

La Centrale des syndicats démocratiques et la participation

Jean-Charles Denis

Volume 33, numéro 1, 1978

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028847ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028847ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Résumé de l'article

L'auteur regroupe un éventail de courts textes issus du discours écrit de la C.S.D. afin de décrire succinctement ce qui lui apparaît être l'articulation fondamentale de son idéologie.

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Denis, J.-C. (1978). La Centrale des syndicats démocratiques et la participation. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 33(1), 112-132.
<https://doi.org/10.7202/028847ar>

La Centrale des syndicats démocratiques et la participation

Jean-Charles Denis

L'auteur regroupe un éventail de courts textes issus du discours écrit de la C.S.D. afin de décrire succinctement ce qui lui apparaît être l'articulation fondamentale de son idéologie.

La Centrale des Syndicats Démocratiques (C.S.D.) est née d'une scission de la CSN, en mai 1972, lorsque la publication du document de travail *Ne comptons que sur nos propres moyens* et la détérioration des négociations du front commun inter-syndical CSN-CEQ-FTQ avec le gouvernement Bourassa provoquèrent une polarisation d'insatisfactions latentes chez un grand nombre de membres de la centrale. Ce groupe de plus de 40,000 membres refuse la réorientation idéologique de 1966 caractérisée par l'ouverture du deuxième front d'action politique en complément du premier front d'action syndicale de même que la bureaucratisation et la centralisation des pouvoirs de la centrale.

En effet, les dissidents n'avaient plus l'impression de participer à la direction de la CSN à la suite de la multiplication des instances décisionnelles, des règlements internes, des procédures d'assemblées, ainsi de suite, qui entraînent supposément une distanciation de la direction et de la base. Le pouvoir effectif de décision, à leurs dires, était de plus en plus centralisé dans les mains du président Marcel Pepin et de son entourage de permanents syndicaux qui ne sont plus à l'écoute de la base ouvrière mais l'entraînent au contraire dans leur sillage idéologique. Par exemple, la réorientation idéologique de 1966 semble être le fruit de ce groupe qui l'impose grâce à son contrôle de l'appareil des services d'information, d'organisation et d'action politique, ainsi de suite. Elle n'a pas été librement discutée et approuvée.

En conséquence, la base ouvrière des secteurs du textile et du vêtement, les hommes de métier, les journaliers des manufactures, ne comprennent ni n'approuvent cette nouvelle orientation pas plus d'ailleurs que la création du front commun intersyndical de 1972, perçu comme une superstructure additionnelle fonctionnant uniquement grâce à la « clique agrandie des intellectuels anarchistes » des trois centrales. Le mécontentement marqué de ce groupe de membres est canalisé par

* DENIS, J.C., Agent de la gestion du personnel, Commission de la fonction publique, Gouvernement du Québec, Québec.

les «3D», en l'occurrence Paul-Emile Dalpé, vice-président de la CSN, Jacques Dion, trésorier et Amédée Daigle, coordonnateur de l'action syndicale.

Lorsque la loi 19 est votée, forçant le retour au travail des membres du front commun, les «3D» se dissocient de la prise de position de Marcel Pepin et du groupe de permanents du conseil central de Montréal (avec Michel Chartrand) qui suscitent la désobéissance civile. La crise éclate ouvertement et provoque la réunion de 1150 délégués au centre Mgr Marcoux à Québec où une nette majorité se prononce contre le nettoyage de la CSN et pour la création d'une nouvelle centrale. Le congrès de fondation, tenu à Québec les 8-9-10 juin 1972, confirme la naissance de la CSD. La loi 58 du 8 juillet 1972 reconnaît la Centrale en tant que corporation régie par la loi des syndicats nationaux.

Ces causes structurelles et idéologiques de la scission ont profondément marqué et sensibilisé les fondateurs de la CSD à certaines valeurs: rejet de la bureaucratisation et de la centralisation des pouvoirs, respect des valeurs humanistes (liberté, égalité, justice), approche empirique, réformiste et non révolutionnaire de leur action syndicale, apolitisme et liberté idéologique absolue des membres, ainsi de suite. En particulier, la Centrale a mis l'accent sur la participation des syndiqués à la gestion des domaines qui les concernent.

Afin de combattre la stratification sociale provoquant des inégalités de pouvoir, de richesses, de liberté et de connaissances, la Centrale revendique l'instauration d'une démocratie industrielle et sociale permettant la participation des agents concernés à l'élaboration des politiques, à la décision et à la mise en application des projets, selon des formes variables.

Nous proposons de regrouper ici un éventail de courts textes issus du discours écrit de la Centrale afin de décrire succinctement ce qui nous apparaît comme l'articulation fondamentale de son idéologie.

CHAMP DE LA DÉMOCRATIE INDUSTRIELLE ET DE LA PARTICIPATION SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Afin de corriger la position d'infériorité des travailleurs dans l'entreprise, la CSD propose de développer de nouvelles méthodes de participation et de contrôle syndical: le patronat doit impliquer le syndicat dans toutes les décisions pouvant affecter la survie de l'entreprise ou la main-d'œuvre. L'intensité de ces revendications de participation est proportionnelle aux difficultés économiques de l'unité de production: elles atteignent leur paroxysme lors de menace de fermeture ou de licenciements collectifs.

Déficiences des mécanismes de négociation

Selon la CSD, le syndicat a une fonction originale de protection des travailleurs et de contrôle de l'arbitraire patronal. Il est aussi l'instrument privilégié pour démocratiser l'entreprise¹.

Pour ce faire, il se sert de la convention collective et de la revendication syndicale, en l'occurrence les deux principales bases de l'action collective des travailleurs². Leur valeur, toutefois, dépend de la solidarité du groupe ouvrier et du rapport de force puisque le pouvoir de négociation du syndicat est « fonction de sa capacité de mobiliser les travailleurs par l'action collective »³ afin de forcer le patronat aux concessions. Cette nécessité du recours à la force économique est imposée par le code du travail, selon la CSD: « Le législateur a préféré maintenir le principe fondamental des négociations du code du travail qui repose uniquement sur la force économique d'une partie d'imposer à l'autre ses vues lorsqu'on est incapable de le faire par discussion directe »⁴.

Les moyens dont dispose le syndicat, en particulier la convention collective et la méthode de règlement de griefs, permettent de rectifier certains abus et de corriger quelques injustices: « C'est aussi la reconnaissance du droit des travailleurs et de leurs représentants de s'exprimer, de discuter, de faire des contre-propositions dans l'entreprise »⁵.

Toutefois, certains problèmes (inflation, chômage, etc.) échappent à la compétence de la convention collective⁶. En conséquence, le syndicat doit revendiquer auprès du gouvernement (représentations, mémoires, lobbying, etc.) pour qu'il intervienne par voie législative pour améliorer les lois qui existent et leur fonctionnement ou pour en créer de nouvelles:

L'amélioration de la qualité de la vie des travailleurs, par la prévention, la sécurité, l'indemnisation, la réadaptation, sera plus réelle et efficace si elle est mise en œuvre par l'intervention législative. Même si elle est généralement contestée par les travailleurs, à cause de sa timidité à éliminer les causes réelles; et aussi parce que les institutions sociales chargées d'adminis-

¹ C.S.D., *Procès-verbal du premier congrès de la CSD*, Québec, juin 1973, p. 56.

² C.S.D., *Une approche syndicale et démocratique de la convention collective*, Québec, janvier 1977, p. 36.

³ C.S.D., *Le Militant*, Québec, mars 1975, p. 58.

⁴ *Une approche syndicale...*, *op. cit.* p. 18.

⁵ *Procès-verbal du premier congrès*, *op. cit.*, p. 56.

⁶ *Une approche syndicale...*, *op. cit.*, p. 38.

trer ces mesures sociales font généralement peu de place à l'initiative et à la responsabilité des travailleurs; et enfin, à cause de la lourdeur bureaucratique qui les fait fonctionner.⁷

La faiblesse de ces moyens d'action incite la Centrale à croire que le travailleur est considéré comme un exécutant et un coût de production de l'industrie. Le syndicat qui le représente est confiné «à un rôle de chien de garde devant la porte de l'entreprise»⁸: il est écarté de certaines décisions considérées comme des droits de gérance et l'apanage exclusif des patrons (investissements, changements technologiques, etc.).

La CSD conteste ce statut de travailleur en luttant «pour que les travailleurs soient considérés comme des êtres responsables que l'on associe dans la direction pour réaliser une communauté de travail»⁹. Le travailleur doit être impliqué dans la gestion des unités de production de façon à contrôler et à déterminer certaines décisions, de concert avec les technocrates:

Le travailleur ne doit pas seulement être payé forfaitairement pour les services rendus à l'entreprise. Il doit prendre part à la vie même de cette entreprise. Il en a le droit comme il en a le devoir. La dignité même de l'homme dans chaque travailleur est le fondement le plus profond de son droit de participation. Il a le droit de savoir ce qu'il fait et de décider ce qu'il veut. La participation est la manière naturelle d'assurer le progrès.

La participation est un terme qui a été tellement galvaudé qu'il importe de le définir assez précisément.

Négativement, nous pouvons affirmer que: la participation ne peut être réduite à la forme connue des «relations humaines»... ce n'est pas un droit de veto entre les mains des travailleurs sur la direction des entreprises.

Affirmativement, la participation est un mouvement qui cherche constamment à valoriser le travailleur dans sa responsabilité et à imaginer les structures qui le permettent.¹⁰

Cette participation à l'élaboration, à la décision et à l'exécution des politiques industrielles n'implique pas une totale remise en question du mode de propriété privée des moyens de production mais l'instauration d'une démocratie industrielle.

⁷ *Ibid.*, p. 38.

⁸ *Le Militant*, *op. cit.*, p. 52.

⁹ *Ibid.*, p. 52.

¹⁰ Procès-verbal du premier congrès, *op. cit.*, p. 57.

Amélioration du contrôle syndical

Cette démocratie industrielle ne pourra se réaliser sans que le travailleur ne dispose de certaines informations économiques de base sur la bonne marche de l'entreprise :

L'information est la pièce maîtresse de la démocratie. Posséder l'information, la comprendre, l'utiliser à bon escient, c'est une des bases nécessaires pour accéder à l'égalité dans la société.

L'information est nécessaire pour assurer une bonne qualité à l'action syndicale et elle doit être disponible à tous les niveaux — de l'entreprise au secteur, de la région à la province, de la province au fédéral et dans tous les lieux où les travailleurs peuvent accéder.

La première condition fondamentale pour assurer tout le sens voulu à la participation des travailleurs dans l'entreprise par le contrôle syndical, c'est la reconnaissance du droit à l'information économique ; d'une information globale pour juger de l'ensemble, mais cette information doit être détaillée pour être utile et elle doit être exacte.¹¹

Le code du travail doit être modifié afin de mettre dans les mains des parties les outils informationnels requis. La Centrale veut que certains éléments économiques sur la situation de l'entreprise soient communiqués biannuellement aux syndicats : les renseignements sur la productivité (organisation du travail, rendement des travailleurs, etc.), l'état de la production, la situation du marché et les coûts de production. À la demande du syndicat, ces informations pourraient être certifiées par un reviseur assermenté par le ministère du travail¹².

Avec ces instruments, le syndicat réalisera un « contrôle syndical » :

Le contrôle syndical est marqué par un double caractère : il passe, selon les circonstances, de la contestation à l'association, de l'opposition au consentement.

La tendance à la contestation ou à l'opposition s'exprime nettement quand l'entreprise prend unilatéralement des décisions qui concernent directement les travailleurs.

L'opposition se manifeste clairement si l'entreprise est mal administrée, si les travailleurs sont exploités. Dans une situation contraire, le contrôle syndical se dirige vers l'association et le consentement.

Il importe de souligner que le contrôle syndical ne peut conduire à une opposition complète. Cette position n'a aucun sens, car elle équivaut ni plus ni moins à refuser la négociation.

¹¹ Une approche syndicale..., *op. cit.*, pp. 41-45.

¹² *Mémoire de la CSD à la Commission d'enquête sur les groupements de société*, Sherbrooke, 15 juin 1976, annexe, p. 4 et p. 5.

L'autre position extrême est aussi absurde, celle de l'association ou du consentement conduisant à l'assimilation du syndicat à l'entreprise; position condamnable puisqu'elle est du jaunisme syndical, ce que nous rejetons catégoriquement.

Enfin, cette distance est absolument nécessaire parce que le syndicat est une organisation de travailleurs qui agit pour eux.¹³

Autrement dit, les formes du contrôle syndical varient selon les conceptions et les actions des parties en présence. Si l'employeur cherche à restreindre le champ de négociation, s'il évite de donner des informations et s'oppose à la sécurité syndicale, le syndicat constitue alors une force de frappe susceptible de forcer le patron à des concessions¹⁴.

Par contre, si l'employeur accepte le syndicat comme représentant des travailleurs et comme canal privilégié de communication, le syndicat opte en contrepartie pour le contrôle, en l'occurrence l'élargissement de la responsabilité du syndicat dans l'entreprise :

1. Il cherche à obtenir des améliorations économiques et sociales de ses membres en se préoccupant de la prospérité de l'entreprise.
2. Il surveille de très près les faits et gestes de l'entreprise. Il négocie toute question qui influence directement la main-d'œuvre telle : sécurité — santé — hygiène — assurance — caisse de retraite.
3. Il négocie sur un pied d'égalité tout changement technologique dans l'entreprise : évaluation des tâches, charge de travail, rémunération au rendement.¹⁵

La collaboration est possible et souhaitable lorsque la survie de l'entreprise et l'emploi des travailleurs sont menacés :

1. Les travailleurs acceptent de collaborer à la condition que l'entreprise donne le plus d'informations possibles sur sa situation.
2. Le syndicat devient l'intermédiaire exclusif entre l'entreprise et les travailleurs.
3. Pour protéger l'emploi de ses membres, le syndicat croit qu'il faut aider l'entreprise à solutionner ses problèmes, notamment, dans les cas de mises à pied collectives et de fermeture éventuelle.¹⁶

¹³ Procès-verbal du premier congrès, *op. cit.*, p. 58.

¹⁴ *Le Militant*, *op. cit.*, p. 53.

¹⁵ *Ibid.*, p. 54.

¹⁶ *Ibid.*, p. 54.

Cette participation prend les formes d'une consultation obligatoire et d'une co-décision lorsque l'unité de production traverse une crise menaçant l'emploi des travailleurs. La CSD demande qu'une loi fixe les conditions de cette participation :

- b) Cette loi doit reconnaître le principe d'une consultation obligatoire en temps utile du syndicat sur tout projet de l'entreprise ayant pour effet soit de fermer l'usine ou de comprimer la main-d'œuvre. Cette consultation ne doit pas se réduire à une simple information voire même à placer le syndicat vis-à-vis d'une décision irrévocable.

L'information doit porter sur les motifs qui entraînent la décision envisagée ainsi que les moyens à prendre pour éviter les licenciements, pour reclasser les travailleurs visés ou pour les diriger vers des cours de recyclage ainsi que sur les méthodes d'information pour aviser les travailleurs.

- c) Des condamnations pénales doivent être imposées aux patrons qui ne respecteraient l'obligation de consulter le syndicat. Ces condamnations doivent aller jusqu'au versement de dommages et intérêts aux travailleurs victimes de cet abus de droit.
- d) La consultation du syndicat doit se faire dans un délai antérieur qui se situe entre la date où l'entreprise doit prendre une décision définitive à ce sujet et entre l'avis de licenciement qu'elle doit donner au Ministre du Travail.
- e) Dans le cas où une fermeture d'entreprise apparaît sérieusement non justifiée, la législation devrait prévoir une procédure spécifique stipulant que la décision de fermeture appartiendrait non seulement au propriétaire mais également aux travailleurs et à l'État.¹⁷

L'attitude du syndicat alterne entre le conflit et la coopération selon que l'employeur élargit ou non le champ de responsabilité du travailleur. La CSD évite l'opposition ou l'association inconditionnelle : elle préfère adopter une position souple et empirique dans ses relations avec l'employeur. Toutefois, elle refuse de s'intégrer et de perdre son droit de revendication et de contestation.

En cas de situation économique favorable, la CSD se contente de négocier des conditions de travail mieux rémunérées et plus sécuritaires en élargissant les sujets couverts par la convention. L'information économique disponible permet alors un rapport de force plus ou moins égalitaire selon la souplesse du patronat et le degré de solidarité des travailleurs. Le syndicat ne remet pas en question l'existence de la direction et se satisfait de légers ajustements garantissant l'exercice de son rôle d'agent de revendication et de représentant des salariés.

En cas de crise entraînant éventuellement une compression de la main-d'œuvre, le syndicat revendique un droit à l'information, un droit

¹⁷ Procès-verbal du premier congrès, *op. cit.*, p. 67.

de consultation obligatoire dans l'élaboration des décisions destinées à relancer l'entreprise, un droit de co-décision lorsque la fermeture apparaît irrémédiable et injustifiée, un droit de contrôle sur la mise en œuvre des politiques de relance.

La CSD ne touche pas au système de propriété privée des moyens de production, mais s'élève contre une conception absolutiste de la propriété privée telle que préconisée par l'idéologie du libéralisme économique. La Centrale ne veut pas accaparer mais partager la direction et encore, dans les cas exceptionnels seulement. Elle accepte même, à la limite, une «collaboration» éclairée si elle possède les informations économiques pertinentes sur la situation financière de l'entreprise. En effet, la situation des travailleurs dépend de la prospérité de cette dernière et elle n'a aucun avantage à miner sa position concurrentielle par des demandes salariales excessives. Au lieu de bouleverser radicalement l'entreprise, elle préfère la transformer progressivement par la revendication d'une démocratie industrielle, selon les circonstances et le développement de la compétence gestionnaire de ses syndiqués.

Cette démocratie industrielle est complétée par une démocratie sociale afin de régler certains problèmes qui dépassent le cadre de l'entreprise.

La revendication d'une démocratie sociale et d'une concertation des agents socio-économiques afin d'impliquer les parties concernées dans l'élaboration des politiques sociales et économiques, la mise en œuvre des législations et leur application est rendue nécessaire à la suite de l'état de crise de la société québécoise.

CHAMP DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET DE LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS DANS LES STRUCTURES POLITICO-ADMINISTRATIVES

La CSD constate un état de crise

La CSD constate l'existence d'un état de crise sociale et économique qui remet en question les droits fondamentaux des travailleurs : droit au travail, à la rémunération, à la compétence professionnelle, à la santé de même qu'à l'égalité dans les lieux de travail¹⁸.

Le Québec est en crise. Le monde ouvrier, depuis des mois, se soulève. Accroissement du nombre de grèves, bris de contrats collectifs par des grèves illégales, grèves interminables, violence des rapports syndicaux et des relations patronales-ouvrières telle que soulignée par la Commission Cliche, voilà autant de symptômes qui nous permettent d'affirmer que le Québec est malade, gravement malade.

¹⁸ C.S.D., *Pourquoi tant d'inégalités?*, Québec, juin 1975, p. 6.

L'économie perturbée sporadiquement, les droits humains fondamentaux brimés, tout cet ensemble de phénomènes alarmants ne nous permettent aucunement, tous aussi concernés que nous sommes, de demeurer indifférents. Une action corrective doit être prise. Cependant rien ne peut être entrepris et aucun plan réparateur ne peut être mis en marche avant, qu'au préalable, ne soit scruté, en profondeur, tout le contexte économique et politique qui a conduit la société québécoise dans le marasme dont elle est victime actuellement.¹⁹

Le gouvernement et l'entreprise privée sont responsables de la détérioration du climat social. Le gouvernement ne régularise plus les relations entre groupes et entre individus: il n'a pas réussi à faire respecter ses propres lois²⁰. Tout en acceptant le régime d'entreprise privée, il essaie de le rendre plus vivable par des programmes de redistribution et de transferts des richesses entre les groupes, les individus, les régions, etc. La Centrale constate qu'ils ne servent à rien puisque les inégalités continuent: ces mesures consacrent le statu quo et ne peuvent servir de correctifs efficaces²¹.

Les modes d'encadrement vieillots et insatisfaisants placent les agents socio-économiques devant un mur de confusion, d'incohérence et d'interférence. Ils empêchent l'établissement d'un climat social sain et l'ébauche de solutions par une action concertée²².

L'entreprise privée, qui repose sur la liberté individuelle et l'esprit d'initiative, conduit à un individualisme irresponsable:

Constatant ce phénomène, la CSD affirme que l'entreprise privée ne peut plus être le principal agent économique sur qui les travailleurs peuvent compter pour relancer l'économie à un taux de croissance normal, leur procurant ainsi les conditions pour satisfaire leurs droits fondamentaux.

Dans le contexte actuel, l'entreprise privée est devenue incapable de résoudre à la fois l'inflation par une saine politique des prix ainsi que le chômage par une politique de plein emploi. Cette incapacité chronique se révèle dans le fait qu'elle cherche toutes sortes de voies d'échappement pour éviter de réinvestir dans son entreprise ou ailleurs, alléguant que la conjoncture ne favorise la réalisation d'un tel projet.

Les hésitations, les scrupules, les peurs du risque (pourtant vertu principale du capitalisme) de l'entreprise privée indiquent qu'elle est au bout de son ressort et impuissante à juguler ce qu'elle a engendré elle-même. Il faut croire que la liberté d'entreprise, par sa recherche d'un profit exagéré, n'a qu'un recours: l'exploitation plus ouverte d'une part, des travailleurs à son emploi par le raffinement de ses méthodes de production.²³

¹⁹ C.S.D., *1^{er} Manifeste, Pour un changement radical des structures sociales du Québec*, Québec, mai 1975, p. 3.

²⁰ Le Militant, *op. cit.*, p. 45.

²¹ Pourquoi tant d'inégalités?, *op. cit.*, p. 29 et p. 30.

²² 1^{er} Manifeste, *op. cit.*, p. 4.

²³ Pourquoi tant d'inégalités?, *op. cit.*, p. 6.

L'échec de l'entreprise privée et du gouvernement prouve la nécessité d'un changement des structures économiques et politico-administratives: modification, revision, voire changement total²⁴.

La CSD remet en question les valeurs objectivées rattachées au système politique de même que les normes, les symboles et les idéologies médiatrices déterminant le rôle et les responsabilités de l'État. Elle conteste aussi les composantes internes de l'appareil d'État, soit les mécanismes appelés à remplir les fonctions administratives et politiques: les travailleurs ne sont pas systématiquement consultés par les technocrates.

Conformément à ses valeurs humanistes et à son rejet de la stratification, elle propose «un changement radical des structures sociales du Québec», d'après le titre de son premier manifeste remis au gouvernement provincial en mai 1975.

Stratégie de changement

Ce changement sera long, graduel, pacifique mais radical à son terme par opposition à un changement rapide, soudain, superficiel et imposé par la force. Il se fera par l'action de modes d'action intégratifs, reconnus par le régime politique.

En effet, la CSD croit que ce changement des structures doit se doubler d'un changement des hommes et des mentalités nécessitant du temps de même que des instruments appropriés de socialisation et d'intériorisation de ces valeurs. Ces derniers restent encore à créer: la CSD n'est qu'un premier pas dans ce sens.

La Centrale doit travailler avec les autres agents de transformation: groupes de citoyens, partis politiques, mouvement coopératif de même que les autres centrales syndicales²⁵.

L'unité d'action de ces agents amènera une transformation sociale progressive. Le nombre et l'ampleur de ces étapes, les stratégies d'action à court et à long terme seront définies par la consultation des membres de la base, en tenant compte des réalités concrètes dans le choix des objectifs prioritaires:

Les objectifs prioritaires choisis qui sont concrets et à court terme visent à concilier la défense efficace en ce qui concerne l'amélioration de la condition effective des travailleurs et le renforcement de leur position de pouvoir global au sein de la société.²⁶

L'unité d'action de tous les agents de même que le respect des règles de démocratie interne des groupes sociaux sont essentiels.

²⁴ 1^{er} Manifeste, *op. cit.*, p. 4.

²⁵ Le Militant, *op. cit.*, p. 15.

²⁶ Procès-verbal du premier congrès, *op. cit.*, p. 144.

La CSD rejette explicitement la stratégie supposément révolutionnaire de la CSN. Elle croit que ce type d'action, fatalement conduit par une minorité, débouche sur une situation où les libertés individuelles et collectives sont détruites²⁷. Une stratégie de changement radical entraîne la création inévitable d'une bureaucratie syndicale: la centrale devient alors «âme et cerveau de cette action et est la seule structure syndicale en mesure d'avoir la vision globale requise de l'économie et de la société»²⁸. De plus, cette information dirigée et cet appareil de mobilisation rejoint la base par un message au lieu d'être à son écoute.

La CSD ne veut pas changer le système global au profit d'un régime d'inspiration socialiste. Ce régime, avec la nationalisation des entreprises privées et un système de planification dirigée, ne lui plaît guère parce qu'il «est reconnu que, dans le pays où un tel système opère, les inégalités sociales et politiques existent»²⁹.

La CSD propose donc d'opérer un changement radical de notre système mais refuse, par la même occasion, l'instauration d'un système socialiste. Elle se contente de modifier les structures politico-administratives en proposant un nouveau mode de relations entre agents sociaux et politiques.

Il s'agit de réaliser une démocratie sociale en permettant une participation paritaire des travailleurs organisés dans la définition des politiques, la décision et l'application des législations sociales.

Rôle économique et social du gouvernement selon la CSD

L'État doit jouer un rôle d'incitation et d'entraînement économique par le développement d'un réseau d'entreprises publiques et la transformation au Québec de nos richesses naturelles³⁰.

Actuellement, le bilan des entreprises publiques n'est pas impressionnant, parce qu'elles n'ont pas «été associées à une stratégie économique accordant à l'État un rôle moteur dans l'économie»³¹. Leurs politiques et leurs décisions n'ont pas été coordonnées. En conséquence, la CSD propose que:

1. L'État crée une délégation aux entreprises publiques rattachée au Conseil exécutif et ayant à sa tête un ministre délégué.
2. Cette délégation entreprenne une étude sur la possibilité de constituer de nouvelles entreprises publiques à même le puissant pouvoir d'achat du secteur public et para-public.

²⁷ *Ibid.*, p. 142.

²⁸ *Ibid.*, p. 144.

²⁹ Le Militant, *op. cit.*, p. 16.

³⁰ 1^{er} Manifeste, *op. cit.*, p. 8.

³¹ *Ibid.*, p. 8.

3. L'on regroupe toutes les entreprises publiques et mixtes à caractère commercial, financier et industriel à l'intérieur d'un groupe unique doté d'un Conseil d'administration comptable envers le ministre délégué aux entreprises publiques. Ce holding assurerait une meilleure coordination et une meilleure cohérence dans les activités des entreprises filiales et verrait à consolider et à étendre le réseau des entreprises publiques en opération au Québec.

4. Ce groupe, de même que ses filiales constituantes, devrait opérer selon les normes d'une saine gestion administrative compatibles avec ses préoccupations sur le plan social. Cependant si l'État lui imposait des objectifs ou lui demandait d'exécuter certains projets dont les charges sociales seraient trop lourdes pour répondre à l'exigence d'une saine gestion financière et économique, c'est l'État qui devrait assumer ces charges par des subventions ad hoc.

5. Le rôle du gouvernement soit d'orienter et de définir les objectifs économiques, alors que les tâches exécutives et d'opération resteraient l'apanage du groupe et de ses filiales. La même relation devrait prévaloir entre la société-mère et ses filiales.

De plus, la CSD croit que le fonctionnement de ces entreprises n'est pas incompatible avec l'apport de capital privé, mais le holding-mère devrait conserver un contrôle majoritaire sur toutes les entreprises, sans que cela n'implique la possession complète de toutes les actions. En d'autres termes, il ne faudrait pas que le groupe répète les erreurs de la SGF.³²

Cette politique d'entreprises publiques permettrait de récupérer le trop-perçu par le fédéral et de l'utiliser selon des priorités établies au Québec en matière de développement économique et industriel. Cette modernisation des structures économiques archaïques donnerait à l'État un moyen d'orienter l'économie dans le sens du plein emploi³³.

La Centrale ne souhaite pas pour autant un accroissement des nationalisations: l'État intervient dans les secteurs où l'entreprise privée n'intervient pas et où les retombées économiques à long terme sont importantes (pétro-chimie, énergie, électronique, etc.). Il ne s'agit pas de nationaliser des industries mais de créer des usines dans les secteurs en voie de développement. La nationalisation n'est pas une alternative ou une concurrence à l'industrie privée. Un exemple le prouvera.

La CSD propose une série de mesures correctrices des abus de l'industrie d'amiante: récupération du sous-sol, création d'un office de mise en marché, système de royautés sur les extractions annuelles, création d'une industrie de transformation, etc. Ces mesures encadrent, incitent et corrigent l'entreprise qui demeure d'initiative privée. En cas d'échec, il faudra envisager la nationalisation: pas de nationalisation a priori mais a posteriori. Elle est un recours extrême. La

³² *Ibid.*, p. 9.

³³ Procès-verbal du premier congrès, *op. cit.*, p. 134.

CSD préfère une intervention gouvernementale dans le cadre d'une planification incitative et non directrice, qui contrôle les abus et permet une redistribution équitable des biens et services.

Les travailleurs face à l'accroissement des responsabilités de l'État

La CSD veut insérer le travailleur dans le processus de décision en créant un nouveau mode de relations entre dirigeants et dirigés par une participation à l'élaboration, à la décision et à l'application des politiques de l'entreprise publique.

L'accroissement des responsabilités de l'État, par la création d'un réseau d'entreprises publiques, amène un accroissement de la technostructure: les exigences de rentabilité et d'efficacité risquent de créer un rapport de force critique entre patrons et travailleurs. Les technocrates vont décider de façon unilatérale, sans consulter les parties.

Cependant, sans souscrire, au contraire, à l'écrasement des travailleurs par une technostructure étatique et malgré la nécessité d'associer le plus étroitement possible les travailleurs à la gestion des entreprises publiques, il est difficile d'envisager la remise de ces entreprises aux travailleurs à court terme et encore moins à des administrateurs incompetents. Cela ne veut pas dire que certains travailleurs ne peuvent pas assumer certaines tâches de gestion.

Dans la recherche d'un rôle pour le mouvement syndical, la tâche la plus urgente est de préparer les travailleurs à assumer ces tâches. C'est pourquoi la CSD met autant d'insistance sur l'éducation économique de ses membres.³⁴

Il faut contrôler les technocrates sans les paralyser. La participation ne se fera pas au détriment de l'efficacité et variera selon la capacité des travailleurs de relever les responsabilités concomitantes: « elle peut prendre la forme d'une simple consultation au début et dans certains secteurs et s'apparenter à une forme d'autogestion à un moment donné »³⁵. Elle sera directe et non par le biais de présidents de centrales siégeant sur des conseils d'administration.

Concertation des agents socio-économiques dans l'élaboration, la décision et le contrôle de l'exécution des législations sociales

La CSD soulève le problème de l'intégration politique des groupes et des individus de même que de la participation des travailleurs face à la technostructure omniprésente:

L'examen de cet objectif fera porter l'attention sur les canaux qui relient les individus et les groupes aux processus décisionnels et, de façon plus particulière, sur les modes de leur participation à la définition des pro-

³⁴ Procès-verbal du premier congrès, *op. cit.*, p. 136.

³⁵ *Ibid.*, p. 137.

blèmes socio-économiques et aux choix des fins collectives. Les préoccupations se situent donc au plan des appareils de traduction des demandes sociales en décisions et actions politiques.³⁶

La Centrale propose de nouveaux modes de consultation qui remplaceraient les mécanismes (conseils, comités) consultatifs mis en place au cours de la dernière décennie. En effet, ces derniers concédaient aux groupes un faible degré de participation dans le processus de prise de décision: le gouvernement ne les consultait qu'au niveau de l'élaboration des politiques ou de leur application. Ils ne participaient pas à la décision effective. Ils donnaient un avis que le gouvernement retenait ou non selon sa pertinence et sa conformité avec ses propres politiques. Ce dernier prenait alors une décision en spécifiant qu'il y avait eu, au préalable, consultation des parties intéressées. Ainsi, les groupes socio-économiques étaient liés indirectement à des législations souvent contraires à leurs aspirations premières et servaient de caution morale aux technocrates gouvernementaux. Ce manque d'influence réelle des participants devait éventuellement en amener plusieurs à se retirer ou à se désintéresser des organismes consultatifs afin de ne pas être liés, même indirectement, à des décisions gouvernementales jugées injustes.

Ainsi, les mécanismes mis en place au nom de l'idéologie de la participation n'ont guère connu de succès :

[...] l'idéologie de la participation qui avait un moment séduit les syndicats lesquels y voyaient l'amorce d'une démocratisation effective du pouvoir de décision économique n'est plus guère qu'un trompe l'œil, contrecarrée qu'elle est par les agissements d'une bureaucratie étatique omniprésente qui remplit le vide creusé par l'effondrement des mythes mobilisateurs hérités de la « Révolution tranquille »³⁷

La CSD partage ces réticences envers les organismes consultatifs: manque de moyens et de dynamisme de ces organismes « symboliques », manque de réalisme de leur démarche, interférence politique fréquente dans leur fonctionnement. Par exemple, elle n'hésite pas à qualifier le conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, d'éteindre des problèmes cruciaux du Québec, ne produisant guère de choses valables.

En fait, les factions sociales les plus intensément reliées aux réalités québécoises ont recours, pour se faire entendre, à la contestation et à l'utilisation de mass-media, faute de processus démocratique approprié pour communiquer avec le gouvernement. La société québécoise fait peu de place « à la participation démocratique des travailleurs

³⁶ DION Léon, *Société politique: La vie des groupes, tome II, Dynamique de la société libérale*, Québec, P.U.L., 1972, p. 482.

³⁷ SOLASSE, Bernard, « L'évolution socio-économique et le développement des centres de pouvoir », dans Gérard Dion, *La politisation des relations du travail*, Québec, P.U.L., 1973, p. 51.

dans les institutions sociales, économiques et culturelles qui ont été créées au Québec depuis près d'un quart de siècle»³⁸.

Parce que les mots « participation, démocratie, échange sont des réalités positives et socialement évolutives », la CSD veut que l'État et le monde ouvrier se parlent face à face, d'égal à égal, afin d'instituer des instruments démocratiques permettant la promotion collective des travailleurs. Elle propose, à cette fin, la création d'organismes autonomes dotés de pouvoirs consultatifs ou décisionnels variables dans lesquels les patrons, les syndiqués, le gouvernement et les autres agents concernés se consultent et élaborent, de façon paritaire, des politiques et des règles de jeu communes.

Commission de surveillance des subventions aux entreprises privées

Il existe déjà une politique gouvernementale de soutien aux entreprises privées. Ce système « d'assistance sociale aux entreprises » peut être maintenu à condition de mettre fin aux abus et aux incohérences en donnant aux citoyens un droit de cogestion sur l'administration de ces programmes.

Une commission mixte (état-patrons-syndicats-tiers) surveillerait l'octroi et l'application des subventions, sur une base régionale, en plus de définir les critères de leurs attributions. Les priorités régionales seraient établies après consultation des parties intéressées. Dans l'entreprise, un comité paritaire surveillerait l'administration des subsides³⁹.

Ce système permet de corriger les inégalités actuelles en réglant la conversion de fonds publics provenant de taxes et d'impôts en fonds privés. La cogestion ou gestion mixte évite que ces capitaux demeurent l'apanage exclusif des capitalistes⁴⁰.

Office de la main-d'œuvre

La loi 49, dite de la formation et de la qualification professionnelle, est un « système géré par les technocrates » et constitue une « grande illusion de la participation »⁴¹. La consultation des travailleurs et du patronat est devenue un moyen de déposséder les parties :

La formation professionnelle qui est réalisée dans les institutions scolaires, évolue en vase clos parce qu'elle est sous la responsabilité exclusive des fonctionnaires du ministère d'Éducation, des conseillers en orientation et de

³⁸ 1^{er} Manifeste, *op. cit.*, p. 5.

³⁹ *Procès-verbal de la huitième assemblée plénière de la CSD*, Montréal, octobre 1975, p. 446.

⁴⁰ Pourquoi tant d'inégalités?, *op. cit.*, p. 44.

⁴¹ 1^{er} Manifeste, *op. cit.*, p. 12.

professeurs spécialisés sur lesquels les agents économiques de la société n'ont pu de prises étant écartés de la direction.⁴²

La CSD propose la création d'un office tripartite chargé de la définition de nouvelles politiques :

Cet office à direction tri-partite (travailleurs-employeurs-état), verrait à définir et proposer à l'État des objectifs que poursuivrait notre nouvelle politique de main-d'œuvre. De plus, cet office coordonnerait tous les efforts des gens responsables de la formation et de la qualification de la main-d'œuvre québécoise.

.....
 Nous insistons sur la création de cet Office car nous sommes d'avis que ce n'est que par sa création qu'un espoir peut survivre en matière de main-d'œuvre au Québec. L'Office québécois de la formation et de la qualification de la main-d'œuvre est indispensable parce qu'il deviendrait le centre nerveux et de jonction de tous les problèmes de main-d'œuvre au Québec. Pour ce faire, il faut qu'il soit formé de représentants des milieux suivants : 2 représentants du monde ouvrier, 2 représentants du monde patronal et 3 représentants de l'État (OPDQ, Travail et Éducation). Ces représentants, après consultation du monde ouvrier-patronal, seraient nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil. Le tout serait sous la responsabilité du Ministre du Travail.⁴³

Cet office permettrait d'organiser la participation des agents concernés :

Un tel programme de restructuration ne pourra atteindre les objectifs visés s'il tombe sous la responsabilité d'experts et de technocrates uniquement. Il faut que les classes sociales concernées soient impliquées. Chaque année, sectoriellement et provincialement, des comités formés du monde des travailleurs et du monde patronal se réuniront en vue d'évaluer l'efficacité des actions entreprises par l'Office et projeteront l'orientation des actions à être entreprises dans l'année qui suivra.⁴⁴

Une politique de main-d'œuvre impliquant tous les agents concernés signifierait une volonté manifeste d'organiser l'économie pour l'homme⁴⁵.

Régie du salaire minimum

La Commission du salaire minimum ne fait pas respecter ses taux minima de salaire. Ses commissaires, choisis plutôt en raison d'affinités politiques, ne représentent pas les agents socio-économiques.

⁴² *Ibid.*, p. 12.

⁴³ *Ibid.*, p. 12.

⁴⁴ *Ibid.*, p. 13.

⁴⁵ *Le Militant, op. cit.*, p. 82.

La loi du salaire minimum ne peut pas jouer son rôle d'orientation de la politique salariale de l'État parce qu'elle n'est pas un instrument développant de meilleures possibilités de gagner⁴⁶.

La CSD propose la création d'une Régie du salaire minimum chargée d'assurer un travail de recherche, de coordination et d'administration des normes minimales de salaires. Un organisme de coordination, présidé par un fonctionnaire, consulte et implique à part égale les patrons, les syndicats et le gouvernement. Il fait des recommandations à la Régie qui décide. En cas de mésentente des parties, la Régie prend une décision et fait ses recommandations au lieutenant-gouverneur en conseil qui, en cas de refus, doit motiver son attitude.

Un organisme de recherche donne toutes les informations pertinentes à la Régie, à l'organisme de coordination et aux négociateurs.

Ces mécanismes facilitent la consultation systématique des organisations patronales et syndicales qui ont une responsabilité et une compétence reconnue pour décider des salaires et conditions de travail dans leur milieu respectif. Leur participation est essentielle pour déterminer un salaire considéré comme la base de la structure salariale du Québec⁴⁷.

Comité d'hygiène et de sécurité

La CSD estime que la législation actuelle en matière de santé et de sécurité est insuffisante :

Toute la législation en matière d'hygiène et sécurité n'est considérée que comme un minimum obligatoire pour assurer la sécurité et l'hygiène élémentaire laissant aux grandes firmes industrielles et aux ingénieurs le soin de décider arbitrairement des mesures de prévention contre les maladies industrielles.⁴⁸

Les travailleurs n'ont aucune responsabilité reconnue. La sécurité est la responsabilité exclusive du patronat et des agents gouvernementaux. Les travailleurs sont consultés seulement dans le cadre d'un comité consultatif rattaché à la C.A.T. et d'un comité interministériel créé en vertu d'un arrêté en conseil. Les comités de sécurité, quand ils existent, leur confèrent peu de pouvoir dans leur forme actuelle.

La législation actuelle ne repose pas sur la liberté et la capacité de décider des travailleurs. Elle ne corrige pas leur état de subordination

⁴⁶ *Position de la CSD sur les éléments d'une politique de salaire et conditions de travail minima (Comm. Castonguay)*, Québec, novembre 1974, pp. 16-18.

⁴⁷ *Ibid.*, p. 6.

⁴⁸ 1^{er} Manifeste, *op. cit.*, p. 17.

dans l'entreprise. En conséquence, la Centrale demande que le droit fondamental d'auto-défense des travailleurs et de protection de leur santé soit reconnu par un contrôle continu et direct des travailleurs eux-mêmes ou de leurs organisations représentatives sur les niveaux effectifs de pollution du milieu de travail en assurant la primauté de la santé sur les profits et en rejetant toute norme dite tolérable ou normale, tout niveau sécuritaire ou seuil de protection⁴⁹.

Les changements que la CSD propose ont pour objectif de corriger le désordre qui règne au niveau de l'État afin que, dorénavant, les responsabilités pour assurer la santé des travailleurs soient véritablement assumées d'une manière tripartite par l'État, les employeurs et les travailleurs.

... Le Ministère du Travail doit couvrir tout le champ de la sécurité. Il doit avoir pour fonction principale d'éliminer tous les risques professionnels à l'intérieur du milieu de travail, en établissant des normes et les faisant assurer par un service d'inspection efficace. Cette responsabilité ne pourra être assurée pleinement sans la participation dynamique des parties concernées, c'est-à-dire les travailleurs et les employeurs. Il apparaît urgent que les trois parties entreprennent une vaste campagne d'éducation des travailleurs.

... De plus, un comité d'hygiène et de sécurité interministériel devrait être constitué et relever directement du cabinet des ministres avec les pouvoirs de coordonner toute modification aux différentes lois, toute politique d'application et de recherches. Ce comité devrait être composé de représentants de chacun des ministères impliqués, y compris ceux de la C.A.T., des représentants de toutes les associations syndicales et patronales.⁵⁰

En plus de reconnaître le droit du travailleur à l'indemnisation, à l'information complète sur les conditions de travail, la nouvelle loi revendiquée par la CSD permettrait aux organisations syndicales d'avoir leur mot à dire et d'entretenir des relations paritaires avec le patronat et l'État. Ils pourront ainsi forcer le changement des mentalités et des structures en définissant eux-mêmes ce qui peut et doit être fait. Seuls les travailleurs et leurs organisations possèdent la force et la volonté pour faire bouger l'État et les employeurs: l'initiative leur appartient. S'ils ne bougent pas, personne ne va bouger⁵¹.

Régie chargée de l'application de normes minimales de travail

La Centrale aimerait qu'une loi fixe des conditions minimales de travail concernant la sécurité syndicale, les heures de travail, le prin-

⁴⁹ CSD, *La sécurité au Québec*, Québec, juin 1976, p. 35.

⁵⁰ 1^{er} Manifeste, *op. cit.*, p. 22.

⁵¹ Pourquoi tant d'inégalités?, *op. cit.*, p. 65.

cipe d'une indexation annuelle automatique de salaire, les conditions d'hygiène, etc. Son application serait confiée à des syndicats de quartier ainsi définis :

Au lieu de songer à former des comités d'entreprises, il faut s'orienter plutôt à établir le syndicalisme de quartier, qui serait dépouillé de tous ses artifices légaux et bureaucratiques. La loi devrait reconnaître aux petits salariés le droit à l'auto-défense: le droit de lever un grief, le droit de le porter en arbitrage comme le stipule l'article 88 du code du travail, avec les modifications appropriées, mais ce droit doit être assorti du droit d'être représenté dans l'entreprise et devant l'arbitrage par une centrale syndicale de son choix. La loi doit reconnaître aussi qu'une partie des cotisations actuellement prélevées en vertu de la loi actuelle doivent être versées aux Centrales syndicales dans le but de défrayer les coûts afférents à cette défense ou représentation. Il va de soi que l'employeur doit bénéficier des mêmes avantages que le travailleur en matière de défense.⁵²

Le mouvement syndical quitterait ainsi ses « grands édifices » et sa bureaucratie pour se rapprocher des travailleurs, en ouvrant des bureaux proches des lieux de travail :

Cette notion nouvelle de protection du travailleur non-syndiqué comporte aussi plusieurs avantages: elle respecte la liberté du travailleur, développe son sens des responsabilités, elle met à la disposition du travailleur non-syndiqué dans son quartier un moyen de défense éprouvé et des conseillers expérimentés, enfin elle dénoue le tragique dilemme du mouvement syndical qui, malgré lui, délaissait les petits salariés pour s'occuper davantage des travailleurs syndiqués.⁵³

La CSD prévoit également la création d'une régie :

Enfin la loi devrait instituer une régie administrée sur une base tripartite composée de représentants gouvernementaux, syndicaux et patronaux, ayant comme mandat :

- de procéder à des études économiques et sociales dans le but de recommander au gouvernement les changements et les améliorations à apporter dans la loi;
- de surveiller la manière dont l'application de la loi est assurée;
- de diffuser toute l'information requise aux travailleurs concernant leurs droits, obligations, etc...
- de prélever les cotisations, etc.⁵⁴

Cette régie permettrait d'associer le patronat, les syndicats et le gouvernement dans la définition de politiques consensuelles dans ce domaine.

⁵² *Thèmes du congrès, Troisième Congrès, Québec, 8 au 11 juin 1977, p. 20.*

⁵³ *Ibid.*, p. 21.

⁵⁴ *Ibid.*, p. 21.

Analyse des mécanismes proposés par la CSD

Ces mécanismes ont des fonctions variables: définition de politiques, surveillance de leur application, consultation des agents concernés, coordination, réévaluation des politiques actuellement en vigueur, travail de recherche et d'information. Ils servent à impliquer les travailleurs, les patrons et le gouvernement dans des organismes tripartites de concertation: ils élaborent en commun des politiques et des normes d'application.

Il faut remarquer qu'ils n'ont pas réellement de pouvoirs décisionnaires: ils font des recommandations au gouvernement qui décide en dernier ressort. La Centrale reconnaît que la responsabilité finale de la décision relève des élus mandatés à cette fin par notre système démocratique. Cependant, parce que les délégués gouvernementaux ont participé aux délibérations menant aux politiques recommandées, la Centrale espère que le gouvernement se sentira moralement tenu de respecter l'esprit et la lettre de cette concertation. Il s'engagera, au même titre que les autres agents, à respecter les accords nés de cette participation paritaire et de bonne foi. La CSD n'accepte de s'engager et de s'impliquer qu'à la condition que les autres parties fassent de même. Chaque groupe, toutefois, garde un droit de retrait: la concertation sur des règles générales n'empêche pas des oppositions occasionnelles sur des points particuliers.

Nous pouvons déduire que la CSD espère une concertation débouchant sur un droit de «co-décision implicite et non statutaire» entériné par l'autorité légitime, en l'occurrence le Parlement. Pour ce faire, elle adopte une position souple, empirique et non doctrinale et s'ajuste constamment aux rapports de force entre groupes afin de respecter les particularités de chacun et susciter le consensus.

Toutefois, cette souplesse manifestée par la CSD risque de rencontrer peu de sympathies des autres agents sociaux. En effet, bien que la CSD admette la nécessité de l'unité d'action des travailleurs pour réaliser leur promotion collective et une nouvelle redistribution des pouvoirs, cette unité n'a pu se réaliser concrètement:

L'émergence des fronts communs n'est [...] qu'une prise de conscience par les travailleurs qui en font partie, qu'ils ont à lutter contre un pouvoir dont les dimensions méritent d'être affrontées par des forces sinon égales au moins aussi puissantes que possible.⁵⁵

Sous leurs formes actuelles, ces fronts communs risquent de mener à l'anarchie. Ces structures artificielles et technocratiques sont «la façade des nouveaux exploiters du peuple» et «des constructeurs d'empire qui ont toujours besoin de chair à canon pour assouvir leurs velléités de grandeur»⁵⁶.

⁵⁵ 1^{er} Manifeste, *op. cit.*, p. 5.

⁵⁶ *Spécial Hôpitaux, La CSD et le front commun, La Base*, vol. 3, no 4 (avril 1975), p. 1.

Le processus d'unification des centrales que certains technocrates ont voulu mettre au point sur la création de fronts communs, repose sur des bases fragiles parce que les intérêts et la conception syndicale de chacun sont trop divergents.⁵⁷

La CSD, jusqu'ici n'a pu trouver de base de dialogue avec les autres centrales: la CSN, la FTQ et la CEQ. Leurs relations sont tendues, en particulier avec la CSN: gels de comptes, assemblées cassées, boycottage, dossiers saisis, poursuites judiciaires et campagnes féroces de maraudage dans les secteurs de la construction, du textile et des hôpitaux, ainsi de suite.

Les trois centrales, pour des raisons idéologiques et de concurrence intersyndicale, ont empêché la reconnaissance de la place de la CSD dans une foule d'organismes: par exemple, boycottage de son admission au Conseil Consultatif du Travail et de la Main-d'Oeuvre, de même qu'à l'Institut de Recherche Appliquée sur le Travail (I.R.A.T.). Leurs campagnes de presse ont systématiquement donné une image de droite à la CSD, en associant sa naissance à des manœuvres occultes du Parti libéral.

La CSD recherche une reconnaissance officielle de son droit de participation: son premier manifeste au gouvernement fédéral, le 28 mai 1973, parle de sa volonté de présenter ses lettres de créance, de chercher une voie d'insertion et de participation à part entière dans toutes les sphères de l'activité économique. Elle veut que son existence soit reconnue sur l'échiquier syndical canadien au même titre que les autres centrales, avec les mêmes droits et la possibilité de les exercer adéquatement⁵⁸. Le manifeste remis au gouvernement provincial en mai 1975 procède d'un désir similaire.

Toutefois, cette situation s'est beaucoup améliorée. Le gouvernement fédéral a reconnu la CSD sur plusieurs de ses comités, en particulier dans les secteurs du textile et du vêtement où elle représente plus de 20,000 travailleurs. Elle siège régulièrement sur la Commission du textile et du vêtement. Le gouvernement provincial, surtout depuis l'arrivée au pouvoir du Parti québécois, a mis sur pied quelques mécanismes de consultation où la Centrale a trouvé sa place. Elle a participé, au même titre que les autres agents socio-économiques, au sommet économique de La Malbaie (mai 1977) et aux quatre mini-sommets sectoriels tenus, au début du mois de septembre, pour les secteurs du textile, du vêtement, de la chaussure et du meuble.

⁵⁷ 1^{er} Manifeste, *op. cit.*, p. 5.

⁵⁸ *La Base*, vol. 1, no 2 (juin 1975), p. 27.