:

a) Baisse des standards du syndicalisme

Sur le plan de l'organisation, d'abord, il semble que l'expérience des conflits inter-syndicaux nous enseigne une leçon bien claire, mais contraire à une conception fréquemment partagée. Les conflits sont bien plus souvent l'occasion d'une baisse que d'un rehaussement des standards du syndicalisme. Il est inexact de prétendre que les conflits inter-syndicaux sont l'occasion d'une émulation constructive se faisant au bénéfice des travailleurs. Quels sont les arguments qu'on échange souvent au cours d'un conflit avec une autre union? Tout en dénonçant les mauvais contrats signés par l'union adverse, on dénonce aussi les grèves de l'union adverse et on agite fortement l'épouvantail de la grève; tout en vantant les services techniques de sa propre union, on argumente si possible que l'union adverse est trop coûteuse; tout en promettant plus de protection vis-à-vis du patron, on sollicite des adhésions en menaçant des travailleurs de la perte de leur emploi et parfois on va même jusqu'à faire congédier des adversaires par l'employeur; et tout en vantant la force économique et l'indépendance de son union, on tente de s'attirer l'appui de politiciens et ou de membres du clergé à cause de leur influence auprès des travailleurs ou de la Commission de Relations Ouvrières.

b) Tentation de prostituer le syndicalisme

Un conflit inter-syndical est pour les deux adversaires une tentation de prostituer le syndicalisme. Quoique cette opinion ne soit pas acceptée d'une façon unanime, elle me semble d'abord dictée par l'expérience et, de plus, facilement explicable. Il est souvent possible pour un groupe de travailleurs de voir se régler leurs problèmes les plus pressants au détriment de leur meilleur intérêt, mais considérés sur une période plus longue. Il arrive donc couramment qu'un groupe de travailleurs soit tenté de régler un problème immédiat à un prix qu'il regrettera plus tard. L'éducation syndicale consiste d'ailleurs à envisager la solution des problèmes immédiats de façon à ne pas créer ainsi pour l'avenir un problème encore plus insoluble. Il est donc facile pour une union, si elle consent à mettre ses principes de côté, de présenter à un groupe de travailleurs des solutions plus faciles à ses problèmes immédiats de façon à cacher les problèmes futurs ainsi créés. Ceci se produit, par exemple, quand une union laisse envisager de fortes augmentations de salaire qu'elle prétend obtenir grâce à des relations tout-à-fait amicales avec l'employeur.

Cette réalité fondamentale permet de comprendre plus facilement pourquoi, dans la plupart des conflits inter-syndicaux, il est futile de prétendre à l'exercice de la liberté syndicale.

Exercice de la liberté syndicale

En effet, les organisations en présence ont trop tendance à violer leur caractère syndical et le choix des travailleurs se fait au nom de motifs souvent très éloignés du syndicalisme. Dans ces conditions, l'existence d'un choix ne garantit pas qu'il s'agisse de liberté syndicale. La liberté syndicale ne s'exerce que lorsque les organisations en présence se conforment à des standards syndicaux; or ceci est quasi-impossible en l'absence d'une centrale syndicale unique. Nous arrivons ainsi à la conclusion suivante. En pratique, c'est l'absence d'une centrale syndicale unique qui est un des obstacles les plus sérieux à l'exercice de la liberté syndicale, car, sans la fusion, la lutte inter-syndicale se fait le plus souvent au prix du syndicalisme lui-même et donc de la liberté syndicale.

Fusion et conflits inter-syndicaux

Ici nous touchons un point fondamental à la force et à la qualité du syndicalisme. Un des principaux avantages de la création d'une

centrale unique, c'est de permettre au mouvement ouvrier de surveiller et d'aider lui-même à régler les conflits inter-syndicaux. Ainsi au Canada, le CTC est le seul organisme ouvrier qui puisse surveiller un conflit inter-syndical et appliquer les sanctions nécessaires s'il observe la violation de principes syndicaux importants. L'existence du CTC permet donc la solution d'un conflit parmi ses affiliés tout en évitant d'avoir recours à des agents extérieurs et souvent ennemis du syndicalisme. Vaut-il mieux, en définitive, qu'un conflit inter-syndical se règle à l'intérieur et sous l'oeil du CTC plutôt que devant la Commission de Relations Ouvrières, sinon dans le bureau d'un politicien? Combien de temps nous faudra-t-il pour apprendre que c'est là une invitation permanente à l'ingérence politique au sein du syndicalisme? Pour ma part, je demeure convaincu que la liberté syndicale et le syndicalisme lui-même seront mieux servis au sein du CTC que par tout agent extérieur ou mouvement ouvrier.

Sens de "fusion"

Avant de terminer cette section, il convient de souligner que nous entendons par fusion la création d'une centrale syndicale unique sur le plan soit national ou provincial, et non pas la fusion des unions particulières à un métier ou à une industrie. C'est ainsi que l'on doit envisager comme inévitables les conflits inter-syndicaux à l'intérieur du CTC ou de l'AFL-CIO; le seul à s'en scandaliser sera celui qui renonce à l'exercice de toute liberté syndicale. Il en est, cependant, pour qui la fusion possible des diverses unions dans la même industrie représente une objection importante à la fusion des centrales syndicales sur le plan national ou provincial. Ce n'est pas notre intention de discuter ici de cette question puisque le problème se pose différemment d'une industrie à l'autre et que ce dernier genre de fusion se fera sur une base entièrement volontaire; il vaut mieux laisser les travailleurs et les unions de chaque industrie ou de chaque métier, décider eux-mêmes des structures qu'ils se donneront.

* * *

Fusion et négociations collectives

Du fait même qu'on ne parle pas de fusion au plan de l'industrie ou du métier, on ne peut pas parler non plus des effets de la fusion sur la négociation collective puisque celle-ci se fait précisément au plan de l'industrie ou du métier. Cependant, il est deux façons indirectes

dont la fusion des centrales syndicales peut affecter appréciablement les négociations. D'abord, un des avantages de la fusion sera la possibilité accrue d'échanger des renseignements entre unions qui n'ont plus autant de raisons de méfiance mutuelle; et il faut préciser que l'échange de renseignements, d'un groupe de travailleurs à l'autre, est une des principales conditions de l'action syndicale.

Notons aussi comment la fusion peut indirectement affecter l'attitude d'une union qui se voit acculée à la grève. Il ne s'agit pas d'analyser ici les effets de la fusion sur la force économique du mouvement ouvrier; soulignons simplement que les remarques faites au sujet des conflits inter-syndicaux s'appliquent ici avec plus de force encore. Car au moment d'une grève le problème immédiat de régler la grève devient tellement important que tout travailleur est tenté d'y sacrifier les principes d'une action syndicale efficace: dans les circonstances, un conflit inter-syndical mène à la violation de presque tous les principes syndicaux. Il ressort donc qu'on se résigne encore plus difficilement qu'à l'habitude à faire une grève si on entrevoit qu'elle sera l'occasion d'un conflit inter-syndical; ainsi on peut en arriver à faire encore plus de compromis qu'à l'habitude. A l'inverse, la position syndicale devant l'employeur se trouve d'autant raffermie si on sait d'avance (par l'existence même du CTC) qu'une grève n'entraînera pas de conflit inter-syndical.

* * *

Fusion et services syndicaux

La fusion aura aussi des effets profonds, et particulièrement excitants, sur les services qu'on est en droit d'attendre d'une centrale syndicale et sur la qualité du personnel syndical. Ces effets promettent d'être particulièrement sentis dans la province de Québec.

Sur le plan de l'AFL-CIO, d'abord, la seule force numérique de la nouvelle centrale va permettre l'éclosion et la maturation de ses divers services. Ces divers services seront d'autant plus requis à mesure que s'accélère la transformation industrielle et sociale des Etats-Unis. Ici au Canada, nous sommes directement intéressés à voir le syndicalisme américain examiner les problèmes, élaborer les solutions et développer les moyens d'action adaptés au contexte industriel qui est en partie commun à nos deux pays.

Fusion et indépendance du mouvement canadien

La même réflexion vaut pour le CTC au Canada, mais avec un facteur de plus. La création et la consolidation du CTC nous rapprochent encore un pas de l'horizon d'un mouvement ouvrier canadien à la fois fort et indépendant; cet horizon qui avait été ouvert en 1940 à la fondation du Congrès Canadien du Travail, issu des unions internationales du CIO et de la plus importante union nationale, le C.B.R.E. Et maintenant le CTC a devant lui une tâche immense: faire grandir le syndicalisme au Canada et en même temps intensifier la cohésion des travailleurs canadiens. Car plusieurs grèves sont là pour démontrer que le syndicalisme canadien n'arrive pas à mobiliser les ressources suffisantes à mener un conflit d'importance même moyenne. Dans toute grève d'envergure au Canada, la lutte se fait grâce à l'appui des syndiqués américains. Voilà une faiblesse fondamentale du syndicalisme canadien que l'apparition du CTC devra aider à corriger.

Cependant, il est futile de rêver d'un syndicalisme national tant que tous les syndiqués du Québec n'en feront pas partie et tant qu'ils seront divisés entre eux au lieu d'être unis. Jusqu'ici, grâce à notre division interne, nous les syndiqués du Québec, nous fuyons nos responsabilités vis-à-vis du syndicalisme national.

Fusion et progrès syndical

Ceci nous amène à parler de la province de Québec, où la fusion est une condition essentielle du progrès syndical dans n'importe lequel des domaines: une organisation syndicale plus efficace de nos industries en essor, face à un gouvernement complice d'une opposition patronale farouche; la hausse de nos salaires en vue d'éliminer l'infériorité traditionnelle des salaires au Québec; les corrections nécessaires pour mettre fin à l'impotence politique presque totale du mouvement ouvrier; le commencement d'une présence efficace dans les cadres sociaux de la province. Il faudrait parler longuement des effets de la fusion dans chacun de ces domaines. Tout ce qui est possible ici c'est d'illustrer comment l'unification des centrales syndicales du Québec rehaussera la qualité générale de leur action syndicale respective.

La nouvelle Fédération des Travailleurs du Québec sera surtout en mesure, quand elle groupera aussi les affiliés de la CTCC, d'offrir presque immédiatement à tous les syndiqués du Québec des services qui sont devenus essentiels au progrès de l'action syndicale dans tous

les domaines: un journal hebdomadaire bilingue qui diminuera l'isolement syndical des travailleurs du Québec, un service d'éducation et de publications atteignant une certaine envergure, et un service de bien-être social, entre autres. D'une façon plus ou moins incomplète, ces services existent déjà soit à la CTCC, soit à la FTQ, mais ni la CTCC ni la FTQ n'ont suffisamment de membres pour permettre la pleine expansion de ces services. A titre d'exemple, la quantité et la qualité des publications syndicales en français laisse beaucoup à désirer et laissera à désirer tant que l'unification des deux centrales ne leur assurera pas une plus forte distribution.

L'argument du nombre ne vaut pas seulement pour les publications: il vaut aussi dans les autres domaines et en particulier, dans celui du personnel syndical. Il est plus difficile dans le Québec qu'ailleurs au Canada de recruter et de former un personnel syndical compétent. Ce n'est pas que nous soyons moins doués qu'ailleurs mais c'est que la mobilité du personnel syndical est beaucoup plus restreinte qu'ailleurs. Parce que la connaissance du français y est presque essentielle, le mouvement ouvrier du Québec est le seul à devoir recruter et former la presque-totalité de son personnel à l'intérieur de ses frontières. Les permanents syndicaux du Québec ne participent pas, ou du moins peu, aux déplacements inter-provinciaux dont on bénéficie dans les autres provinces. Et cette absence de mobilité affecte d'une façon malheureuse, à mon avis, les échanges d'idées, les possibilités d'expérience et de formation du personnel syndical.

Une façon importante de compenser les désavantages de cette immobilité est d'assurer la plus grande mobilité possible, le plus de rencontres, de discussions et d'échanges de personnel possibles à l'intérieur même de la province, parmi les diverses unions présentes dans la province. Le moyen le plus apparent d'augmenter ainsi la mobilité du personnel est d'éliminer les barrières qui séparent les affiliés du CTC des affiliés de la CTCC.

* * *

Ce dernier argument renforce d'autant ma conviction que c'est au Québec, peut-être plus que partout ailleurs sur le continent, que le besoin d'une centrale syndicale unique est le plus grand et le plus pressant. Le mouvement ouvrier sera nécessairement plus fort et plus indépendant lorsque la fusion aura fait sentir ses effets aux plans de

l'organisation, des conflits inter-syndicaux, de la liberté syndicale, des négociations, des services auxiliaires, de la qualité du personnel, et enfin de l'action politique et sociale. Car avec la fusion on verra disparaître une source importante des faiblesses et des pratiques dont s'accusent mutuellement des affiliés de la CTCC et des affiliés de la FTQ.

D'un côté, on accuse des affiliés du CTC de manoeuvres politiques, de faiblesse syndicale, de corruption, de « raiding » et de leur caractère international. De l'autre côté, on accuse des affiliés de la CTCC de fanatisme nationaliste, d'un manque de réalisme dans leurs négociations, d'une opposition trop acerbe au gouvernement, d'une trop grande facilité à utiliser le prestige du clergé comme instrument d'organisation.

D'une façon presque générale, ce qu'il y a de justifié dans ces accusations est surtout attribuable aux conflits inter-syndicaux et à l'affaiblissement général du syndicalisme qui, à leur tour, découlent inévitablement de l'absence d'une centrale syndicale unique. Ces accusations mutuelles, loin d'être autant d'arguments contre la fusion, ne sont-elles pas autant d'arguments pour la fusion (ou l'affiliation, si on préfère faire la distinction?). La seule réponse possible à cette question me semble être qu'après quarante ans de division syndicale, la meilleure façon de rehausser la qualité et de faire progresser le syndicalisme au Québec, c'est de l'unifier d'abord.

SUMMARY

MERGER AND POSSIBILITIES OF PROGRESS

By Merger we mean the creation of a central body on the national and provincial "level". For the Province of Quebec as well as for the Nation, the Merger is a necessity if unionism is to progress.

In the United States, Dave Beck's suspension would not have been possible without the merger AFL-CIO; the merger has created a new power and a new authority inside the Labor Movement; In the Province of Quebec, the conflicts between the CLC and the CCL at Brown-Boveri's of St. John and at Baie-Comeau could have been prevented with the merger of these two unions.

Such conflicts lead to lower union standards to the prejudice of the working class; they compel unions leaders to find solutions for urging problems, neglecting, on the long run, labor interests; they are an obstacle to the exercise of freedom of association.

The merger offers indirect and direct advantages.

- a) Indirect advantages: unions will help each other at the bargaining table and strikes will be prevented more often.
 - b) Direct advantages: unions will develop better services; the Canadian Labor Movement will become independant and powerful. In the Province of Quebec, wages will be higher; labor unions will play a political influence; labor unions will participate in social organizations and with the increase of members, unions will have a better staff.
-