

Recherches sociographiques



La rivalité intersyndicale au Québec : trois études de cas

Paul Bélanger, Jacques Lemieux and Pierre Roberge

Volume 10, Number 1, 1969

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/055440ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/055440ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département de sociologie, Faculté des sciences sociales, Université Laval

ISSN

0034-1282 (print)

1705-6225 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Bélanger, P., Lemieux, J. & Roberge, P. (1969). La rivalité intersyndicale au Québec : trois études de cas. *Recherches sociographiques*, 10(1), 47–81.
<https://doi.org/10.7202/055440ar>

Article abstract

La rivalité intersyndicale au Québec : trois études de cas

LA RIVALITÉ INTERSYNDICALE AU QUÉBEC: TROIS ÉTUDES DE CAS *

I

POSITION DU PROBLÈME

A. Introduction

La recrudescence de la rivalité intersyndicale est sans doute l'un des événements les plus importants dans l'histoire récente du syndicalisme québécois. Marginale au cours des années qui suivent la formation du Congrès du travail du Canada, elle reprend en 1964, une fois qu'eurent définitivement échoué les discussions en vue d'une fusion de la Confédération des syndicats nationaux au Congrès du travail.¹ Depuis ce moment, la crainte et le ressentiment marquent souvent les relations qu'entretiennent entre elles les organisations syndicales,² en même temps que l'existence même de ces conflits les pousse, sinon à collaborer pour les éliminer complètement, du moins à élaborer un système de règles susceptible de les contenir dans des limites acceptables.³

Malgré l'intérêt et les craintes soulevés par cet événement, peu d'analyses lui ont été consacrées. S'il ne s'est trouvé personne, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du mouvement ouvrier, qui ne condamnât la rivalité intersyndicale, et en particulier le maraudage, les explications avancées pour en rendre compte vont d'une assimilation des organisations syndicales

* Cet article reprend certains résultats d'une recherche effectuée pour le compte de l'équipe spécialisée en relations de travail (Commission Woods) et portant sur la rivalité intersyndicale au Québec; nous en assumons la seule responsabilité. Nous tenons à remercier particulièrement Pierre Jobin: nous utilisons ici sa monographie sur le conflit intersyndical aux usines Angus.

¹ Sur ce point voir le discours de Jean Marchand au XLI^e Congrès de la CSN, *Procès-Verbal de la 41^e session du Congrès de la CSN*, 1964, pp. 5-47. Pour la réaction de la FTQ, voir un extrait de la déclaration de Roger Provost dans « Les relations intersyndicales CSN-FTQ-CEQ », *Relations industrielles*, XXIII, 2, 1968, p. 362.

² Ce fut l'une des causes de l'échec du front commun intersyndical contre le bill 25 en février 1966. On peut consulter sur cette question le travail d'Alfrédo LEVESQUE présenté dans le cadre de la recherche mentionnée plus haut.

³ La CEQ, la CSN et la FTQ ont signé récemment un protocole sur cette question. On peut trouver une transcription de ce document dans *Le Devoir*, lundi, 12 août 1968, p. 5.

à des producteurs de services à l'identification d'une révolte ouvrière plus globale contre les appareils syndicaux.

On peut en effet distinguer divers niveaux d'explication. À un premier niveau, la loyauté du syndiqué envers son syndicat est purement instrumentale; elle procède d'une évaluation des coûts et des rendements de son adhésion à une organisation particulière. C'est un peu ce type de raisonnement que l'on retrouve chez Louis-Marie Tremblay lorsqu'il justifie certaines formes de la concurrence syndicale par un appel à l'éthique du marché libéral: «... si une saine concurrence entre les entreprises de production est un gage d'une plus grande satisfaction du consommateur du produit, pourquoi n'en serait-il pas ainsi du consommateur du produit syndical?»¹ Ce niveau d'explication possède un rendement qui lui est propre. De même que la participation sociale,² la participation aux activités syndicales, voire même l'implication par rapport aux valeurs et aux objectifs de l'action syndicale,³ sont généralement faibles; ce qui peut laisser supposer que la loyauté instrumentale soit la plus fréquente. Des études américaines mentionnent en outre que les coûts associés à l'adhésion syndicale (droits d'entrée et cotisations mensuelles) sont des arguments utilisables, et utilisés, au moment des conflits intersyndicaux.⁴ Nous avons nous-mêmes retrouvé ce phénomène. Pour une catégorie bien circonscrite de syndiqués, le raisonnement économique lui-même était absent; ceux-ci ne semblaient sensibles qu'au niveau des cotisations mensuelles sans mettre celles-ci en rapport avec des rendements attendus.⁵

Mais on peut distinguer deux autres niveaux d'explication. Le premier tourne toujours autour d'une crise du leadership dont les manières de faire sont contestées en fonction des exigences de la démocratie et au nom du membership;⁶ l'autre est plus proprement politique et concerne d'emblée

¹ Louis-Marie TREMBLAY, « La concurrence syndicale CSN-FTQ », *Relations industrielles*, XIX, 3, 1964, p. 84.

² Amital ETZIONI, *The Active Society*, New York, Free Press, 1968, en particulier le chapitre 15, pp. 387-427.

³ On retrouve cette constatation à profusion. Voir notamment Arnold S. TANNENBAUM et Robert L. KAHN, *Participation in Union Locals*, Evanston, Ill., Row, Peterson and Co., 1958, 275 p., et Albert MEISTER, « Caractéristiques de l'associationisme et du militantisme en Yougoslavie », *Sociologie du travail*, 1, 1964, pp. 18-38.

⁴ En particulier, Arnold M. WEBER, « Competitive Unionism in the Chemical Industry », *Industrial and Labor Relations Review*, XIII, 1, 1964, pp. 16-37.

⁵ On peut opposer deux types de raisonnements à cette perspective. Le premier conclut qu'il est irrationnel, du point de vue du calcul économique, d'encourir les coûts d'une adhésion à une organisation dont les gains sont étendus à tous: voir Mancur OLSON, Jr., *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*, Cambridge, Harvard University Press, 1965, 176 p. Le second type de raisonnement part des témoignages des acteurs sociaux eux-mêmes et montre que l'adhésion se fait sur la base de convictions ou de pressions sociales, mais rarement à partir des résultats d'un calcul; voir Joel I. SEIDMAN et alii, *The Worker Views His Union*, Chicago, University of Chicago Press, 1958, 300 p.

⁶ À preuve les noms que prennent souvent les factions politiques contestant le leadership en place, par exemple l'Organization for Membership Rights chez les Métallurgistes unis d'Amérique. Voir Lloyd ULMAN, *The Government of the Steel Workers' Union*, New York and London, John Wiley and Sons, 1962, 200 p.

les orientations de l'action syndicale. L'explication d'Evelyn Dumas¹ se situe à la frontière de ces deux niveaux. Pour elle, la recrudescence de la rivalité intersyndicale au Québec est un phénomène analogue à l'augmentation des grèves sauvages et des rejets d'accords intervenus entre les directions des entreprises et les responsables syndicaux nationaux aux États-Unis. C'est la même révolte ouvrière qui s'exprime différemment selon qu'il y a unité ou pluralité syndicale. Elle a toujours la même nature ambiguë: d'une part rappel d'une volonté de contrôle des membres sur les processus de décision utilisés, d'autre part contestation — souvent encore informe — de l'orientation générale de ces décisions, ambiguïté que nous avons retrouvée dans les entrevues que nous avons faites auprès des leaders de certains mouvements sécessionnistes.

À partir de ces explications, il est possible de se construire deux images, radicalement différentes, mais également catastrophiques, des syndiqués québécois et nord-américains. Dans le premier cas, nous avons une masse apathique, démobilisée mais calculatrice; dans le second, une armée en mutinerie, mais désorientée. Un examen de l'extension réelle des conflits intersyndicaux brise ces deux images. Les chiffres absolus sont un peu impressionnants. Du 1^{er} avril 1964 au 31 mars 1967, on dénombre au Québec 92 cas de maraudage impliquant 26,271 travailleurs, dont 19,049 changent effectivement d'allégeance. Cette impression s'estompe si l'on ne considère que les conflits entre la CSN et les affiliés du CTC; 10,788 travailleurs seulement y sont impliqués pour la même période, chiffre qui correspond à 0.66% des effectifs annuels conjoints de ces deux centrales.²

Cet examen nous permet d'identifier un modèle d'agression: la CSN attaque les affiliés du CTC, et proportionnellement plus les affiliés nationaux qu'internationaux, qui répliquent peu, préférant s'en prendre aux syndicats locaux indépendants. Il nous permet aussi d'identifier un vainqueur, la CSN. De tous les travailleurs impliqués dans ses luttes avec le CTC, 9,356 changent d'allégeance en sa faveur. Pour les 10 années que nous avons étudiées — 1957 à 1967 — la CSN (11,710) et les affiliés internationaux de la FTQ (3,297) sont les seules formations syndicales pour lesquelles le bilan du maraudage soit positif.

B. Un problème antérieur : la pluralité des organisations syndicales

Avant d'exposer quelle fut notre approche et de présenter les résultats de nos études de cas, il faut examiner un problème antérieur, celui de la

¹ Evelyn DUMAS, « Les rivalités syndicales: force ou faiblesse », in *Le syndicalisme canadien : une ré-évaluation*, Québec, Les presses de l'université Laval, 1968, pp. 99-110.

² Pierre ROBERGE, « Les conflits intersyndicaux au Québec: une analyse statistique de la situation du 1^{er} avril 1957 au 31 mars 1967 », *Relations industrielles*, à paraître; voir aussi Gérard DION, « La concurrence syndicale dans le Québec, » *Relations industrielles*, XXII, 1, 1967, pp. 74-85.

pluralité des organisations syndicales. On connaît deux types de recherches sur cette question, celles qui se préoccupent d'évaluer les conséquences de la pluralité et celles qui veulent en dégager les causes.

1. *Les conséquences de la pluralité*

L'étude des conséquences ou des implications de la pluralité syndicale s'inspire du débat toujours actuel à l'intérieur même du mouvement ouvrier sur les avantages et les inconvénients de l'unité syndicale. Deux thèses principales s'affrontent.

D'un côté, on considère que l'unité du mouvement ouvrier est une condition essentielle à l'existence d'un véritable syndicalisme. Tous les travailleurs ont des intérêts objectifs communs et doivent, en conséquence, s'unir dans la même organisation syndicale. Le pluralisme introduit une division contre-nature, souvent fondée sur des caractéristiques extérieures à la condition ouvrière — l'appartenance religieuse ou linguistique par exemple — qui empêche la satisfaction de ces intérêts et qui divertit l'action syndicale de ses fins propres.

La volonté unitaire constitue le sentiment dominant. On la retrouve dans le syndicalisme américain au moment même où il est sur le point de se diviser.¹ De même, en 1955, la CTCC adopte à son congrès une résolution qui fait de l'unité ouvrière « une condition fondamentale à la promotion des travailleurs au pays et dans le monde ».² À propos de cette résolution, Gérard Dion écrivait « qu'en se montrant favorable à l'unité, la CTCC évitait de se mettre à dos tout le monde ouvrier canadien ».³ L'unité est donc fortement valorisée et une sanction sociale poursuit les responsables de la division.

À cette position de principe s'ajoutent des considérations pratiques extrêmement importantes. La pluralité syndicale entraîne une baisse dans la qualité des services fournis par les organisations syndicales alors que l'unité permet non seulement d'améliorer ces services, mais d'accroître la force de négociation collective et l'influence politique.⁴ C'est cette position que défend actuellement la FTQ.⁵

L'autre thèse soutient que le monopole syndical est encore plus néfaste que la concurrence, car il conduit à une centralisation des pouvoirs et à la

¹ Arthur J. GOLBERG, *AFL-CIO: Labor United*, New York, McGraw-Hill, 1965, 319 p.

² Cité par Gérard DION, « La CTCC et l'unité syndicale canadienne », *Relations industrielles*, XII, 1-2, 1957, p. 40.

³ *Ibidem*, p. 41.

⁴ Jean GÉRIN-LAJOIE, « La fusion et les possibilités du progrès », *Relations industrielles*, XIII, 1-2, 1957, pp. 86-96.

⁵ Pour un débat récent sur cette question on peut lire les commentaires de Gérard RANCOURT (FTQ) et de Raymond PARENT (CSN) dans *Le syndicalisme canadien : une réévaluation*, pp. 110-117.

constitution d'une bureaucratie génératrice d'inefficacité. L'argumentation repose principalement sur la possibilité qu'ont les travailleurs, dans une situation de pluralité, de changer d'allégeance. Cette possibilité, toujours ouverte, exerce des pressions constantes sur l'organisation syndicale. D'une part, tant au plan de la sélection des objectifs et de l'aménagement des moyens organisationnels, elle pousse dans le sens de l'innovation et du dynamisme. D'autre part, la pluralité donne à la base un pouvoir réel sur les dirigeants, pouvoir qui promeut, ou maintient, l'autonomie des organisations locales, oblige au respect des processus démocratiques de décision et permet l'infléchissement des orientations de l'action syndicale dans le sens voulu par le membership.

Cette thèse requiert souvent, pour son exposé, une extension aux organisations syndicales du principe de la concurrence sur le marché. Elle est amplement développée par Richard A. Lester¹ qui fait de la fusion un des facteurs qui favorisent la centralisation, la diminution du militantisme, la domination des syndicats locaux par la machine politique des dirigeants, le déclin de la démocratie, la paresse et le manque d'imagination dans les syndicats américains.

Les recherches empiriques ne permettent pas de trancher le débat. L'étude d'A. Weber² sur la concurrence syndicale dans l'industrie chimique aux États-Unis indique que si, d'une part, la situation de concurrence tend à renforcer l'autonomie des organisations locales, ce renforcement s'accompagne d'une perte de contrôle sur les politiques plus générales de la fédération, l'opposition interne ne pouvant s'exprimer sans être accusée de faire le jeu de l'adversaire. On assiste à un phénomène analogue à la Confédération des syndicats nationaux.³ Par ailleurs, dans la situation analysée par Weber, la concurrence réduit la force de négociation de chacune des organisations syndicales en cause et rien n'indique qu'elle stimule leur capacité d'innovation.

De même que l'on a trop insisté sur les avantages pratiques de l'unité syndicale, on a accordé une trop grande importance à la pluralité comme condition de la démocratie syndicale. Une étude comparative sur la démocratie syndicale en Europe occidentale⁴ montre que la force et l'efficacité peuvent aller de pair avec le pluralisme, comme c'est le cas en Belgique, en Hollande et en Autriche; de même l'unité syndicale ne conduit pas nécessairement à l'autocratie, comme en témoigne la situation syndicale en Angleterre et dans les pays scandinaves. Ce qui est en cause, c'est bien davantage

¹ Richard A. LESTER, *As Unions Mature*, Princeton, Princeton University Press, 1958, 171 p.

² Arnold M. WEBER, *op. cit.*

³ C'est là la thèse de Mathieu VAILLANCOURT; voir « Distribution des pouvoirs à la Confédération des syndicats nationaux », *Relations industrielles*, XXIII, 1, 1968, pp. 3-48.

⁴ Walter GALENSON, *Trade Union Democracy in Western Europe*, Berkeley and Los Angeles, University of California Press, 1961, 97 p.

un ensemble de conditions sociales, économiques et culturelles. Michel Crozier arrive à la même conclusion. « L'exigence démocratique... ne peut être réalisable que dans un contexte socioculturel particulier, alors qu'on la considère généralement comme un absolu ».¹ Le débat sur les conséquences de la pluralité apparaît donc sans issue; les effets qu'on lui attribue généralement relèvent plutôt d'un ensemble de conditions particulières à chaque société. Peut-être même ce débat est-il mal engagé, dans la mesure où l'examen des conséquences de la pluralité ne doit pas être isolé de l'étude de ses causes: la pluralité elle-même doit être expliquée.

2. *Les causes de la pluralité*

Il faut distinguer ici entre les raisons qui peuvent expliquer les conflits intersyndicaux, les conditions qui influent sur leur fréquence et les causes de la pluralité syndicale.

Les conflits intersyndicaux peuvent être déclenchés par une multitude de causes. Puisqu'il s'agit de l'objet principal de cet article, il n'est pas besoin de nous y attarder dans cette introduction. Un certain nombre de conditions favorisent la fréquence de ces conflits. La première de ces conditions est, bien sûr, l'existence de plusieurs organisations syndicales, ayant chacune pour objectif de représenter l'ensemble des travailleurs. Cet objectif ne se traduit jamais par la volonté de constituer un monopole universel à court terme et, partant, l'étude des stratégies de chacune des organisations de la concentration de leurs efforts dans certains secteurs ou dans certaines régions, en prend un intérêt certain. De plus les rivalités intersyndicales consomment des ressources financières importantes, ce qui pourrait permettre d'éclairer la relation observée entre le nombre des conflits intersyndicaux et l'augmentation des effectifs syndicaux d'une part, et les périodes de croissance économique de l'autre.² Le régime légal doit en outre permettre aux syndiqués de modifier leurs allégeances. Le degré de complexité des procédures encadrant ces changements et l'efficacité des administrations chargées d'en assurer l'application feront varier la fréquence des conflits intersyndicaux. Finalement, certains types de conflits, ceux qui opposent deux fédérations affiliées à la même centrale, peuvent être attribués à l'irrationalité et à l'imprécision des juridictions de chacune; aux États-Unis, ils étaient plus fréquents à l'intérieur de l'AFL que du CIO.³

Mais comment expliquer l'existence de plusieurs organisations syndicales dont, en principe, les objectifs sont communs, sinon en recherchant

¹ Michel CROZIER, « Sociologie du syndicalisme », in G. FRIEDMAN et P. NAVILLE (éd.), *Traité de sociologie du travail*, Paris, Armand Colin, 1964, tome 2, pp. 80-81.

² Jean-Réal CARDIN, « Les rivalités intersyndicales au Québec », *Relations industrielles*, XIX, 4, 1964, pp. 502-505.

³ Joseph KRISLOV, « Organizational Rivalry among American Unions », *Industrial and Labor Relations Review*, XIII, 2, 1960, pp. 216-227.

ce qui les particularise, les solutions différentes que chacune propose aux problèmes auxquels elles sont confrontées. L'exemple américain pourrait nous inciter à croire que ces problèmes sont avant tout d'ordre organisationnel. Il ne faut pas s'y laisser prendre, puisque des différences d'ordre politique ou culturel leur sont toujours associés.

C'est à cette conclusion qu'aboutit James O. Morris¹ au terme de son analyse de la division syndicale survenue aux États-Unis en 1935. Le conflit autour de la forme d'organisation entre syndicalistes de métier et syndicalistes industriels n'était qu'un élément d'un conflit plus vaste entre conservateurs et progressistes. L'issue du débat sur le modèle organisationnel à adopter pouvait entraîner une révision importante de l'orientation du mouvement ouvrier américain telle qu'elle était définie depuis Gompers (1886-1924); les progressistes, partisans de la création de syndicats industriels, favorisaient la reprise d'une action politique cohérente et vigoureuse, proposaient la déségrégation raciale, etc. . . . Ce n'est que lorsque que ces différences politiques fondamentales se furent atténuées que la ré-unification des forces syndicales a été possible, c'est-à-dire lorsque l'AFL eut accepté de passer du *business unionism* au *social unionism*.

Les analyses de Morris rejoignent les affirmations de Touraine pour lequel les « . . . raisons qui expliquent la pluralité syndicale sont essentiellement d'ordre politique: elles n'ont donc aucun sens au niveau de la conscience syndicale parce que l'unité est un principe aussi évident que le syndicalisme lui-même ».²

Mais d'autres différences que celles qui marquent les orientations politiques sont à la fois causes et légitimations de la pluralité syndicale. Galenson³ note que des différences religieuses et culturelles s'ajoutent aux divisions politiques pour former une base logique à la pluralité des organisations syndicales en Autriche, en Belgique et en Hollande. Ces divisions sont parfois parallèles mais parfois aussi elles se recoupent, dessinant ainsi, comme c'est le cas en Belgique, une situation syndicale singulièrement complexe.⁴ Tout ceci ne signifie pas que l'adhésion à un syndicat se fasse uniquement par solidarité aux valeurs qu'il partage ou dont il est le porteur. Les syndicats ouvriers demeurent avant tout des organisations vouées à la promotion économique et sociale de leurs membres et sont, de ce fait, immédiatement évaluables en termes d'efficacité.

¹ James O. MORRIS, *Conflict Within the AFL: A Study of Craft Versus Industrial Unionism; 1911-1938*, Ithaca, Cornell University Press, 1951, 319 p.

² Alain TOURAINE, « Contribution à la sociologie du mouvement ouvrier; le syndicalisme de contrôle », *Cahiers internationaux de sociologie*, XXVIII, 1960, p. 76.

³ Walter GALENSON, *op. cit.*

⁴ On trouvera une bonne description de cette situation et des problèmes que sa complexité suscite par rapport à l'action syndicale dans Maurice CHAUMONT, « Grèves, syndicalisme et attitudes ouvrières: les grèves belges de décembre 1960 — janvier 1961 », *Sociologie du travail*, 2, 1962, pp. 142-158.

C. Deux approches possibles à l'étude de la rivalité

On peut aborder le problème de la rivalité de diverses manières. Nous n'en voulons considérer ici que deux et qu'indiquer notre préférence pour l'une d'entre elles. La première approche comporte trois moments distincts. Dans un premier temps, il s'agit d'isoler certaines variables — individuelles ou organisationnelles — et de faire des prédictions sur l'effet de celles-ci sur la loyauté des syndiqués. On sait, par exemple, que les individus qui ont expérimenté une mobilité sociale — ascendante ou descendante — sont plus difficiles à syndiquer et s'impliquent subséquemment moins dans l'action syndicale que les ouvriers de deuxième génération.¹ Il est légitime de conclure que leur loyauté sera plus faible. De même, on peut penser que les travailleurs seront moins enclins à maintenir leur adhésion à un syndicat qui ne leur procure que de maigres gratifications économiques et des garanties professionnelles fragiles. Dans un second temps, il faut mesurer la distribution des valeurs des variables ainsi isolées dans certains univers, syndicats locaux, fédérations, secteurs économiques, régions géographiques, etc. Finalement, il ne s'agit plus que de voir si la distribution des conflits correspond aux zones de loyauté faible que l'opération précédente nous a permis d'identifier.

Cette démarche offre l'avantage d'être carrément analytique. Elle présente cependant plusieurs difficultés. D'une part elle requiert la collecte d'une somme d'informations qu'il nous était impossible d'assurer, d'autre part les niveaux de loyauté comme les niveaux de participation ne sont jamais stables, ils subissent des fluctuations importantes dans le temps. De même que la participation syndicale s'accroît au moment d'une grève, la loyauté des membres peut être ravivée au moment du conflit. Par ailleurs, cette approche comporte un désavantage certain, celui de situer l'explication de la rivalité intersyndicale ou bien dans des caractéristiques individuelles des sujets, caractéristiques précisément étrangères à leur statut de syndiqué, ou bien dans certaines caractéristiques des organisations comme telles, négligeant de ce fait les causes plus politiques du conflit.

Aussi avons-nous préféré essayer d'identifier directement les causes d'un certain nombre de conflits intersyndicaux. Pour repérer et situer ces causes, nous avons construit une grille suffisamment large pour nous rendre sensibles aux multiples aspects de la trame causale que nous croyions sous-tendre le phénomène étudié. Cette trame causale s'ordonne autour de deux dimensions principales, les difficultés de fonctionnement propres aux syndi-

¹ Cette relation a été souvent observée. Voir notamment: S. M. LIPSET et J. GORDON « Mobility and Trade Union Membership », in S. M. LIPSET et R. BENDIX (éds.), *Class, Status and Power*, Glencoe, The Free Press, 1953, pp. 491-500; Marc MAURICE. « Déterminants du militantisme et projet syndical des ouvriers et des techniciens », *Sociologie du travail*, 3, 1965, pp. 254-273; et Jacques GOUBOUT, *Le militant syndical de la CSN*, thèse de maîtrise, Université Laval, 1965, pp. 27-28.

cats locaux et les conflits d'orientation qui s'y manifestent. Ces deux dimensions sont analytiquement distinctes. On peut penser que leur importance relative variera selon le niveau de l'organisation auquel se situera l'analyse, les conflits d'orientation ayant plus d'importance au niveau des fédérations et surtout des centrales, les difficultés de fonctionnement, dans la décision de militants locaux de déclencher un mouvement de sécession.

D. Méthodologie

Pour parvenir à identifier ces causes, l'approche monographique nous a semblé la meilleure. Trois critères principaux nous ont guidés dans la sélection des cas. Nous devons d'abord choisir des cas récents, de façon à ne pas trop taxer la mémoire de nos informateurs. Ensuite, nous avons préféré choisir des conflits qui s'étaient déroulés dans de grandes entreprises, situées dans des secteurs économiques importants. Finalement, nous avons misé sur la diversité en sélectionnant des cas très différents les uns des autres.

Trois cas furent finalement retenus après accord avec les organisations syndicales concernées. Le premier fut celui qui mit aux prises les Métallurgistes unis d'Amérique dans leur tentative d'obtenir l'accréditation détenue par l'Union des ouvriers du fer et du titane (CSN). Depuis 1951, l'UOFT représente les quelque 800 travailleurs employés par Quebec Iron and Titanium, entreprise métallurgique de la région de Sorel. Le conflit entre les deux syndicats date de la fin de 1964. C'est le plus long et le plus complexe de tous ceux que nous étudierons puisqu'il ne se terminera qu'à la fin de 1965, une fois que l'UOFT se verra reconfirmer, par une faible marge, son accréditation, à la suite du troisième vote décrété par la CRT.

Dans le second cas, c'est la CSN qui attaque. Elle essaie de faire désaccréditer une série de syndicats de métiers représentant les travailleurs des usines Angus, les ateliers de réparation du Canadien pacifique à Montréal. Les objectifs de cette campagne d'organisation, qui commence au début de 1966, sont plus vastes puisque la CSN déposera aussi des demandes d'accréditation pour les travailleurs des ateliers de réparation du Canadien national à Pointe-Saint-Charles et pour le personnel de la région atlantique du CPR. Le conflit se termine à l'automne 1966, au moment où le CCRO, en se basant sur une définition de l'unité de négociation, déboute la CSN de sa demande d'accréditation.

Notre troisième cas est le plus court et le plus ordonné. Il s'agit de la campagne précédant le vote de représentation syndicale à l'Hydro-Québec en août-septembre 1966. Dans ce cas l'initiative du conflit ne revient pas aux organisations syndicales, mais à la direction de l'Hydro-Québec, qui, à la suite de la nationalisation des entreprises privées de distribution électrique, décide de ne plus négocier qu'avec un seul syndicat. Pour des raisons

d'économie, nous n'avons pu étudier que la région Montmorency. Les ouvriers de métier étaient syndiqués à la CSN depuis qu'ils avaient quitté, quelques années plus tôt, l'International Brotherhood of Electrical Workers. Les employés de bureaux — qui étaient à l'emploi de la Quebec Power Corporation avant la nationalisation — n'étaient pas syndiqués. On se souvient que deux organisations syndicales luttaient pour représenter les travailleurs de l'Hydro-Québec, la CSN et le Syndicat canadien de la fonction publique, et que c'est ce dernier qui obtint finalement l'accréditation.

Les informations analysées dans chaque cas proviennent de deux sources principales. D'abord le dépouillement des documents accessibles : journaux et tracts syndicaux, constitutions et règlements internes des syndicats, quotidiens et hebdomadaires locaux, dossiers de la CRT et du CCRO. Ensuite d'une série d'entrevues avec des militants locaux et des organisateurs de chacun des syndicats en présence. Ces entrevues furent réalisées au cours de l'été 1967. Le schéma d'entrevue utilisé était conçu de manière à nous procurer deux types de données, d'une part des renseignements factuels additionnels à ceux déjà fournis par les sources documentaires, d'autre part des mesures sur certaines opinions et certaines attitudes des informateurs pertinentes au problème étudié.

Les militants ainsi interviewés — une quinzaine pour chacune des organisations dans chacun des cas — ne constituent pas, par définition, un échantillon représentatif des travailleurs impliqués dans ces conflits. Nous croyons cependant que ce type d'échantillon est apte à fournir une image valable des principales lignes de force du conflit. Celles-ci ont, en effet, plus de chances d'apparaître avec clarté chez des militants qui ont vécu intensément les conflits étudiés, mais dont il ne faut, par ailleurs, ni sous-estimer l'influence sur leurs camarades de travail ni surestimer la distance par rapport à ceux-ci.¹

II

LES CAUSES DE LA RIVALITÉ INTERSYNDICALE : DIFFICULTÉS DE FONCTIONNEMENT ET CONFLITS D'ORIENTATIONS

Avant d'entrer au cœur du sujet, quelques précisions s'imposent : en premier lieu, il faut souligner que le niveau de réalité sur lequel porte

¹ Dans le jargon propre aux conflits intersyndicaux et aux campagnes d'organisation syndicale, ces militants sont des « poteaux », chargés de diffuser, et de recoder, l'information adressée aux travailleurs par les organisateurs. C'est le *two-step flow* maintenant classique. Voir Elihu KATZ et Paul F. LAZARSFELD, *Personal Influence*, Glencoe, Ill., Free Press, 1955, 400 p. Par ailleurs, plusieurs recherches américaines montrent que les militants locaux ne sont guère différents des adhérents quant à leurs satisfactions par rapport aux résultats de l'action syndicale et à l'orientation qu'ils assignent à celle-ci. En plus de l'ouvrage déjà cité de TANNENBAUM et KAHN, on peut consulter Hjalmar ROSEN et R. A. Hudson ROSEN, *The Union Member Speaks*, New-York, Prentice-Hall, 1955, 247 p.

l'analyse qui va suivre est celui du syndicat local et non des centrales syndicales comme telles. Il est évident cependant que l'étude des relations entre le local et les niveaux supérieurs de l'organisation à laquelle il est affilié, de même que certains traits communs aux trois cas étudiés, nous amèneront en conclusion à formuler certaines hypothèses sur les centrales syndicales elles-mêmes.

Une seconde précision porte sur la distinction ici faite entre deux types de causes de la rivalité: difficultés de fonctionnement et conflits d'orientations. Cette distinction tient à la complexité du phénomène, qu'illustre la diversité des cas étudiés: aucun conflit intersyndical n'est purement organisationnel, aucun n'est purement politique ou idéologique. Tout au plus y a-t-il, dans une situation donnée, prépondérance de l'un ou l'autre niveau. Aussi le même phénomène est-il susceptible de plusieurs types d'interprétations, complémentaires et non contradictoires.

A. Difficultés de fonctionnement

On distinguera ici quatre aspects: les coûts de l'action syndicale, que concrétise le montant de la cotisation perçue par l'organisation; les résultats de l'action syndicale, c'est-à-dire les avantages économiques et les garanties professionnelles qu'elle rapporte; l'impact des politiques patronales sur les structures de l'action syndicale; les problèmes de gouvernement du syndicat local.

1. Sensibilité des travailleurs aux coûts de l'action syndicale

À partir des travaux d'A. R. Weber,¹ nous faisons au départ l'hypothèse qu'un raisonnement purement économique portant sur le montant de la cotisation syndicale pouvait être un élément du conflit intersyndical et justifier l'adhésion à l'une plutôt qu'à l'autre des organisations rivales. L'enquête infirme cette hypothèse. Cette absence générale de sensibilité aux coûts de l'action syndicale, observée aussi bien à QIT ou aux usines Angus que chez les ouvriers de l'Hydro-Québec, tient à deux facteurs: le premier et le plus simple consiste en la fréquente similitude du montant des cotisations dans les diverses organisations syndicales. Le second facteur, plus intéressant, tient à une acceptation générale de ces coûts, qu'on ne considère pas isolément, mais en relation avec les résultats de l'action syndicale, pour l'efficacité de laquelle ils sont jugés nécessaires.

Une seule exception notable à ce sujet, celle des employés de bureau de l'Hydro-Québec de la région Montmorency, qui ont appuyé le SCFP par une majorité écrasante. La différence sensible du montant de la cotisation

¹ A. R. WEBER, *op. cit.*, p. 20.

proposée par le SCFP et celle que proposait la CSN (quatre dollars par mois au lieu de six), est une des causes de cet appui massif. Ce qui s'explique assez facilement: non-syndiqués avant le conflit, ce groupe ne pouvait, contrairement aux autres travailleurs, envisager les coûts de l'action syndicale en relation avec ses résultats: ils n'étaient vraiment sensibles qu'à l'aspect « contribution », le seul qu'ils pouvaient appréhender.

Ainsi la sensibilité aux coûts de l'action syndicale serait le fruit d'une faible implication dans cette action; elle s'appliquerait donc surtout aux groupes faisant l'expérience d'une première syndicalisation. Il reste que la base empirique sur laquelle s'édifie cette hypothèse est plutôt mince.

2. *Insatisfaction par rapport aux résultats de l'action syndicale*

À première vue, le rendement différentiel des organisations syndicales serait la principale raison du changement d'allégeance et donc de la rivalité intersyndicale. Crispo y voit l'explication des succès remportés par la CSN sur les affiliés du CTC:

« There is no doubt that one of the main reasons why the CNTU has had so much success in recent years is that so many of its national and international union rivals have done such a poor servicing job. »¹

Nos résultats indiquent qu'effectivement la rivalité s'explique en partie ainsi. Il convient cependant de distinguer deux niveaux: d'une part l'action syndicale procure des gratifications économiques, sous forme d'augmentation de salaires et d'avantages sociaux. D'autre part elle vise à assurer aux travailleurs un certain nombre de garanties professionnelles, telles que la défense de la qualification. Examinons successivement chacun de ces niveaux.

a) *Avantages économiques.* Le but premier d'un syndicat consiste à assurer la défense économique de ses membres; on pense immédiatement à la défense des salaires, qui constitue la cause la plus apparente des conflits industriels. Mais l'aspect économique de l'action syndicale ne se limite pas aux salaires, il faut aussi tenir compte des avantages sociaux divers qu'elle procure (assurances, caisses de retraite, vacances et congés payés, etc. . . .). L'incapacité d'un syndicat à assurer à ses membres ces divers avantages économiques peut faire éclater un conflit intersyndical. Deux cas illustrent cet aspect du problème: ceux des usines Angus et de Quebec Iron and Titanium. Celle-ci était, depuis ses débuts en 1950, le *wage-leader* de la région de Sorel. Mais en 1958, en raison de difficultés financières et techniques, elle dut fermer ses portes pour une durée de près d'un an. Le pouvoir de négociation du syndicat s'en trouva fortement ébranlé: à la

¹ John CRISPO, *International Unionism*, Toronto, McGraw-Hill, 1967, p. 44.

réouverture de l'entreprise, il se vit obligé de renouveler la convention collective en vigueur avant la fermeture. Aussi QIT fut-elle bientôt dépassée, en ce qui a trait au niveau des salaires, par les autres grandes entreprises de la région de Sorel. En 1962, l'impasse dans les négociations en vue du renouvellement du contrat de travail, provoqua une longue grève,¹ à l'issue de laquelle le syndicat signe une convention collective qui témoigne d'un net recul par rapport à ses demandes initiales. La grève de 1962-63 est donc jugée comme une grève perdue. Le mouvement de mécontentement qui naît de cet échec, avivé par d'autres facteurs de dissensions à l'intérieur de l'UOFT, provoquera le conflit intersyndical de 1965.

Le cas des usines Angus est tout aussi significatif. Depuis la fin du XIX^e siècle jusqu'au milieu du XX^e, les employés du rail constituent une sorte d'aristocratie ouvrière: leurs salaires sont longtemps parmi les plus élevés au Canada, et les unions du rail procurent à leurs membres une série d'avantages sociaux divers (assurances, caisses de retraite, etc. . . .). L'année 1950, durant laquelle a lieu une grève générale du rail, marque un tournant décisif: subissant la concurrence de plus en plus forte des entreprises de camionnage et des lignes aériennes, l'industrie ferroviaire entre dans une période de déclin; l'action syndicale s'en ressent. Les salaires réels n'augmentent guère.

La situation se modifie à nouveau au début des années 1960; les entreprises de chemin de fer ont redéfini leur rôle face aux changements survenus et ont instauré un vaste programme de modernisation qui leur permet de redevenir compétitifs par rapport aux autres moyens de transport. Aussi les employés du rail sont-ils déçus de voir leurs syndicats se montrer incapables de profiter de cette situation nouvelle pour rattraper le temps perdu. Et si l'insatisfaction par rapport aux avantages économiques obtenus n'est pas la seule cause du conflit qui aura lieu aux usines Angus, elle n'en contribue pas moins à son éclatement.

b) Garanties professionnelles. L'insatisfaction par rapport aux avantages économiques que procure l'action syndicale doit être couplée avec la question de la défense professionnelle: dans les deux cas que nous venons d'examiner, les ateliers de réparation Angus et QIT, on voit les politiques modernisatrices de la direction de l'entreprise provoquer chez les ouvriers une résistance au changement technique, source de griefs qui alimentent le conflit.

Aux usines Angus, les griefs les plus fréquents concernent l'ancienneté, ce qui se comprend lorsqu'on connaît la complexité des clauses de la convention collective qui s'y rapportent. L'ancienneté n'est pas appréciée qu'en

¹ Ce fut une des plus longues grèves dans l'histoire du syndicalisme québécois, puisqu'elle dura de la fin août 1962 à la mi-mars 1963.

fonction du nombre d'années de service, mais aussi en fonction de la qualification, de la région et des multiples autres facteurs.

Or les syndicats s'avèrent assez faibles en ce qui concerne le règlement des griefs. Jointe à l'incapacité des syndicats en matière de négociation, la question des griefs renforce l'opposition aux organisations en place et appelle le conflit intersyndical.

Mais la question des griefs n'a pas aux usines Angus l'importance qu'elle possède à QIT. Ici l'entreprise adopte à partir de 1959 une politique de rationalisation des tâches et d'accroissement de la productivité qui provoque une série de griefs dont les plus significatifs sont ceux des réparateurs d'instruments et des gabiers.¹

La catégorie de réparateurs d'instrument provient du fractionnement de plusieurs opérations jusqu'ici accomplies par le même travailleur. Il s'agit de confier à des soudeurs ou à des mécaniciens d'entretien, qui jusque-là effectuaient des travaux dans toutes les parties de l'usine, des réparations simples sur certains types d'équipement particuliers. En plus d'impliquer une perte de salaire, l'affectation à ce poste réduit considérablement l'autonomie professionnelle du travailleur, dont la qualification est de surcroît sous-employée. Le syndicat s'oppose en vain, lors des négociations de 1962-63, au maintien de cette catégorie; par la suite, il loge un grief qui sera effectivement gagné en 1965, en plein conflit intersyndical. Mais à ce moment, il sera trop tard, les réparateurs d'instruments seront déjà passés aux MUA.

Le cas des gabiers est tout aussi intéressant. Deux griefs furent logés par le groupe. Le premier demandait une réévaluation de la tâche; il fut détruit par l'agent de grief à qui ils l'avaient confié. Le second grief répond à l'action de la compagnie, qui voulait réévaluer la tâche dans le sens d'un déclassement. Les gabiers obtiendront gain de cause. Mais derrière ces différends ne portant apparemment que sur les salaires se trouve un problème plus grave, celui de la disparition du métier; les gabiers n'exercent leur métier qu'une journée par semaine en moyenne. Le reste du temps, ils servent d'aides aux soudeurs et aux mécaniciens d'entretien. Le sentiment d'être insuffisamment défendus par le syndicat fera des gabiers des partisans de l'organisation rivale.

Ce qu'il faut voir derrière ces griefs, c'est donc l'insatisfaction des ouvriers d'entretien à l'égard d'un syndicat qui s'avère incapable de défendre leur qualification face au processus de rationalisation du travail. C'est là que se trouve probablement l'origine du conflit intersyndical à QIT: partant des ouvriers qualifiés, le mouvement d'insatisfaction s'étendit

¹ Les réparateurs d'instrument (*repairmen*) sont des soudeurs ou des mécaniciens d'entretien (*millwrights*) affectés à certains types de réparations. Les gabiers (nous traduisons par ce terme nautique le mot *rigger*) sont des ouvriers qualifiés chargés de la pose et de l'entretien des câbles sur les grues, les treuils et l'équipement de hâlage en général.

bientôt aux travailleurs insatisfaits de la convention collective, puis à tous ceux qui avaient quelque critique à formuler à l'égard du syndicat.

3. Impact des politiques patronales sur les structures de l'action syndicale

Les cas que nous venons d'observer pourraient à la rigueur être attribués à l'action de l'entreprise; en effet, à QIT comme à Angus, le conflit coïncide avec une période de modernisation de l'entreprise, dont il faut tenir compte dans l'explication qu'on fera de la situation. Le conflit intersyndical à l'Hydro-Québec présente pour sa part la particularité d'avoir été directement suscité par l'action de l'entreprise plutôt que par une crise à l'intérieur du syndicat: en effet la nationalisation du réseau hydroélectrique québécois en 1963 devait être complétée subséquemment par la fusion des diverses firmes nationalisées, ce qui rendait complètement désuète la structure syndicale antérieure. On ne comptait pas moins de 24 unités de négociation partagées entre les deux grandes centrales, la CSN et la FTQ.

Le 18 février 1966, l'Hydro-Québec présentait à la Commission des relations de travail une requête demandant la révocation de toutes les accréditations syndicales en vigueur et le regroupement de tous les employés de bureaux et de tous les ouvriers en un seul syndicat. C'est ce geste qui marque le début du conflit intersyndical à l'Hydro-Québec.

4. Problèmes du gouvernement du syndicat local

Les problèmes de fonctionnement étudiés jusqu'ici traitaient avant tout des relations entre l'entreprise et le syndicat local: il s'agissait d'examiner le local du point de vue de ses capacités de négociation et de son adaptabilité aux changements dans les politiques patronales. Nous allons maintenant examiner les problèmes internes de l'organisation syndicale. Ceux-ci sont de deux ordres: certains concernent le gouvernement du syndicat local et comprennent la lutte pour le leadership ainsi que le caractère plus ou moins démocratique de ce leadership. D'autres problèmes concernent les relations entre le local et les niveaux supérieurs de l'organisation syndicale, soit la fédération et la centrale: ces problèmes ont trait à la bureaucratisation des structures ainsi qu'à l'influence induite des instances supérieures sur le syndicat local.

a) Problèmes internes au local. On observe fréquemment la lutte entre divers groupes en vue d'obtenir ou de conserver le leadership. À l'Hydro-Québec, chez les ouvriers, le leadership appartient aux monteurs de lignes.¹

¹ Les monteurs de lignes sont les ouvriers affectés à l'installation et à l'entretien des lignes de transmission d'électricité; les releveurs de compteurs sont, bien sûr, ceux qui effectuent le relevé des compteurs qui, dans chaque édifice, enregistrent la consommation d'électricité. Depuis 1967, les releveurs ont été incorporés au groupe des employés de bureaux.

Les releveurs de compteurs, que la convention collective ne satisfait pas, contestent le leadership des monteurs. Mais, le prestige des monteurs étant bien plus grand que le leur, ils s'avèrent impuissants à renverser leur leadership. Les releveurs passent au syndicat rival.

À QIT, on assiste non seulement à la lutte pour le leadership, mais au passage effectif du leadership d'un groupe à un autre: depuis les débuts de l'UOFT, les ouvriers d'entretien détenaient le pouvoir à l'intérieur du syndicat. Ce qui se comprend facilement: les ouvriers d'entretien travaillent le jour et non par quart; au lieu d'être attachés à leur poste de travail, ils sont appelés à travailler dans les divers départements de l'entreprise. Ils ont par conséquent la possibilité de posséder plus d'informations que les ouvriers de production. D'autre part ils ont plus de facilité à se communiquer ces informations, leurs relations hors-travail étant plus stables.

Mais, à partir de 1960, le leadership des ouvriers d'entretien est contesté. Cette année-là, le président, ouvrier d'entretien, est démis de ses fonctions; en 1963, un vice-président, représentant des ouvriers d'entretien, est lui aussi limogé. Entre temps, les employés de bureau sont entrés dans le syndicat, bien qu'ils constituent une entité distincte pour fin de négociations. En 1963, et depuis lors, le président du syndicat sera un employé de bureau.

En même temps qu'ils perdent leur leadership, les ouvriers d'entretien, comme on l'a vu dans le cas des gabiers et des réparateurs d'instruments, sont durement touchés par la rationalisation du travail. La conjonction de ces deux facteurs fait passer les ouvriers d'entretien dans les rangs des MUA.

Il semble aussi y avoir eu lutte pour le leadership aux usines Angus, entre les divers syndicats de métiers. À ce qu'il semble, c'est chez les électriciens et les machinistes que se situerait ce conflit. Mais nous manquons d'éléments pour explorer cette question plus à fond.

Le cas des usines Angus est cependant beaucoup plus exemplaire en ce qui concerne la sclérose du leadership local. Il faut comprendre que ces usines ne sont qu'un élément du réseau ferroviaire pan-canadien; sur le plan syndical, les locaux des « internationales » représentées à Angus font partie d'une vaste « unité nationale de négociation » comprenant tous les travailleurs du rail du Canada. Dans une telle structure, le rôle du local est forcément très limité et les internationales ne font rien pour pallier à cet inconvénient. Si la participation des membres aux activités du local est faible, en revanche les politiques de celui-ci en matière d'éducation syndicale et d'information de ses membres sont quasi-inexistantes, ce qui contribue à perpétuer la faiblesse de la participation.

Cependant, cet aspect du problème est indissociable d'une question plus vaste, celle des relations entre le syndicat local et les niveaux supérieurs de l'organisation.

b) *Relations entre le local et les instances supérieures.* Il faut ici distinguer deux questions: la bureaucratisation des structures syndicales, qu'illustre le cas des usines Angus et l'influence indue qu'exerce parfois la centrale (ou la fédération) sur le local, comme on l'observe à QIT.

L'organisation syndicale des employés du rail au Canada est extrêmement complexe. On note en premier lieu un morcellement dû à la persistance du syndicalisme de métier;¹ on distingue trois grands groupes: les unions de métiers, regroupant les ouvriers spécialisés (électriciens, machinistes, mouleurs...); les « résiduels » (entretien des voies, commis, télégraphistes...); la Fraternité canadienne des cheminots (CBRT).² Ce qui représente au total une quinzaine de syndicats internationaux (à l'exception de la CBRT, syndicat canadien), tous affiliés au CTC. Aux usines Angus, on ne retrouve pratiquement que le groupe des « métiers », et en nombre très variable: ainsi, sur les 3,500 travailleurs que comptent les usines Angus, on ne trouve que 29 mouleurs.

Les locaux de chaque syndicat se regroupent dans une fédération locale, tout en étant par ailleurs sous le contrôle de la section canadienne de leur union internationale; ces dernières se regroupent en deux fédérations de réseau (CNR et CPR); ces deux organismes, par leur union, forment la Division 4 du « Railway Employees Department » de l'AFL-CIO.

Pour pallier à la lourdeur d'une telle structure, les syndicats ferroviaires se sont donnés divers comités, formés de dirigeants des différents syndicats, chargés de coordonner leur activités en matière de négociation et de représentation. Ces comités ont mené toute l'action des syndicats du rail jusqu'en 1966, où on assista à leur éclatement en trois groupes (métiers, résiduels et CBRT).

On comprend facilement que les membres éprouvent d'énormes difficultés à comprendre quelque chose à ces structures compliquées. Mais il y a plus: l'élection des dirigeants dans ces structures se fait par paliers: les membres votent pour leur délégué d'atelier; les délégués élisent les dirigeants du niveau supérieur, et ainsi de suite. Grâce à la taille pan-canadienne des syndicats du rail, les dirigeants supérieurs sont pratiquement inamovibles. Aussi ne font-ils aucun effort véritable pour se faire connaître des membres.

Le mode de préparation des conventions collectives illustre lui aussi cette bureaucratisation totale: le local soumet ses demandes à la convention internationale de son syndicat, où on décide des revendications fondamentales pour le groupe concerné. Par la suite, les diverses demandes des

¹ Il s'agit en fait d'un syndicalisme de métier au sens large (*extended craft unionism*) puisque certaines unions de métiers, telles que les « Railway Carmen », recrutent aussi des manœuvres et des journaliers.

² La Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres employés (en anglais, *Canadian Brotherhood of Railway, Transport and other Workers*, d'où le sigle CBRT), est le seul syndicat du rail entièrement canadien.

syndicats de métiers sont intégrées dans une stratégie d'ensemble pour le groupe des métiers, au niveau de la Division 4. Enfin on se compose une stratégie globale en accord avec le CBRT et les « résiduels ». Une fois cette stratégie adoptée, les négociateurs ne reviennent pas devant les membres: ceux-ci n'ont qu'à attendre l'accord que conclueront leurs dirigeants et la partie patronale.¹

On a vu précédemment l'incapacité où se trouvaient ces syndicats d'accomplir efficacement leur fonction de négociation; ajoutons à cela l'indigence des programmes d'éducation syndicale, de la presse syndicale, la faiblesse du leadership local, et le portrait sera complet.

Nous voyons donc des syndicats encore fondés sur le principe du métier; où les membres n'ont aucun contrôle sur les dirigeants; où les décisions importantes se prennent sans eux; et qui, du fait de leur taille et de leur composition, empêchent la naissance de tout mouvement d'opposition organisé; tous ces facteurs incitaient les mécontents des usines Angus à faire appel à la CSN. Celle-ci leur proposait un syndicat industriel et non de métier, québécois plutôt que pan-canadien, mode d'organisation plus susceptible, selon ces mécontents, de mener à bien les négociations et de faire respecter la démocratie syndicale.

Notons d'ailleurs que le mécontentement ne se limitait pas au Québec, puisque les travailleurs de l'ouest du pays tentèrent de s'affilier aux *Teamsters*. En somme, prisonniers d'une telle structure et incapables de la transformer, les travailleurs du rail n'avaient qu'une solution, le changement d'allégeance.

Le caractère pan-canadien des unités de négociation dans l'industrie du rail fait d'Angus un cas où les problèmes strictement locaux s'effacent devant les problèmes nationaux. C'est à tous les niveaux de la structure qu'apparaît l'absence de démocratie syndicale. Le cas de QIT nous met en présence d'un exemple différent, celui où l'autonomie locale se trouve réduite par l'influence qu'exerce la fédération sur l'action du local en matière de négociation.

En principe, les syndicats affiliés à la CSN sont plus autonomes que les locaux de la FTQ: à la CSN, c'est le syndicat local qui détient l'accréditation; c'est lui qui perçoit et répartit les cotisations entre lui-même et les autres niveaux de la centrale. Dans les unions nationales ou internationales affiliées à la FTQ, l'accréditation appartient au syndicat (MUA, SCFP, TUA) et non au local, les cotisations sont perçues et réparties au sommet, et les biens utilisés par le local appartiennent à l'union.

En pratique, l'autonomie réelle d'un syndicat de la CSN peut n'être ni plus ni moins grande que celle d'un local de la FTQ. À QIT, le négocia-

¹ Depuis la négociation de 1966, et probablement sous la pression de la CSN lors du conflit intersyndical, les membres sont consultés durant les négociations.

teur du syndicat, choisi à partir d'une liste fournie par la fédération, joue, du fait de son expérience, un rôle capital dans la détermination des objectifs de négociation. C'est par exemple à l'instigation du négociateur, qui n'est nul autre que le secrétaire général de la centrale, que l'UOFT oriente les négociations de 1962-63 vers des objectifs de contrôle. On verra plus loin que cette priorité fut contestée par les partisans des MUA et que les partisans de la CSN étaient divisés sur la question. Chez les grands syndicats affiliés à la FTQ, chez les Métallos par exemple, le gigantisme de l'organisation enlève aux dirigeants la possibilité de s'occuper aussi directement des affaires des locaux: ce qui laisse à ceux-ci une marge réelle d'autonomie comparable à celle de leurs vis-à-vis de la CSN.

B. Nature et importance des conflits d'orientations

Les paragraphes précédents ont montré l'importance des difficultés de fonctionnement propres aux organisations syndicales dans l'explication des conflits intersyndicaux. Mais ils ont aussi montré que cette importance est variable selon les cas et que d'autre part l'appel à des causes de ce type n'épuise pas l'explication de chacun des conflits. En effet, si les difficultés de fonctionnement propres aux syndicats de métier représentant les travailleurs des usines Angus prennent le devant de la scène, ils n'ont qu'une faible influence sur le choix des travailleurs de l'Hydro-Québec qui, peu importe leur allégeance antérieure au conflit, appartenaient tous à des syndicats efficaces et raisonnablement démocratiques. À Angus, par ailleurs, les sécessionnistes témoignent d'une sensibilité à l'égalitarisme associé au syndicalisme industriel, sensibilité qui n'est pas partagée par les militants CTC, qui, eux, se montrent réticents à l'appui officiel accordé par leur centrale au Nouveau Parti démocratique, même si plusieurs d'entre eux sont individuellement membres de ce parti.

Ces conflits d'orientations peuvent se situer à plusieurs niveaux et prendre des sens divers. Certains d'entre eux tournent autour de la détermination des objectifs de l'action syndicale, et principalement de la négociation collective. D'autres marquent plus le style de l'action syndicale, chaque groupe préférant des stratégies différentes. D'autres enfin se rapportent à l'adhésion ou au respect de valeurs et de politiques spécifiques à chacune des organisations syndicales concernées. Dans nos schémas d'entrevue, nous n'avions prévu de questions directes que pour ce dernier type de conflits d'orientations. Cependant des résultats obtenus par d'autres questions se prêtent à une analyse des conflits d'orientations et illustrent les sens divers que peuvent prendre ceux-ci. N'en prenons pour exemple que les réponses à nos questions sur les coûts de l'action syndicale. La sensibilité des employés de bureaux de l'Hydro-Québec au niveau des cotisations syndicales est congruente avec l'orientation économiste qu'ils assignent à l'action syndicale.

Celle des militants CSN de QIT à la répartition des cotisations syndicales entre le local et les paliers supérieurs de l'organisation indique l'importance qu'a pour eux l'autonomie locale, que valorise le mode d'organisation propre à la CSN. Nous consacrerons les paragraphes suivants à illustrer ces divers conflits d'orientations.

1. *La détermination des objectifs de l'action syndicale*

L'action syndicale, surtout lorsqu'elle est encadrée par une législation et des pratiques institutionnalisées comme la négociation collective, se donne pour objectifs l'accroissement des salaires réels et du contrôle ouvrier sur les conditions de travail. Le champ de la négociation collective s'est d'ailleurs considérablement élargi aux cours des dernières années. Comme l'écrivait un syndicaliste américain, « ... where once it (the scope of collective bargaining) included only wages, hours and maintenance of health and safety conditions, and later, hiring, firing and promotion, it now includes medical care, pensions and the like. Today, Labor is beginning to question unilateral right of management to set production standards and even ... to stipulate the location of a plant ».¹ Les conflits que nous avons pu observer ne concernent pas l'élection d'objectifs différents de ces objectifs globaux, mais plutôt la sélection, à l'intérieur de l'aire ainsi définie, d'objectifs plus circonscrits, à court ou à moyen terme.

Si l'on peut estimer que ce type de conflit est toujours présent à l'intérieur des syndicats locaux,² ils apparaissent avec plus de clarté dans certains cas que dans d'autres. Ainsi, à l'Hydro-Québec, le dépouillement des tracts syndicaux et l'analyse des entrevues avec les militants est-elle décevante à cet égard. Tout au plus en retire-t-on l'impression, mal assise, que la CSN valorisait l'accroissement des salaires un peu plus que le contrôle sur les conditions de travail et inversement pour le SFCP.

Aux usines Angus, par ailleurs, les deux groupes de militants désirent surtout des augmentations de salaires. Le conflit ne concerne que la forme que devraient prendre celle-ci. Les militants CSN sont critiqués à l'égard de la pratique des augmentations procentuelles. Cette pratique, en effet, interdit tout ré-aménagement sérieux de la structure des salaires à l'intérieur des ateliers. À certaines conditions, il se peut même qu'elle contribue à étirer cette structure, à accroître l'écart entre les salaires les plus faibles et les salaires les plus élevés. Les militants CSN sont surtout sensibles à ce dernier aspect que mentionnent rarement les militants CTC. Leur fidélité à une forme modernisée du syndicalisme de métier s'accommode bien d'une hiérarchie stable des salaires.

¹ George MEANY, « What Labor Means by More », *Fortune*, March 1955, p. 93.

² Léonard R. SAYLES and Georges STRAUSS, *The Local Union : Its Place in The Industrial Plant*, New-York, Harper, 1953, en particulier la seconde partie, pp. 27-80.

C'est à QIT que ce type de conflit apparaît le mieux. Au cours des années qui ont précédé l'éclatement du conflit intersyndical — et surtout au moment de la grève de 1962-63 — les militants locaux, influencés en cela par la fédération et des membres du bureau confédéral, ont donné la priorité à des objectifs de contrôle:¹ l'évaluation des charges de travail et la limitation d'une pratique de l'entreprise, qui consistait à confier certains travaux à des sous-traitants. À travers les tractations préalables aux négociations, à travers les décisions prises par l'exécutif local en matière de griefs, s'est donc dégagée une ligne d'action visant à la fois un accroissement du contrôle syndical dans l'entreprise et une intégration des travailleurs à celle-ci, en particulier dans l'effort fait pour pousser l'entreprise à étendre son système de sécurité sociale — assurances, plan de retraite, cafétéria, etc. — plutôt qu'à consommer du capital par une augmentation plus forte de la rémunération directe du travail.

L'examen des attitudes des informateurs à l'endroit de cette ligne montre d'une part qu'elle ne fait pas l'unanimité au sein des militants CSN, et ce bien qu'elle soit défendue par une majorité, et que, d'autre part, elle rencontre l'opposition des militants MUA. Ceux-ci désirent surtout une augmentation rapide des salaires. Leur position s'appuie sur le fait que le niveau des salaires payés par QIT a été rejoint et dépassé par des entreprises nouvelles dont les travailleurs sont syndiqués chez les Métallos. Cela ne signifie pas qu'ils délaissent les objectifs de contrôle. Ils y sont, au contraire, peut-être plus sensibles que les militants CSN, puisque les Métallos ont trouvé leur plus large appui parmi les ouvriers de métier, parmi ceux qui étaient les plus exposés à la rationalisation du travail. Cependant l'action syndicale leur est apparue, dans ce domaine, impuissante à contrer les politiques de l'entreprise, d'où la volonté, en partie tactique et en partie compensatoire, de relever la rémunération.

L'action syndicale n'est pas toute contenue dans les limites de l'entreprise, elle culmine toujours, selon des formules diverses, dans l'action politique. Nous reviendrons sur ce point puisque le choix d'une formule particulière d'action politique est une des façons de distinguer le CSN et la FTQ. De façon générale, les militants interviewés rejettent l'appui direct des syndicats à un parti politique ou bien par a-politisme, ou bien encore par crainte de voir se répéter ici la situation dans laquelle se trouve le Trade Union Congress face au gouvernement Wilson. Le conseil central de Sorel a appliqué les décisions du bureau confédéral de la CSN en ce qui a trait à l'organisation de la pression politique aux niveaux municipal et scolaire. Des militants syndicaux sont chargés de suivre les assemblées des conseils municipaux de Sorel, de Saint-Joseph de Sorel et de Tracy et des commis-

¹ Ces objectifs ne s'étendent cependant pas à une volonté de participation à la gestion de l'entreprise. L'expression « objectifs de contrôle » doit être prise ici dans son acception restreinte.

sions scolaires locales et régionale; certains d'entre eux, forts de l'appui du Conseil central, se sont présentés à des postes électifs. Cette orientation, qui ne fait pas l'unanimité parmi les militants CSN interviewés, rencontre l'opposition de la quasi-majorité des militants MUA. Plus souvent qu'autrement ceux-ci rejettent même la pression politique comme formule d'action politique pour les syndicats. Par ailleurs, la plupart d'entre eux, comme leurs homologues à la CSN, ont des affiliations reconnues à des partis politiques provinciaux et fédéraux. Cependant l'éventail de ces affiliations est aussi diversifié chez les uns que chez les autres, ce qui interdit de rechercher l'explication du conflit dans l'affrontement de deux cliques partisans. Au contraire les profondes divisions qu'a laissées ce conflit au sein de l'UOFT n'empêchent pas d'anciens opposants, membres du même parti, de travailler ensemble au cours des élections, à condition que leur collaboration se limite à ce champ d'activité.

2. Le style et les stratégies de l'action syndicale

Indépendamment des objectifs sélectionnés, des tendances peuvent s'affronter sur la façon de les poursuivre. Nos résultats indiquent la présence d'affrontements de ce type dans tous les cas étudiés. Ainsi à QIT, les sécessionnistes MUA sont-ils plus agressifs que les militants CSN. On observe le phénomène inverse aux usines Angus. À l'Hydro, la CSN est perçue comme plus agressive que le SCFP, ce qui lui coûtera d'ailleurs les voix de plusieurs employés de bureaux. Il est donc impossible d'attacher une tendance, dure ou conciliante, à une centrale particulière. La plus ou moins grande agressivité de chaque groupe à l'endroit de l'entreprise semble plutôt tenir à leurs positions respectives d'attaquants et d'attaqués dans le conflit intersyndical.

Il faut par ailleurs noter qu'il ne s'agit que de tendances dans des syndicats qui se caractérisent par un assez grand militantisme. L'UOFT a déclenché deux grèves contre QIT, antérieurement au conflit intersyndical, soit en 1951 et en 1962-63. Elle en a déclenché une autre en 1966. De même les syndicats du rail ont-ils leur tradition militante; on se rappelle la grève de 1966, à peine postérieure à l'éclatement du conflit intersyndical, et surtout celle de 1950 qui paralyse les réseaux ferroviaires canadiens pendant 9 jours. À l'Hydro, la situation est différente puisque le droit de grève ne fut reconnu aux travailleurs des services publics qu'en 1964. Il n'y eut donc jamais de grève dans le secteur de l'électricité avant le conflit intersyndical; cependant, le SCFP a fait une grève tournante en 1967.

3. L'adhésion à des valeurs et le respect de politiques propres à chacune des organisations syndicales

La CSN et la FTQ se distinguent par rapport à un certain nombre de politiques. Nous en avons retenu deux. D'une part la CSN se refuse à accor-

der son appui officiel au NPD — comme le fait la FTQ —, préférant à cette formule l'organisation de la pression sur les élus par la création de comités d'action politique. Ces choix ont fait l'objet d'un débat — qui n'est d'ailleurs pas terminé¹ — à l'intérieur du mouvement ouvrier. D'autre part la CSN mise sur la pluralité syndicale pour préserver la démocratie et respecter la diversité idéologique. La FTQ, au contraire, voit dans l'unité syndicale une condition nécessaire à l'avènement d'un syndicalisme puissant.

CSN et FTQ se distinguent en outre par certaines des valeurs auxquelles elles s'attachent. À cet égard, la FTQ est universaliste.² Bien que certains de ses affiliés, le SCFP et les MUA canadiens en particulier, assument le leadership de l'aile canadianisante du CTC, la FTQ soutient qu'il est nécessaire que les travailleurs québécois maintiennent, au niveau même de la structure des organisations syndicales, des liens réels et puissants avec les autres travailleurs nord-américains. De surcroît, en plus de rejeter toutes distinctions de race et de religion dans son recrutement, elle refuse de voir son action encadrée par des considérations morales dont l'origine se situe à l'extérieur de la pratique et de l'histoire du syndicalisme lui-même.

Face à la FTQ, la CSN apparaît comme particulariste. Officiellement championne d'un syndicalisme canadien, elle témoigne en fait d'un syndicalisme québécois; de la même façon que c'est sur elle que se porte l'attention des nationalistes québécois progressistes, de larges secteurs parmi ses militants se sont opposés à ses tentatives — timides il est vrai — de recruter hors du Québec. Déconfessionnalisée depuis 1960, elle fait encore sienne une référence à la doctrine sociale de l'Église catholique.

En plus des niveaux différents auxquels elles se situent, on peut penser que valeurs et politiques se distinguent en termes de traditions historiques et d'oppositions actuelles. Nos résultats ne sont pas complètement congruents avec cette idée, dont la vérification eût impliqué que les différences observées par rapport aux valeurs fussent plus faibles que celles portant sur les politiques. Il convient de voir comment, à l'origine, nous avons posé le problème. Nous avons pensé que l'allégeance syndicale de nos interviewés au moment du conflit s'appuierait sur une adhésion aux valeurs et un endossement des politiques propres à l'organisation syndicale concernée; par exemple, que les sécessionnistes MUA de Sorel se seraient déclarés favorables

¹ On pouvait lire récemment que les positions de la FTQ en matière d'action politique allaient être révisées. Ce n'est d'ailleurs un secret pour personne que les comportements politiques de plusieurs permanents CSN et FTQ sont déviants. De la même façon que des permanents CSN agissaient comme organisateurs du Crédit social au moment où Jean Marchand le dénonçait, plusieurs permanents FTQ travaillent dans d'autres partis politiques que le NPD. Ce fait serait, pour une part, à l'origine de la revision en cours. Jacques LAFRENIÈRE, « La FTQ repense son action politique », *La Presse*, lundi, le 2 décembre 1968, p. 13.

² Nous donnons à l'opposition universalisme-particularisme le sens défini par Talcott Parsons. On retrouvera la définition originale dans Talcott PARSONS et Edward A. SHILS (eds.), *Toward a General Theory of Action*, (1951), New York, Harper Torchbook, 1962, pp. 80-88.

à un appui officiel de leur centrale au NPD et défavorable à un syndicalisme exclusivement québécois. Les item prévus à cet effet dans le schéma d'entrevue prenaient toujours la forme qu'illustre la question suivante: « Sur le plan de l'action politique, certains syndicats préfèrent faire des pressions sans appuyer directement un parti, d'autres pensent qu'il est mieux d'appuyer directement un parti politique; laquelle préférez-vous parmi ces deux formules? ». D'un point de vue méthodologique, il eût été bien sûr plus élégant et plus juste de construire des indices autonomes de nationalisme, de politisation et ainsi de suite, pour corrélérer ensuite les scores obtenus par nos informateurs sur ces indices avec leur allégeance de manière à voir, par exemple, si les militants CSN étaient plus nationalistes que les militants FTQ, établissant de ce fait un lien implicite entre une attitude de l'informateur, son allégeance syndicale et une caractéristique imputée à l'organisation.

On peut craindre en effet que la forme des questions utilisées ne suscite surtout des réponses « officielles ». Mais pour un ensemble de raisons — parmi lesquelles la difficulté d'administrer des indices uniformes dans une situation d'entrevue et la nécessité de ne pas allonger indûment la durée de celle-ci, nous avons préféré y aller plus directement. Les craintes formulées plus haut ne sont pas justifiées, puisque que les réponses obtenues témoignent souvent d'une adhésion faible aux valeurs et d'un éloignement, sinon d'une opposition, par rapport aux politiques. Le tableau suivant donne le détail des positions de chaque groupe de militants sur ces questions. Seules sont indiquées les tendances majoritaires.

Examinons un peu ce tableau qui ordonne des résultats différents de ceux que nous attendions et qui n'en prennent, peut-être, que plus d'intérêt. On peut sérier nos observations en examinant d'abord la force des oppositions selon qu'elles se rapportent à des valeurs ou à des politiques, ensuite selon l'importance de leur intensité par rapport à une explication de chacun des conflits en termes de difficultés de fonctionnement et de conflits d'orientations, et enfin en prenant ces oppositions pour elles-mêmes et en essayant de voir quel sens peut avoir la structure qu'elles dessinent dans chacun des cas.

Les oppositions observées par rapport aux valeurs sont plus fortes que celles que soulèvent les politiques. Ces résultats sont à première vue déconcertants. En effet, les politiques faisant l'objet de débats actuels, on aurait pu s'attendre à ce qu'elles suscitent des alignements plus clairs que des valeurs dont certaines n'ont plus guère qu'une pertinence historique et qui de surcroît ne sont pas partagées universellement chez les militants de chacune des centrales, ni totalement appropriées par l'une ou l'autre d'entre elles. Or on observe que si, à QIT et à l'Hydro, militants CSN comme militants FTQ sont d'accord pour considérer la pression politique comme la meilleure formule d'action politique pour les syndicats et se déclarer favorables à la pluralité syndicale, les premiers préfèrent appartenir à des syndicats

TABLEAU 1

Positions des informateurs par rapport à certaines questions dans chacun des cas étudiés.

	QIT		ANGUS		HYDRO-QUÉBEC	
	CSN	MUA	CSN	CTC	CSN	SCFP
ACTION POLITIQUE ¹	pression ou rejet	pression	pression	pression	pression	pression
UNITÉ SYNDICALE ²	pluralité démocratie	pluralité efficacité	pluralité efficacité	pluralité efficacité	pluralité démocratie	unité & plural. efficacité
NATIONALISME ³	québécois	international	(ne discrimine pas)		québécois	canadien
DOCTRINE SOCIALE ⁴	indifférent	contre	contre	contre	indifférent	contre

québécois plutôt que, comme les seconds, à des syndicats canadiens ou internationaux et sont indifférents à une référence à la doctrine sociale de l'Église catholique, référence à laquelle s'opposent les militants FTQ.

On pourrait en conclure que les politiques n'ont pas fait l'objet d'un débat aussi étendu que nous le croyions à l'origine. Cette conclusion serait cependant prématurée puisqu'à l'Hydro comme à QIT les réponses des militants CSN sont « correctes », congruentes avec les orientations de cette centrale. Il s'agit plus, croyons-nous, d'une absence d'orientation positive des sécessionnistes, MUA et SCFP, vers les politiques spécifiques des organisations auxquelles ils se proposent d'adhérer. L'opposition sur les valeurs provient sans doute du fait que celles-ci servent d'emblée à identifier chacune des organisations en conflit et que l'adhésion à l'une ou l'autre d'entre elles aide à symboliser une allégeance.

Lisons maintenant le tableau verticalement. On se rend compte qu'aux usines Angus, là où les difficultés de fonctionnement semblent devoir expliquer la majeure partie du conflit, on ne retrouve aucune opposition, ni sur les valeurs ni sur les politiques. Cela ne signifie pas que chaque groupe de militants ne soit pas porteur d'orientations particulières et, partant, oppo-

¹ « Certains syndicats préfèrent faire de la pression politique, d'autres appuyer un parti. Quelle formule d'action politique préférez-vous ? »

² « Pensez-vous que tous les travailleurs devraient appartenir à la même centrale, ou croyez-vous préférable qu'ils appartiennent à plusieurs ? Pourquoi ? »

³ « Si vous aviez le choix entre deux syndicats aussi efficaces et démocratiques l'un que l'autre, dont l'un serait québécois et l'autre international (ou canadien), lequel choisiriez-vous ? »

⁴ « Si vous aviez le choix entre deux syndicats aussi efficaces et démocratiques l'un que l'autre, dont l'un se référerait à la doctrine sociale de l'Église catholique et l'autre pas, lequel choisiriez-vous ? »

sées, mais bien plutôt que ces orientations se situent à d'autres niveaux, ceux du modèle organisationnel à adopter et de l'égalitarisme. À l'Hydro et à QIT, ces oppositions sont réelles, mais égales, alors que les difficultés de fonctionnement du syndicat local sont nettement plus grandes, et plus pertinentes à une explication du conflit, à QIT qu'à l'ancienne Quebec Power.

On peut continuer cette lecture verticale, en considérant cette fois chaque groupe de militants. Aux usines Angus, l'allégeance syndicale ne discrimine pas les réponses de nos informateurs. Sans pouvoir en conclure qu'il s'agisse de deux groupes résolument identiques au plan des orientations, force nous est d'admettre que nous ne possédons guère d'informations pour pousser plus loin une analyse qui prendrait ces conflits d'orientations pour objet. À l'Hydro, sauf quant à la formule d'action politique à adopter, l'allégeance syndicale influe nettement sur les choix de nos informateurs. Les militants CSN sont pour la pluralité syndicale, qu'ils légitiment au nom de la démocratie, préfèrent appartenir à des syndicats québécois, sont indifférents à une référence à la doctrine sociale de l'Église catholique. Les partisans SCFP ne s'entendent pas pour préférer l'unité syndicale à la pluralité, mais recherchent tous, à travers ces formules, la même efficacité. Ils préfèrent appartenir à des syndicats canadiens. Ils sont plutôt contre une référence à la doctrine sociale de l'Église catholique et ce n'est que dans ce groupe que l'on retrouve, à ce propos, l'expression de sentiments anticléricaux violents. Ces oppositions témoignent de l'importance accordée par les militants SCFP à l'efficacité de l'action syndicale, qu'ils refusent de voir encadrée par des principes moraux définis à l'extérieur du mouvement ouvrier, et de l'attrait qu'exerce sur eux le pouvoir de négociation du syndicat. Inversement, elles indiquent la sensibilité des militants CSN au contrôle plus qu'aux résultats de cette action.

À QIT, on retrouve, élargi, le *pattern* identifié à l'Hydro. Des militants MUA rejettent toute forme d'action politique, même la pression; certains militants CSN estiment que l'action syndicale doit continuer d'être guidée par les principes moraux promus par l'Église catholique. Cet élargissement du modèle d'oppositions renforce le sens donné à celui qui se dégage des réponses de nos informateurs à l'Hydro. Plusieurs militants MUA craignent qu'une reprise de l'action politique syndicale n'accroisse l'hostilité des pouvoirs publics à l'endroit du syndicalisme, de même qu'ils voient dans une référence à la doctrine sociale de l'Église catholique un frein à l'action syndicale proprement dite, action qu'ils veulent d'abord orienter vers la poursuite d'avantages économiques et de garanties professionnelles.

L'examen de ce modèle d'oppositions peut être plus significatif à condition qu'on le replace dans le milieu culturel dans lequel il éclôt. La croissance et l'évolution de la structure des occupations dans la région immédiate de Sorel depuis la fin des années '30 rendent légitime l'hypothèse d'un passage

d'une culture traditionnelle,¹ au sens restreint d'une culture dont les traits principaux sont une « valorisation sociale de la famille, la conception du travail comme une activité sérieuse de l'existence, le consentement à l'autorité traditionnelle et le conformisme social », ² à une culture non pas urbaine ou moderne, mais ouvrière, caractérisée par une oscillation de la conscience de classe au repli sur le groupe primaire et la communauté. Les valeurs professées par les militants CSN montrent bien la congruence entre les valeurs tenues par celle-ci et de celles qui sont partagées dans la communauté³ et qui diffèrent de celles retenues par un patronat devenu étranger.⁴ Les orientations des militants MUA semblent indiquer la présence chez eux d'une conscience de classe, économique il est vrai.⁵ Cette conscience de classe, qui repose sur une reconnaissance de la spécificité du milieu ouvrier qui s'est maintenant constitué à Sorel, s'accommode mieux d'une allégeance à la FTQ qu'à la CSN. À cet égard, on peut tenir pour significatif le fait que les derniers syndicats à s'être constitués à Sorel se soient affiliés aux Métallurgistes unis d'Amérique. La nature des données recueillies et des observations faites nous empêchent malheureusement de pousser plus loin l'analyse et de n'accorder d'autre valeur qu'hypothétique aux remarques qui viennent d'être faites.

III

CONCLUSIONS

Nous avons constaté que l'éclatement de conflits intersyndicaux ne pouvait s'expliquer que par la référence à une trame causale complexe. Nous aurions aussi pu illustrer, à l'aide des chroniques événementielles reconstituées pour chacun des cas étudiés, les conditions de ces conflits, dégager les stratégies concrètes utilisées par les diverses formations en

¹ Pour une définition et une utilisation brillante des concepts de culture urbaine, ouvrière et traditionnelle, on peut lire Lucien KARPIK, « Urbanisation et satisfactions au travail », *Sociologie du Travail*, 2, 1966, pp. 179-204.

² KARPIK, *op. cit.*, p. 184.

³ Les modes de diffusion des propagandes CSN et MUA au moment du conflit sont significatifs à cet égard. Alors que la CSN utilise la radio — et ensuite la télévision — rejoignant de ce fait l'ensemble de la population locale, les MUA préférèrent ne s'adresser qu'aux travailleurs de QIT.

⁴ La plupart des nouvelles entreprises à s'établir à Sorel sont propriétés de capitaux américains; la direction locale de ces entreprises est souvent assurée par des cadres américains ou canadiens-anglais. En outre le groupe d'entreprises possédées par la famille Simard durant la guerre s'est désintégré; par la suite, plusieurs sont passées à des intérêts américains, une à la Société générale de financement, soit Marine Industries, Ltd.

⁵ On retrouvera la distinction entre la conscience de classe économique et la conscience de classe professionnelle dans Alain TOURAINE, *Sociologie de l'action*, Paris, Seuil, 1965, pp. 283-289. Pour un exposé plus complet et les distinctions entre conscience populaire, conscience prolétarienne et conscience salariale, Alain TOURAINE, *La conscience ouvrière*, Paris, Seuil, 1966, pp. 305-332.

présence, suivre le fonctionnement des administrations chargées d'aménager les modalités de leur solution, voir ce sur quoi celles-ci fondent leurs décisions. Tel n'était pas l'objet de cet article. Le conclure sur ce fait que les conflits intersyndicaux constituent un phénomène complexe ne suffit pas : en même temps qu'il faut dégager les implications de cette complexité, on peut vouloir élargir un peu la perspective.

La première implication à tirer du fait que l'explication d'un conflit intersyndical donné ne puisse être complète sans l'identification de causes nombreuses, ressortissant à deux ordres différents, les conflits d'orientation et les difficultés de fonctionnement, est l'interdiction de réduire ce phénomène aux dimensions d'un problème d'adaptation de l'organisation à son environnement ou d'intégration par celle-ci de ses éléments constitutifs, comme de l'hypostasier pour en faire un pur conflit politique. La seconde implication est, bien sûr, qu'une fois reconnue la dualité du phénomène, l'analyse peut se centrer sur l'une ou l'autre de ces deux dimensions et s'organiser à partir de la perspective théorique la plus apte à rendre compte de cette dimension particulière, le choix pour une perspective théorique reposant évidemment sur la nature de la dimension retenue mais aussi sur celle du niveau de réalité auquel on choisit de faire porter l'analyse.

En outre certains des faits que nous avons pu observer nous incitent à étendre notre analyse aux centrales syndicales comme telles.¹ Ainsi l'étude des difficultés de fonctionnement nous conduit à examiner la force de négociations de chacune des centrales. De même l'examen des problèmes de gouvernement des syndicats locaux et des relations entre ceux-ci et les organisations centrales ne peut être satisfaisant sans une étude de la structure des pouvoirs dans chacune de celles-ci. Les attitudes des informateurs analysées dans la section sur les conflits d'orientation peuvent nous aider à définir le champ de nos remarques finales : nous traiterons essentiellement du problème de la démocratie à la CSN et de celui de l'action politique à la FTQ.

A. L'idée de démocratie à la CSN

L'idée de démocratie est fortement valorisée par les militants CSN interviewés ; à QIT comme à l'Hydro, elle sert à tous pour légitimer la pluralité syndicale. Aux usines Angus, la recherche de l'efficacité vient légitimer cette formule, mais la notion de démocratie réapparaît dès qu'on interroge nos informateurs sur le fonctionnement futur du syndicat qu'ils luttent pour créer. Le sens de cette idée demeure cependant flottant, caractérisant

¹ Il est bien sûr difficile, et surtout téméraire, de vouloir mener cette analyse à partir d'une base inductive forte de trois monographies. L'étude de la rivalité, si elle montre l'intérêt de celle des centrales syndicales, ne la constitue pas, mais justement y renvoie. Voir Paul BÉLANGER, « Une analyse comparative de la CSN et de la FTQ considérées comme systèmes sociaux », à paraître.

tantôt la structure de la CSN, tantôt les pratiques décisionnelles qui y ont cours, en un mot son fonctionnement, tantôt encore quelque chose de plus vague mais qui tient à l'histoire, à la taille et à la localisation géographique de l'organisation.

La structure de la CSN, c'est-à-dire l'aménagement des aires de pouvoir et de responsabilité des divers groupes et organismes qui la constituent, syndicats locaux, fédérations sectorielles, conseils centraux, bureaux régionaux, bureau confédéral, laisse une grande autonomie aux syndicats locaux. L'UOFT, par exemple, perçoit et administre ses propres cotisations et ce bien que le montant et la répartition de celles-ci soient fixés par des décisions qui relèvent des congrès de la fédération et de la confédération. La répartition qui prévalait au moment du conflit favorisait le local et la confédération, la fédération ne touchant qu'environ 20% des cotisations globales perçues.¹ Cette répartition, doublée de la possibilité pour les locaux de se faire également incorporer, permet à ceux-ci d'acquérir des biens — équipements et immeubles — qui demeureront leurs, advenant leur désaffiliation de la CSN.² En outre c'est l'exécutif local qui choisit, sur des listes fournies par la confédération et la fédération, le négociateur principal. C'est à cet exécutif qu'appartient la décision de soumettre un grief à l'arbitrage, et ce bien que les frais encourus par cette décision soit partiellement assumés par la fédération.³ Finalement, la décision de grève ne requiert l'approbation ni de la fédération, ni de la confédération, elle ressortit entièrement au local.⁴ Les paliers supérieurs de l'organisation ont cependant un

¹ Cette répartition des cotisations marque une des différences essentielles entre la structure de la CSN et celle des autres formations syndicales en Amérique du Nord, soit la moins grande importance qu'ont, à la CSN, les structures verticales, professionnelles. À l'inverse, dans l'AFL-CIO par exemple, le local et la fédération se partagent à peu près également une somme correspondant à 80-90% des cotisations perçues, le reste étant dévolu au palier supérieur. Cette répartition risque cependant d'être modifiée par le projet de réformes des structures actuellement à l'étude à la CSN. La caractéristique principale de ce projet est d'effectuer un transfert de pouvoir de la confédération vers les fédérations. Voir *Projet de réforme des services, des structures et des fonds de défense professionnelle de la CSN*, CSN, non-daté, 16 p.

² La situation est différente dans les syndicats internationaux. La charte octroyée au local par la fédération, ainsi que les règlements internes des fédérations, prévoient qu'en cas de désaffiliation du local, tout l'argent et les biens meubles et immeubles dont celui-ci avait l'administration retournent à la fédération. Ces provisions ne peuvent avoir d'effets inhibiteurs sur la mobilité des syndiqués que dans des locaux importants ou que lorsque certains programmes de sécurité sociale — des plans de retraite par exemple — sont administrés directement par la fédération et sont soumis aux mêmes règles que le transfert des biens.

³ Dans les syndicats internationaux, cette décision — qui concerne la quatrième étape de la procédure de griefs — est souvent soumise à l'approbation d'une instance supérieure. Dans les MUA, il s'agit du directeur de district. Rappelons que le district 5 des MUA couvre toute la province de Québec. Sur ce point, voir Lloyd ULMAN, *op. cit.*, pp. 81-83. Il s'agit évidemment d'une mesure de contrôle, mais qui donne au local l'obligation, ou la possibilité, de mobiliser une expertise technique.

⁴ Les chartes des syndicats internationaux prévoient fréquemment que cette décision doit être soumise à l'approbation du président international. Presqu'aussi souvent l'approbation requise est accordée automatiquement. Cette règle n'a plus de fonction régulatrice.

contrôle indirect sur cette décision puisque l'administration des fonds de grève relèvent d'eux et que le directeur de grève provient de la confédération. C'est souvent cette autonomie formelle que désigne le recours à l'idée de démocratie.

Le fonctionnement de la CSN appelle aussi, chez les militants interviewés, le qualificatif de démocratique. Cela ne signifie pas que dans la CSN comme dans les autres organisations syndicales la croissance des effectifs, la complexification des problèmes et la diversification des champs d'activité n'aient pas contribué à la formation de strates — les permanents par exemple — ou d'instances — le bureau exécutif — qui, par leurs activités et leurs décisions quotidiennes, se voient investis de pouvoirs infiniment plus considérables que ceux que leur attribuent la constitution de l'organisation et l'appel que fait celle-ci à la souveraineté absolue des membres. Ce serait là négliger une constatation élémentaire de la sociologie des organisations. Quant à la question de savoir si ce phénomène a pris plus ou moins d'ampleur à la CSN que dans les autres formations syndicales, seules des recherches comparatives encore inexistantes permettraient d'y apporter une réponse satisfaisante. Sur la base d'impressions et d'intuitions encore fragiles, nous émettrions cependant l'hypothèse que ce phénomène a en fait pris plus d'ampleur à la CSN que parmi les affiliés de la FTQ par exemple, mais qu'il se manifeste de façon différente.

La caractérisation que les militants font du fonctionnement de la CSN renvoie cependant à des réalités. D'une part, sont généralisées à la CSN certaines pratiques concernant l'élaboration des projets de convention collective, la décision de grève et la ratification des accords intervenus entre les leaders syndicaux et l'entreprise. Comme nous avons pu l'observer à QIT, le projet de convention collective s'élabore à travers une série de consultations tenues d'abord au niveau des ateliers, puis au niveau du local comme tel. Ces consultations ont pour objectifs la mise au point effective d'un projet de convention et la hausse du niveau de militantisme en prévision d'une action de grève toujours possible. La décision de faire grève ou de ratifier l'accord intervenu entre les parties est toujours du ressort de l'assemblée générale des membres. On trouvera bien sûr des syndicats où le caractère démocratique de ces pratiques décisionnelles est nié par les manipulations qu'elles permettent. De même que l'on retrouvera ces pratiques dans un grand nombre de syndicats affiliés à la FTQ. Elles nous semblent cependant plus généralisées à la CSN que dans d'autres formations syndicales: rappelons que, jusqu'en 1966, les accords signés par les syndicats du rail n'étaient pas ratifiés par leurs membres. D'autre part, la consultation, des militants en particulier, semble jouer un plus grand rôle dans l'élaboration et dans l'application des politiques à la CSN que dans une fédération industrielle typique du CTC par exemple. La pluralité des structures horizontales, bureaux régionaux et conseils centraux, l'impor-

tance qui leur est accordée, ainsi que la diffusion de certains services — éducation, budgets familiaux, génie industriel — ont permis la création d'un réseau extrêmement complexe de relations, à la fois officielles et personnelles, bien branché sur les structures professionnelles verticales et leurs unités de base.

En outre, une si forte liaison des structures verticales et des structures horizontales n'est rendue possible que par la taille et l'extension géographique de l'organisation, caractéristiques auxquelles n'est pas étranger le développement historique de la CSN. Ces caractéristiques contribuent fortement à donner sa spécificité à la CSN. C'est souvent cette spécificité que visent aussi les militants lorsqu'ils disent que la CSN est démocratique. Organisation autochtone, construite à partir d'en haut plutôt qu'émergente de la fusion graduelle d'unités locales pré-existantes, mais lente à prendre une expansion sérieuse dans les centres industriels importants, la CTCC a été longtemps marquée, en dépit de ses origines, par une tradition d'indiscipline interne, chaque organisation locale demeurant jalouse de son autonomie, que ne pouvait par ailleurs lui contester une organisation centrale dépourvue de moyens.¹ Officiellement canadienne, elle se condamne irrémédiablement, en se plaçant sous les auspices du clergé et en marquant sa volonté de ne pas mettre en cause un ordre social légitimé par la pensée catholique et le nationalisme canadien-français,² à ne jamais être que québécoise.

La lente formation de la CSN diffère de la montée triomphante de la CTCC en ce qu'elle se fait à travers l'élaboration progressive d'une action syndicale véritable et vigoureuse, qu'on s'accorde généralement à dater de 1949,³ et sur la mise en place de l'infrastructure organisationnelle de cette action. Cette mise en place s'est faite à partir de modèles plus européens qu'américains, non pas empruntés, mais retenus parce que congruents avec l'orientation idéologique de la CSN.⁴ Dans une perspective historique,⁵ c'est la succession de ces deux mouvements, constitution d'unités locales rendues autonomes par la force des circonstances et mise en place d'un appa-

¹ Cette affirmation s'applique particulièrement à la situation qui prévaut de 1921 à 1937, situation bien décrite dans Mathieu VAILLANCOURT, *op. cit.*, pp. 22-26.

² Sur ce point, on peut lire Samuel H. BARNES, « The Evolution of Christian Trade Unionism in Québec », *Industrial and Labor Relations Review*, XII, 4, 1959, pp. 568-581.

³ C'est là l'avis de la plupart des collaborateurs à l'ouvrage: Pierre-Elliot TRUDEAU (éd.), *La grève de l'amiante*, Montréal, Les éditions Cité Libre, 430 p. Il pourrait être intéressant de voir si l'on ne pourrait avancer cette date à 1937, l'année de la grève du textile et de celle de Sorel, ou, à tout le moins, d'examiner pourquoi un tel réaménagement de la chronologie est interdit.

⁴ Une orientation idéologique ou politique s'accommode toujours mieux d'un modèle organisationnel qui privilégie les structures horizontales, c'est-à-dire géographiques. Sur ce point, voir l'article déjà cité de Michel Crozier.

⁵ L'analyse plus proprement sociologique se devrait aussi de montrer, pour reprendre la formule de Lipset, comment s'est maintenu ce système d'organisation une fois accompli son avènement historique. Seymour M. LIPSET, Martin TROW et James S. COLEMAN, *Union Democracy*, Garden City, Anchor Books, p. 76.

reil bureaucratique horizontal, qui explique la structure actuelle de la CSN. Celle-ci compte actuellement un peu plus de 200,000 membres répartis de façon parallèle aux différents bassins de population urbaine, à l'exception d'une sous-représentation dans la région montréalaise, sur tout le territoire québécois. Cela crée bien sûr des possibilités toutes différentes de celles qui sont ouvertes aux Métallurgistes unis d'Amérique dont les quelque 1,200,000 membres sont dispersés aux quatre coins de l'Amérique du Nord.

Par exemple, une proportion assez restreinte de militants n'ont jamais eu la possibilité de rencontrer personnellement sinon le président de la confédération du moins leur président de fédération et des directeurs du bureau confédéral, lequel a pour pratique de se réunir périodiquement dans des villes différentes. Cette dernière remarque, n'eussent été les limites que doit s'imposer cette conclusion, aurait pu nous servir à retourner la perspective et à montrer comment l'idée de démocratie, en même temps qu'elle décrit un état et un style des rapports sociaux et politiques à l'intérieur de la CSN, renvoie à une idéologie à usage interne qui masque la réalité des puissants mécanismes d'intégration dont l'organisation dispose. Outre l'identification de ces mécanismes, l'analyse, qui sera reprise dans un autre article, devra montrer comment s'articule cette idéologie avec le caractère québécois de la CSN.

B. Le problème de l'action politique à la FTQ

On peut expliquer la réserve des militants FTQ interviewés à l'égard de l'appui officiel accordé par leur centrale au Nouveau parti démocratique. Cette réticence n'a d'ailleurs rien d'étonnant, mais semble au contraire générale dans les syndicats nord-américains.¹ On l'explique généralement par certaines des caractéristiques des structures sociales propres à ces pays, nature du peuplement et mobilité sociale forte,² entrecroisement d'une multiplicité d'échelles de statut.³ Mais c'est le sens même de cette consta-

¹ Seulement 55% des adhérents et 67% des militants de l'Association internationale des machinistes interviewés par les Rosen affirment que leur syndicat devrait prendre une part active à la vie politique (*Take an active part in politics*). Voir H. ROSEN et R. A. HUDSON ROSEN, *op. cit.*, pp. 37-38. L'accroissement de l'action politique vient en dernier lieu, loin derrière l'organisation de vastes campagnes de recrutement et la lutte pour la déségrégation raciale dans les choix des syndiqués interrogés par Tannenbaum et Kahn. Voir A. S. TANNENBAUM et R. L. KAHN, *op. cit.*, tableau 19, p. 123. Au Canada, l'analyse de sondages préalables aux élections fédérales de 1963 et 1968 montre que 21% et 28% des syndiqués interrogés disent qu'ils voteront pour le NPD. Chez les non-syndiqués, ces pourcentages tombent à 11% en 1963 et 14% en 1968. Voir l'intéressante note de Bernard SOLASSE dans *Le syndicalisme canadien : une réévaluation*, p. 259, note 6.

² Comme dans la plupart des essais tentant d'expliquer l'inexistence d'un mouvement socialiste fort aux États-Unis. Par exemple, Marcel RIOUX, « Le socialisme aux U.S.A. », *Socialisme* 64, I, 1, 83-104.

³ Ce dernier type d'explication semble s'adapter particulièrement bien à la situation canadienne. Voir Robert R. ALFORD, « Canada: Pure Non-Class Politics! » in Bernard B. BLISHEN, Frank E. JONES, Kaspar D. NAEGELE et John PORTER (eds.), *Canadian Society : Sociological Perspectives*, revised edition, Toronto, Macmillan, 1965, pp. 303-314.

tation qu'il faut pouvoir expliquer: il demeure que le fait d'être syndiqué influe positivement sur une conduite politique favorisant le NPD¹ et qu'à l'intérieur des syndicats cet impact est plus grand chez les militants que chez les adhérents.²

Encore faut-il noter qu'il ne s'agit pas des conduites électorales effectives de nos informateurs — quelques-uns sont membres du NPD ou votent pour ce parti —, mais de leur attitude à l'endroit d'une politique officielle et bien connue de leur centrale. Cette attitude traduit et illustre, croyons-nous, une des caractéristiques fondamentales de la FTQ, caractéristique que l'on peut étendre en partie au CTC, et qui tient dans la disjonction de l'action politique et de l'action syndicale. Cette disjonction renvoie à la structure même de la FTQ et du CTC, organisation où le véritable pouvoir — qui est économique — est localisé dans les structures verticales, si bien que l'on se retrouve dans cette situation paradoxale que les seules formations syndicales tentant une action politique un peu conséquente sont précisément celles qui sont les moins bien équipées pour la mener à terme.

En effet que doit-il se passer dans une organisation de ce type pour qu'une décision quelconque prise par le congrès puisse être appliquée, pour qu'une orientation soit diffusée jusqu'au niveau de réalité où elle importe vraiment, celui des attitudes des membres? Elle doit absolument être relayée par ces structures verticales qui seules sont détentrices des vrais pouvoirs et des moyens requis. Elle doit en outre vaincre des résistances qui tiennent aux orientations des membres comme tels et pouvoir susciter des espoirs de succès suffisants pour commander un engagement sérieux. Nous consacrons les paragraphes suivants à l'examen de ces conditions et de ces obstacles.

Les premières difficultés se produisent précisément au moment de cette prise en charge par les fédérations sectorielles des décisions prises au niveau supérieur. On retrouve à la FTQ comme à la CSN une diversité causée par la force variable des fédérations. Certaines sont bien organisées, comptent des effectifs importants, sont implantées dans des secteurs économiques dynamiques; toutes ne le sont pas. À la FTQ, cette situation est aggravée, d'une part, par la multiplicité de ces structures verticales — il y a quelques 70 fédérations sectorielles à la FTQ contre une quinzaine à la CSN — et, d'autre part, par la diversité de leurs origines; il s'agit dans certains cas de fédérations canadiennes, dans d'autres d'anciens affiliés de l'AFL, dans d'autres enfin d'anciens affiliés du CIO. En plus de poser des problèmes organisationnels évidents, comme par exemple ceux qui sourdent de la coexistence de deux ou plusieurs fédérations dans le même secteur, cette situation reflète une diversité des orientations de l'action politique et de l'action syndicale que

¹ Comme l'indiquent les résultats des sondages analysés par Solasse.

² Sur ce point, lire Harold L. WILENSKY, « The Labor Vote: a Local Union's Impact on the Political Conduct of Its Members », *Social Forces*, December 1956, pp. 111-120.

l'on ne retrouve pas à la CSN. Sur ces plans comme sur d'autres, les syndicats canadiens diffèrent des syndicats internationaux, comme parmi ceux-ci les anciens affiliés AFL diffèrent des anciens affiliés CIO. Si, par exemple, les MUA ou encore les Travailleurs unis des salaisons effectuent le relais et créent des cellules ou des clubs NPD dans ceux de leurs locaux où cette possibilité est ouverte, d'autres fédérations seront moins enclines à le faire.¹

Mais la construction d'une organisation politique parallèle aux structures syndicales est une entreprise de longue haleine. Il ne suffit pas que s'effectue ce premier relais, dont nous avons vu précédemment qu'il était difficile. Il faut en outre que l'action politique apparaisse aux travailleurs comme nécessaire et apte à réaliser les objectifs qu'ils lui confient. Or, si la plupart des militants interviewés avaient la nette conscience que leur promotion économique et sociale — encore que plusieurs préféreraient parler de défense — requerrait leur engagement, la limitation de cet engagement à l'action proprement syndicale leur apparaissait ou bien comme suffisante, ou bien encore comme la seule ligne d'action qui soit réaliste ou praticable.

Cette conscience implique une croyance en la force de l'action syndicale et en la souplesse des mécanismes de négociations au niveau des entreprises, laquelle croyance peut se doubler de l'appréhension de l'horizon politique comme bouché, qui est congruente avec d'autres orientations des interviewés; comme nous l'avons montré précédemment, l'action syndicale s'évalue plus directement en termes d'efficacité et de vigueur chez les militants FTQ que chez les militants CSN. Une bonne partie des difficultés de la FTQ dans la réalisation de son action politique vient donc paradoxalement de la force de son action syndicale,² dans la mesure même où plusieurs de ses fédérations sont mieux en mesure de répondre de façon satisfaisante aux attentes de certaines catégories de travailleurs que les fédérations correspondantes à la CSN.³

Dans d'autres cas enfin, l'action politique n'est pas délaissée parce que l'action syndicale satisfait les attentes, mais bien plutôt parce qu'elle apparaît comme vaine. Elle peut apparaître ainsi ou bien parce que l'univers politique est conçu comme irrémédiablement corrompu et corrupteur, ou bien comme un champ démocratique dans lequel les travailleurs peuvent défendre leurs intérêts spécifiques sans avoir recours à d'autres formes d'action politique que la pression, ou bien encore parce qu'aucune possibilité sérieuse ne point à l'horizon politique et conséquemment le bouche. Ces

¹ Gad HOROWITZ, *Canadian Labour in Politics*, Toronto, University of Toronto Press, 1968, 273 p., en particulier, pp. 256-258.

² Dans *Que faire ?* Lénine voit bien le danger que la conscience syndicale ne recouvre totalement la conscience politique. Cette position de Lénine est analysée par Sidney PECK, *The Rank and File Leader*, New Haven, College University Press, 1963, pp. 36-37.

³ C'est ce que tendraient à démontrer les résultats d'une analyse statistique faite parallèlement aux monographies. Dans les cas de recrutement simultané de la CSN et de la FTQ, les travailleurs préfèrent de loin cette dernière. Voir Pierre ROBERGE, *op. cit.*

conceptions et ces perceptions sont afférentes à trois niveaux de conscience distincts. Dans le premier cas il s'agit d'un retrait pur et simple sans doute fréquent chez les adhérents des secteurs économiques marginaux, dans le second d'une socialisation aux règles traditionnelles du jeu politique. Le troisième part de la conscience d'obstacles dont on ne connaît que trop la réalité. Plus que d'autres provinces canadiennes, le Québec est le lieu d'un bipartisme traditionnel; l'avènement de tiers partis, s'il a été récurrent, a toujours aussi été éphémère. Il n'y a pas de tradition socialiste au Québec, le NPD n'a jamais réussi à y faire élire de députés, et le regroupement des forces de gauche que se propose de promouvoir la FTQ au niveau provincial est une opération délicate du fait de la faible taille des groupes qu'il faut fusionner.

Paul BÉLANGER
Jacques LEMIEUX
Pierre ROBERGE

*Département de sociologie et d'anthropologie,
Université Laval.*