

## Relations industrielles Industrial Relations



### *Capital et travail (la collaboration de classes dans le mouvement syndical)*, par Victor Levant, Montréal, Éditions L'Étincelle, 1978, 348 pp.

Jean Boivin

Volume 33, numéro 2, 1978

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028876ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028876ar>

[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 ce compte rendu

Boivin, J. (1978). Compte rendu de [*Capital et travail (la collaboration de classes dans le mouvement syndical)*, par Victor Levant, Montréal, Éditions L'Étincelle, 1978, 348 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 33(2), 368-370.  
<https://doi.org/10.7202/028876ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1978

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

**é**rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

Il n'a pas pour objectif de fournir un arsenal de combat en vue d'écraser ou de neutraliser l'une ou l'autre des parties. Il vise plutôt à fournir des outils de travail paritaire pouvant profiter aux parties impliquées.

Fait à noter, le mot paritaire ne doit pas être pris ici au sens le plus strict, désignant, selon l'expression même de l'auteur, « un type de situation où il y a égalité de poids et de pouvoir entre les parties » (p. 1). Le mot paritaire doit être interprété dans son sens large pour englober « toutes les situations qui mettent en présence, au sein de l'entreprise, l'employeur ou son représentant d'une part, et des représentants dûment mandatés par le personnel ou par une organisation syndicale, d'autre part » (p. 1). C'est un livre, cependant, dont le contenu s'applique particulièrement à des lecteurs français puisque les situations paritaires auxquelles l'auteur fait référence sont celles « créées, à cet effet, dans les entreprises françaises par le législateur » (p. 2).

Le volume se divise en quatre parties. L'auteur brosse d'abord un tableau par lequel il entend dissiper certains mythes entourant les relations paritaires et, en contrepartie, expliquer les sources et la dynamique de ces relations de même que décrire le dispositif institutionnel français. Après avoir tissé cette toile de fond, Ricard expose les idées ou principes généraux pouvant engendrer une bonne pratique des relations paritaires. Il propose ensuite un certain nombre d'outils de fonctionnement divisés selon ce qu'il identifie comme les trois fonctions paritaires à savoir la réclamation, l'information participative et la négociation. Ces fonctions concernent respectivement les relations avec les délégués du personnel, avec les comités d'entreprise ou d'établissement et avec les syndicats. Chacun des chapitres traitant de ces outils de fonctionnement est précédé d'une fiche juridique sommaire résumant les principales caractéristiques légales de représentation du personnel. Remarquons, en passant, que les suggestions apportées par l'auteur sont d'un ordre très pratique. Il va même jusqu'à traiter, à titre d'illustration, le contenu des livres de bord ou le calendrier des discussions. Ricard complète finalement son exposé en nous présentant un exemple

réel de mise en application du processus décrit précédemment.

D'une façon générale, ce volume s'abstient d'examiner les aspects philosophiques, sociologiques ou autres des relations paritaires. Il se concentre, au contraire, sur une approche extrêmement pratique. Or, compte tenu de la différence entre le modèle français et le modèle nord-américain, la pratique des relations paritaires telle que vue par l'auteur peut trouver que peu d'application ici.

Maurice LEMELIN

École des Hautes Études  
Commerciales

**Capital et travail** (la collaboration de classes dans le mouvement syndical), par Victor Levant, Montréal, Éditions L'Étincelle, 1978, 348 pp.

Ce livre, qui est l'extension d'une thèse de maîtrise en sciences politiques présentée à l'Université McGill, s'annonce officiellement comme un ouvrage sur les syndicats de boutique. Ceci est vrai dans les deux premiers chapitres où l'auteur décrit d'abord le régime de représentation des employés de la compagnie Colorado Fuel and Iron dont John D. Rockefeller était le propriétaire. Puis, dans le second chapitre la « philosophie » des syndicats de boutique est présentée sous forme de résumé critique du livre de Mackenzie King *Industrie et humanité* publié en 1918.

Le reste de l'ouvrage est essentiellement consacré à démontrer la thèse suivante: « Le Capital s'est engagé dans un politique dont l'essence était la syndicalisation de boutique du mouvement syndical. Les syndicats ne seraient plus directement créés, financés et dirigés par les patrons. Le contrôle allait être indirect, intériorisé et auto-reproduit: on l'obtiendrait par la corruption, on le ferait respecter par les contraintes de l'État capitaliste et il serait assuré par la domination idéologique du travail... C'était une stratégie voulue, consciente, qui impliquait la dissémination et l'institutionnalisation de l'idée de collaboration classes parmi les masses laborieuses sous les formes du syndicalisme catholique et d'affaires. Cette domination

idéologique fut accentuée par le développement d'une législation ouvrière qui se fondait sur la doctrine libérale de la règle du droit et sur la propagation de la conception juridique du syndicalisme de boutique. Ce dernier n'étant lui-même qu'un camouflage pour masquer le caractère de classes du syndicat bona fide». (p. 242)

Ainsi, Victor Levant s'évertue à démontrer qu'à l'exception des syndicats destinés à renverser le système capitaliste, tous les syndicats internationaux nord-américains ainsi que les syndicats catholiques ne sont en fait que des syndicats de boutique déguisés. De plus, la législation ouvrière nord-américaine, en permettant l'existence de syndicats « bona fide », se fait la complice de cette perpétuation tout comme d'ailleurs « le Code criminel du Canada, le Code civil du Québec, la bureaucratie, les forces armées et judiciaires qui légifèrent, exécutent, jugent et font respecter les lois ». (p. 227)

Je laisse au lecteur le soin de juger la pertinence de cet énoncé scientifique pour me contenter de relever ce qui m'apparaît de grossières simplifications de l'auteur ainsi que des associations ou des omissions de faits qui frisent la malhonnêteté intellectuelle.

Ainsi, dans son chapitre sur le syndicalisme d'affaires, l'auteur s'arrête exclusivement sur la période antérieure à la Grande dépression où l'on sait très bien que la Fédération américaine du travail était assoupie dans un corporatisme et un conservatisme stagnants. L'auteur monte en épingle la participation de Gompers aux activités de la National Civic Federation, organisme qui comprenait tous les notables américains ayant des responsabilités publiques. Il passe cependant sous silence le militantisme des syndicats industriels du COI ainsi que d'autres conflits comme ceux des employés du rail, des débardeurs, etc. pour mieux vendre l'idée que, *par définition*, le syndicalisme international ne peut que pratiquer l'aplaventrisme devant le Capital. Je serais curieux de connaître la réaction des dirigeants québécois des métaux et des ouvriers de l'automobile face à une pareille accusation!

Le même scénario se déroule au chapitre suivant concernant les syndicats ca-

tholiques. L'auteur insiste exclusivement sur la période antérieure à 1936, alors qu'il était évident que les syndicats affiliés à la CTCC collaboraient assez facilement avec le patronat. Pas un mot, cependant, sur les grèves du textile, de l'amiante et des chantiers maritimes où les syndicats catholiques ont fait preuve d'un très grand militantisme, ce qui évidemment, « dérangerait » la thèse de l'auteur.

Cette caricature fautive et grossière de deux formes de syndicalisme effectuée en cachant volontairement les parties de l'histoire qui ne sont pas conformes aux préjugés idéologiques de l'auteur dénote une faiblesse méthodologique et un manque d'éthique professionnelle indignes de quelqu'un qui se dit universitaire. La distortion historique ne s'arrête malheureusement pas là, car elle se poursuit dans les deux chapitres suivants sur la législation du travail. Ainsi, après une bonne présentation de la conception juridique du syndicalisme de boutique s'appuyant notamment sur la décision du juge Gold dans l'affaire MacFarlane-Lefavre (1965) et sur les implications des amendements apportés au *Code du travail* en 1969 qui visaient à interdire l'existence des syndicats « reconnus » ou « bona fide », l'auteur conclut que doivent être considérés comme syndicats de boutique « les syndicats qui respectent la légitimité de l'autorité du Capital ou endossent l'inégalité sociale »! Un très long chapitre sur l'analyse de l'évolution de la législation du travail ne sert ensuite qu'à démontrer la connivence de la législation du travail, à perpétuer « la syndicalisation de boutique du mouvement syndical lui-même ».

Enfin, un appendice important est consacré à la Fédération canadienne des associations indépendantes dont la réputation de centrale des syndicats de boutique n'est plus à faire. Cette partie du volume est sans doute la meilleure, car elle est bien documentée et assez objective. On y découvre que la FCAI était essentiellement l'affaire d'un seul homme qui s'est enrichi sans scrupule aux dépens de la Fédération pour les services à rendre à ses affiliés, et que la FCAI était intimement liée avec une agence de sécurité qui se spécialisait à briser les grèves.

Cependant, cette section doit être soumise aux mêmes critiques que celles qui ont déjà été formulées. En effet, pourquoi présenter avec autant de cynisme la nature des opérations de la FCAI puisque celle-ci n'existe à peu près plus depuis 1974. L'auteur utilise donc le même procédé qu'il a déjà utilisé avec le syndicalisme international et le syndicalisme catholique. Il refuse d'avancer que la disparition de la FCAI est peut-être due, entre autres choses, à l'efficacité des amendements apportés au *Code du travail* en 1969. Son interprétation des raisons de la disparition de la FCAI, bien dissimulée d'ailleurs dans une note infrapaginale, en dit long sur le caractère scientifique de son ouvrage. Je cite: «De plus en plus dénoncée, la FCAI était devenue un embarras, sinon un fardeau, tant pour le gouvernement que pour le Capital. De toute façon, il existait d'autres méthodes pour affaiblir le militantisme des syndicats affiliés à la CSN et à la FTQ». (p. 250). Et, parmi ces méthodes, Levant cite la création de la CSD, la commission Cliche ainsi que «les privilèges promis par un éventuel gouvernement du Parti québécois aux bureaucrates prévoyants». (p. 250)

Le livre de Victor Levant a raté une excellente occasion de nous présenter une analyse sérieuse sur un sujet peu documenté en relations du travail: les syndicats de boutique. Au mieux, il s'agit d'une propagande anti-capitaliste déclamée sur les airs d'un refrain que l'on ne connaît que trop depuis quelques années: «si le gazon ne pousse pas sur votre terrain, c'est à cause de l'oppression du Capital sur le Travail». Au pire c'est un ouvrage d'une faiblesse méthodologique qui frise la supercherie.

**Jean BOIVIN**

Université Laval

**Le travail enchaîné**, par Claude Durand, Paris, Le Seuil, 1978, 190 pp.

Claude Durand poursuit dans ce petit livre bien fait, les réflexions dont il a régulièrement rendu compte, ces dernières années, dans *Sociologie du travail* dont il est l'un des principaux animateurs. En s'interrogeant sur l'évolution de l'organisation

du travail industriel, il est amené à se demander comment la division du travail, que Durkheim considérait, il n'y a pas si longtemps, comme un processus naturel ou tout au moins comme un état de fait, a pu devenir «un problème social». Car les réactions ouvrières plus nombreuses et plus virulentes, à une organisation du travail qui à force de rationaliser les tâches en assèche le contenu (organisation dont on a largement démontré qu'elle n'avait rien de «scientifique»), indiquent bien une crise de la division du travail.

Durand nous propose d'y voir un peu plus clair, en s'appuyant d'une part sur la littérature récente sur la question et d'autre part sur l'analyse de ses propres observations; celles-ci ont porté sur sept entreprises pratiquant un système d'organisation du travail à la chaîne, à des niveaux d'automatisation divers, dont quelques-unes ont tenté des expériences de restructuration des tâches.

Pour bien comprendre les rapports de travail dans l'entreprise, il faut d'abord connaître le rôle des services techniques (bureaux d'études et de méthodes, planification, contrôle) et celui des intervenants externes (ingénieurs-conseil) dans la détermination de l'organisation technique de la production. C'est à ce niveau que les principes tayloriens sont traduits dans la réalité (chap. 1 à IV). Durand observe chez les organisateurs l'adhésion assez générale à une idéologie techniciste qui fait bien peu de place aux préoccupations concernant les conditions de travail. Pourtant des phénomènes comme le freinage, la fuite du travail, les fort taux d'absentéisme et de roulement de personnel devraient suffire à convaincre les ingénieurs et autres concepteurs de l'organisation du travail de «l'échec social» du taylorisme (chap. V et VI).

C'est dans le sillage d'une reconnaissance des impasses auxquelles conduit de plus en plus l'organisation traditionnelle qu'il faut situer l'intérêt nouveau des entreprises pour la réorganisation du travail. L'auteur présente trois expériences d'enrichissement (chap. VII) et essaie d'identifier les principaux obstacles à la restructuration des tâches (chap. VIII). Ils sont le plus souvent organisationnels (résistance des cadres et des services), économiques