Document généré le 12 oct. 2024 01:06

Relations industrielles
Industrial Relations

Le non-intéressement des travailleurs à l'entreprise : analyse de quelques causes d'ordre juridique

Fernand Morin

Volume 28, numéro 4, 1973

URI : https://id.erudit.org/iderudit/028454ar
DOI : https://doi.org/10.7202/028454ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)
1703-8138 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Morin, F. (1973). Le non-intéressement des travailleurs à l'entreprise : analyse de quelques causes d'ordre juridique. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *28*(4), 862–871. https://doi.org/10.7202/028454ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1973

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

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

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

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

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

COMMENTAIRES

LE NON-INTÉRESSEMENT DES TRAVAILLEURS À L'ENTREPRISE : ANALYSE DE QUELQUES CAUSES D'ORDRE JURIDIQUE

FERNAND MORIN

Pourquoi les travailleurs ne participent-ils pas plus activement à la vie de l'entreprise même dans les cas où ils négocient une convention collective depuis trente (30) ans ? Etant personnellement limité ou spécialisé en droit du travail, je considérerai, sous l'angle du droit et des structures, la délicate question de l'intéressement des travailleurs à la vie de l'entreprise. J'éviterai cependant de faire quelques libres variations sur l'alternative classique et usée, entreprises privées versus entreprises étatisées. D'autre part, reconnaissons qu'une telle question d'ordre très général comporte une série de sous-questions telles que :

- Les travailleurs peuvent-ils et veulent-ils vraiment participer directement à la gestion de l'entreprise ?
- « l'entreprise aux travailleurs » est-ce souhaitable, est-ce réalisable et de quel type d'entreprise s'agit-il ?
- faudrait-il inventer un autre type de gouvernement de l'entreprise et un nouveau mode de gestion pour permettre ou faciliter la participation active et directe des travailleurs ?
- l'actionnariat généralisée et la revalorisation des tâches (job enrichment) sont-ils des moyens sûrs et efficaces pour intégrer les travailleurs à l'entreprise ?
- faut-il s'arrêter à l'entreprise ou faudrait-il aussi prévoir la participation des travailleurs à la gestion économique sur une base sectorielle et régionale ?
- etc.

Sans même tenter de répondre à chacune de ces sous-questions, je me limiterai à signaler quelques causes qui expliquent cette situation, c'est-à-dire l'absence d'une participation active et consciente des travailleurs à la vie des entreprises qui les embauchent. Une meilleure connaissance des causes n'est-elle pas essentielle et préalable à la recherche de solution idoine ? J'analyserai certaines causes qui ont et continuent d'empêcher l'arrivée de modifications progressives à nos structures d'entreprises pour que celles-ci deviennent, de plus en plus, l'affaire de ceux

* MORIN, F., président, Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, Montréal.

qui la composent, pour qu'elles deviennent une véritable « aventure » à responsabilité collective.

Pourquoi s'interroger sur le rôle et le statut des travailleurs dans l'entreprise ? Il s'agit là d'une préoccupation quasi-universelle et particulièrement sérieuse dans les pays économiquement développés. À titre indicatif, rappelons qu'un chapitre important de la plate-forme électorale de 1972 des grands partis politiques français était consacré à la question de la participation des travailleurs aux affaires de l'entreprise [1]. En certains pays, c'est par une approche dite « sociale » que l'on recherche les moyens de redonner au « travail » la véritable part qui revient à ses titulaires. En d'autres pays, l'absentéisme, l'alcoolisme, les accidents, la qualité médiocre des produits seraient les motifs qui inciteraient à rechercher des moyens pour corriger la situation. On peut souvent départager les tenants de ces deux groupes par une simple analyse des moyens respectifs qu'ils proposent. Dans le premier cas, on ne craindra pas de remettre en cause certaines règles « fondamentales » de l'entreprise : le profit immédiat, la structure linéaire de l'entreprise, etc. Pour l'autre groupe, on se gardera de toucher à ce qui est considéré comme sacrosaint et on se contentera à constituer des comités d'étude, à faire des regroupements de tâches parcellaires, à distribuer des actions, etc.

Quoiqu'il en soit, il me semble que le schéma classique du 19e siècle relatif à l'entreprise privée et au rôle de l'État soit suffisamment bouleversé pour que l'on puisse aussi se poser de semblables questions au Québec. En effet, le rôle de l'État n'est-il pas maintenant essentiel à la prise de grandes décisions qui touchent la gestion des entreprises : pensons aux implications du système de taxation et d'impôt, à l'aide pour l'expansion économique régionale, aux politiques relatives à l'exportation et à l'importation à l'aide pour la formation professionnelle sur le tas et pour la création de nouveaux emplois, aux règles relatives aux changements technologiques etc. On est donc loin de la vocation réservée à l'Etat, au début de l'ère industrielle, où il devait se limiter à être un fidèle gardien de la paix et à faciliter la libre concurrence des entreprises privées.

Un autre facteur fort important qui nous pousse à poser ce genre de questions résulte des changements profonds de notre mode de vie, de notre meilleure vision de la société qui se manifeste, chez tous les « jeunes de cœur », par un profond désir d'épanouissement total, de liberté, de considérer l'homme dans toute son intégrité et ce, aussi bien à l'usine qu'à l'extérieur. Qui peut encore croire que les jeunes salariés, fraîchement sortis des cegeps et de l'université où ils ont appris à travailler en groupe, à réfléchir et à s'interroger sur tout ce qui touche la vie en société et à ne plus se limiter à mémoriser les propos des professeurs, que ces troupes fraîches accepteront à leur entrée dans le monde du travail à être limitées à compléter les formules « FT-104 » ou tout autre travail du même genre ? Ces jeunes de tous des milieux qui apprennent à travailler en équipe, à s'auto-évaluer et à s'auto-critiquer se révol-

[1] Voir à ce sujet Edgar Faure — *Pour un nouveau contrat social,* Paris, Seuil, 1973, p. 58.

teront si, à la sortie du collège, on les soumet aux ordres d'un contremaître du type « sergent-major » [2].

Par ailleurs, je ne crois pas que la solution consiste à réduire et à concentrer le temps hebdomadaire à passer à l'entreprise-geôle. En ne faisant qu'augmenter la période libre ou de loisir, on ne fait que doubler la dose d'analgésique. L'abcès demeure mais, pour un temps, les travailleurs en ressentiraient moins la douleur. Pour ma part, il est temps que l'on trouve de bons remèdes et pour cela, ne faut-il pas connaître puis, reconnaître les causes de l'absence des travailleurs dans le processus de « pensée » et de décision de l'entreprise ?

Parmi les causes qui empêchent les travailleurs à s'intéresser à l'entreprise, il y a celles qui proviennent du droit. Il m'apparaît essentiel de les reconnaître même si elles ne sont pas les causes profondes puisque le droit ne fait que verbaliser et donner du « corps » à une situation de faits déjà acquise. A cette fin je me propose de voir comment le gouvernement de l'entreprise s'explique ou se traduit en droit puis, d'analyser quelques raisons qui empêchent la négociation collective (mesure corrective) de permettre aux travailleurs de mieux participer à l'administration. En raison même de cette approche limitée, je ne répondrai pas d'une façon complète à la question soulevée. Cependant, je crois que l'on ne peut négliger en cette affaire, l'aspect du droit, croyant, moi aussi que « toute révolution sociale doit être en même temps une révolution juridique, sans quoi elle n'est qu'un vain trouble politique » [3].

L'ENTREPRISE SELON LE DROIT

Avouons au départ que les hommes de lois ont très peu d'imagination et qu'ils utilisent généralement quelques dénominateurs communs pour expliciter des problèmes fort complexes. Pour eux, l'entreprise s'explique, se définit et se conjuge à l'aide de deux dénominateurs : la personne ou le propriétaire et les biens affectés à une fin économique particulière. Le concept d'entreprise n'existe pas en droit (on le croit sur le point d'apparaître) ; seule une personne propriétaire de biens destinés à une fin économique peut juridiquement expliquer l'entreprise. C'est à l'aide de ces données et, en ajoutant un peu de fiction, qu'est également apparue la compagnie, c'est-à-dire cette personne morale responsable de ses actes et dont les instigateurs puis les actionnaires n'engagent que leur mise de fond et sa plus-value non distribuée. Selon ce schéma, la personne fictive ou réelle, maître absolu des biens, retient les services de salariés et alors, ce travail est aussi considéré comme un bien, une marchandise que l'on paie complètement et définitivement en versant un salaire. C'est en raison de cette conception travail-marchandise que l'on retrouve encore au chapitre du louage de choses du Code civil les règles relatives à la loca-

---

2 En France, on compte environ 500,000 marginaux ou « ras-le-bol » qui ne vendent leur temps qu'au compte-goutte.

3 Georges RIPERT, *Aspect juridique du capitalisme moderne*, Paris, Sirey, Deuxième édition, 1951, p. 2.

tion de service personnel. Dans un tel schéma matérialiste, il ne faut pas être surpris si on en tire un certain nombre de conclusions qui sont à la base de notre régime actuel et que l'on peut résumer ainsi :

> la responsabiilté parfois limitée des actes de l'entreprise revient à la personne fictive ou réelle qui est propriétaire des biens et qui a également la propriété absolue et définitive des profits qui en résultent, c'est-à-dire, dans le jargon civiliste, des fruits artificiels que ses biens produisent y compris ceux du travail - marchandise et, par voie de conséquence, cette même personne est maître absolu des destinées de l'entreprise comme de ses activités.

Il ne s'agit pas ici de faire une critique exhaustive de ce schéma juridique mais, simplement de le rappeler à ceux qui pourraient, de temps à autre, l'oublier. Si on voulait modifier le processus décisionnel applicable à la prise des grandes orientations de l'entreprise, de sa gestion, de son organisation et de la répartition des tâches, il nous faudra nécessairement tenir compte des règles du jeu actuelles et être capable ou de les contourner ou de les corriger. De telles réformes sont lentement réalisables, à mon avis, sans qu'il soit nécessaire de prôner une doctrine quelconque sauf celle de sa foi en l'homme. Rappelons que sous les gouvernements du général De Gaulle, on a tenté à plusieurs occasions, sans trop de succès immédiat, de faciliter la participation des travailleurs aux affaires de l'entreprise. Ces initiatives ont été entreprises, à la suite de grands événements, pour tenter de donner un nouveau souffle de vie sociale aux français : après la 2ième grande guerre, après la guerre d'Algérie et après les événements de mai 1968 [4]. Il me semble que nous ne devrions pas attendre de semblables moments pour commencer à y réfléchir au Québec et pour préconiser des moyens efficaces. Cependant, rappelons immédiatement que l'on ne pourrait répondre à ce besoin de participation et d'humanisation du travail par des moyens qui ne touchent qu'aux structures ou qui ne vont pas au fond du problème, tels que :

- La nomination de représentants des centrales syndicales à la Caisse de dépôt et de placement, à des conseils consultatifs de planification et autres : ces formules permettent une certaine concertation ou, à tout le moins, un échange multilatérale d'information mais, ils ne sont pas suffisants pour satisfaire aux besoins des travailleurs ;
- la prise en main de plusieurs entreprises privées par une société de l'État : il s'agit d'un moyen positif sur le plan macro-économique mais qui n'améliore pas le statut et le milieu ambiant du salarié ;
- la nomination de représentants des travailleurs aux conseils d'administration : l'expérience française nous enseigne qu'il est préférable de ne pas sauter au dernier échelon hiérarchique de l'entreprise sans passer par quelques préalables ;

[4] Selon l'ordonnance de 1967 sur l'intéressement, trois millions de salariés français recevront, sous cette forme, une prime variant de 1% à 5% de leur salaire en 1974 : *Le Monde,* 3 avril 1973.

- l'actionnariat institutionnalisé : faire des travailleurs de petits « capitalistes » ne modifie pas, pour le temps du travail, le statut du salarié et la qualité du travail ;
- l'enlèvement du poinçon marquant les heures d'entrée et de sortie : le vrai problème se situe entre ces deux événements ;
- la garantie de paiement de fortes indemnités dans l'éventualité d'un licenciement : ce n'est pas une solution pour le temps où le salarié est en période d'emploi ;
- etc.

Chacun de ces moyens ne peut répondre qu'à une facette du problème. En ce domaine, il faut se préparer à pouvoir aller plus loin et plus en profondeur. On pourrait alors se demander pourquoi les travailleurs n'ont pas obtenu ce droit à la participation par la voie de la négociation collective ? C'est là le deuxième point que j'étudierai.

LA PARTICIPATION PAR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La finalité première du droit du travail est de corriger et de pondérer les effets parfois brutaux de règles et d'axiomes juridiques comme l'égalité des citoyens, la liberté de convention, la justesse intrinsèque des contrats etc... Ainsi, on pourrait croire qu'après trente ans d'exercice collectif du droit de négocier leurs conditions de travail, les travailleurs auraient pu acquérir une place confortable dans l'entreprise. L'analyse des conventions collectives démontre que les points fondamentaux du statut du salarié dans l'entreprise n'ont pas été profondément affectés par ces négociations collectives. Pour comprendre cette situation, il faut d'abord rappeler que le Code du travail où on retrouve les principales règles relatives à la négociation collective (il répond aux « où ? », « qui ? », « quand ? », « comment ? », « quoi ? ») est construit à partir d'un schéma strictement conflictuel. Selon le Code, ces rencontres doivent nécessairement se limiter à une action revendicative de la part des travailleurs et à une action défensive de la part de l'employeur. Si le Code du travail et les lois qui l'ont précédé ont eu pour premier et seul objet l'action revendicative des syndicats, il faut maintenant reconnaître que ces mêmes assises ne sont plus adaptées à la situation actuelle. Ce déphasage nuit considérablement à une certaine participation que l'on pourrait obtenir par la voie de la négociation collective. A l'appui de cette approche, je signalerai trois points fondamentaux du Code du travail qui devraient être assouplis et adaptés pour répondre aux besoins actuels de participation. Ce sont :

- *la division dichotomique et rigide des salariés en deux clans :* les salariés et les représentants de l'employeur (les cadres);
- *l'unité de négociation :* la négociation ne peut dépasser le cadre de l'entreprise et bien souvent, celui d'une section d'un établisement ;
- *La négociation par à-coups :* c'est-à-dire, seulement à tous les deux ou trois ans.

Pourquoi ces trois principales règles sont-elles maintenant dépassées ? Pourquoi manquent-elles de souplesse ? Comment empêchent-elles la réalisation de pactes sociaux valorisant ? Posons la question à l'inverse : pourquoi la négociation collective ne constitue-t-elle bien souvent qu'une simple répétition des mêmes demandes et des mêmes offres pour chaque entreprise d'un même secteur et pourquoi les résultats sont-ils semblables après quelques mois de tergiversation ? Pour y répondre, analysons brièvement les effets actuels de ces trois règles du Code du travail :

LA DIVISION DES SALARIÉS EN DEUX CLANS

Au moment de la mise en vigueur de la Loi des relations ouvrières, en 1964, il était presque normal que l'on divise les salariés de l'usine en deux catégories : d'une part, celle des syndiqués, et d'autre part, celle des salariés constituant le prolongement de l'employeur, ses fondés de pouvoir, ses porte-paroles, sa courroie de transmission, son réseau d'encadrement. D'ailleurs, cette simple division en deux clans imposée par la Loi des relations ouvrières correspondait assez bien à la situation de l'époque. La division atomiste des tâches confiées aux ouvriers, l'encadrement para-militaire des subalternes et la conception de l'autorité de l'employeur comme maître après Dieu dans l'entreprise à l'instar du capitaine de navire, expliquaient cette option prise alors par le législateur québécois.

Depuis trente ans, bien des choses ont changé dans l'administration des entreprises : le contremaître musclé ne cède-t-il pas la place au technicien qui agit davantage comme conseil ou coordonnateur et non plus comme geôlier ? L'université remplace maintenant l'armée comme bassin de main-d'œuvre pour le recrutement des conseillers en relations du travail et des cadres. Dans la grande entreprise, au moins, le taylorisme se meurt ; on a dépassé l'époque de la boîte à suggestion (on ne s'écrit plus mais on se parle) pour tenter les expériences de l'enrichissement des tâches, appliquant ainsi les théories de Frederick Herzberg et al. En raison également des progrès technologiques et de la modernisation de l'équipement de production, la qualité du personnel s'accroît sans cesse. On n'a plus seulement besoin des bras du salarié, on recherche maintenant sa participation entière à l'œuvre de l'entreprise. De plus en plus dans l'entreprise moderne, l'ingénieur n'est plus isolé parmi un groupe de manœuvres pour jouer le rôle de « sorcier industriel » : les ingénieurs sont plus nombreux et travaillent en équipe. Dans un tel contexte, la dichotomie simpliste du départ, salariés et employeurs assimilés n'est-elle pas largement dépassée ? Cette situation n'accentue-t-elle pas la stratification par classe dans l'entreprise : celle de la « matière grise » et celle des « muscles » ?

L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Considérons maintenant une deuxième grande règle classique de notre présent régime de rapports collectifs du travail : l'entreprise comme dimension maximale de l'unité de négociation. Encore là, il est facile

de comprendre qu'on ait voulu, à l'origine, ce cadre étroit. Le coût du travail, la production et l'embauche étaient alors considérés comme des notions de régie interne d'une entreprise. Mieux celle-ci réussisait en ce domaine, plus elle se trouvait forte dans un marché concurrentiel.

Aujourd'hui, les choses ne sont plus aussi simples. Les entreprises ne sont plus aussi isolées les unes des autres : dans un secteur ou sous-secteur d'activité économique, elles sont souvent interdépendantes. Elles s'influencent mutuellement. Elles établissent et développent des liens de parenté ou forment des alliances. Ainsi, face à leurs problèmes communs, les entreprises multiplient les chambres de compensation de toutes sortes et elles entreprennent ensemble des études et des travaux dont elles ont toutes besoin : études de marchés, commercialisation d'un produit, formation des cadres etc . . .

De cette solidarité sectorielle au plan économique, il en résulte que la négociation collective restreinte au niveau de l'entreprise perd de sa vitalité et de son authenticité. Cette négociation directe dans le cadre étroit d'une entreprise est de moins en moins vraie tellement est déterminante telle ou telle convention collective pilote conclue dans une entreprise de pointe ou d'avant-garde. Lorsque dans un secteur donné, une entreprise, non nécessairement la même à chaque occasion, a conclu une convention collective, lorsqu'un syndicat a demandé ou a accepté telle ou telle disposition, les autres syndicats ou sections locales, de même que les employeurs de ce même secteur ressentent vite que leur lit est fait. Il suffit alors, pour les parties des autres entreprises, de l'adapter par ses modalités accessoires, de lui donner une couleur maison. De plus, dans ce contexte, les parties visées à une unité de négociation ne peuvent négocier des questions importantes qui sont hors de la compétence d'une seule entreprise. De telles négociations d'adaptation ne peuvent constituer un facteur pour procurer aux salariés le sentiment qu'ils ont vraiment participé à l'élaboration de leurs conditions de travail. En raison de ce cadre restreint, la négociation est limitée à l'obtention de certaines conditions de travail relatives à la sécurité d'emploi et à la promotion dans la hiérarchie de l'entreprise, conditions qui risquent bien souvent de scléroser l'entreprise et même de l'étouffer faute d'adaptation au moyen de formules plus souples et plus générales. En d'autres mots, disons que la fin recherchée par ses dispositions, la sécurité d'emploi et de revenu, doit être établie dans un cadre économique plus vaste. Pour l'instant et tant que le cadre légal de la négociation sera exclusivement confiné à l'intérieur des murs de l'entreprise, il est illusoire de croire que le mouvement syndical renoncera à de tels droits acquis. Et pourtant, il faudrait réaménager ce système car, en ces années de chômage et de nombreux licenciements collectifs, on constate très facilement la base fragile sur laquelle repose de tels droits à la permanence relative d'emploi.

Il serait possible de reconsidérer ces questions d'une façon nouvelle et positive si le Code du travail permettait d'aménager des rapports collectifs du travail extra-muros de l'entreprise. On pourrait alors être en meilleure position pour maîtriser les marchés du travail et voir, par

exemple, à la formation permanente des salariés, à l'aménagement de caisses pour leur assurer une meilleure stabilité de revenu à l'utilisation maximale des talents, etc.

Il ne s'agit cependant pas de délaisser d'un seul trait le présent régime de négociation collective, pour passer au niveau sectoriel d'une façon exclusive et obligatoire. Il faut plutôt rechercher les moyens de faciliter l'implantation d'un régime de négociation qui permettrait, dans chaque cas, d'aborder les problèmes selon leur dimension réelle et de trouver des solutions positives en partant de cette seule constatation : au seul niveau de l'entreprise, certaines questions demeureront toujours insolubles ou suicidaires.

LA NÉGOCIATION PAR À-COUPS

Enfin, la troisième cause qui limite l'action syndicale à un rôle de contestation et de revendication et qui l'empêche de pouvoir aussi passer à une nouvelle phase positive provient du fait que la négociation ne se fait qu'à tous les deux ou trois ans. Selon le Code du travail, la convention collective doit être pour une durée limitée d'un à trois ans. Une fois conclue, la convention collective est considérée comme un traité de paix, ce qui illustre bien l'approche conflictuelle qui anime le Code du travail. Cette dialectique conflictuelle m'apparaît tout à fait dépassée et même susceptible de constituer en elle-même une cause de troubles sociaux. La situation évolue trop vite, il y a trop de sujets importants qui doivent être corrigés pour s'adapter à la conjoncture sociale et économique pour que le dialogue collectif ne reprenne qu'à tous les deux ou trois ans. Il m'apparaît dangereux d'attendre, de laisser porter les choses durant de si longues périodes. La question est d'autant plus sérieuse que les groupes de travailleurs dont il s'agit sont souvent nombreux et fort importants au strict point de vue de la stratégie économique.

Cette négociation par à-coups risque souvent de provoquer, à la suite d'une simple maladresse ou d'un petit geste nerveux d'un des interlocuteurs, une grève qui paralyserait un vaste secteur de notre économie. A ce sujet, signalons que ce système fut aussi utilisé, sans autre adaptation, dans des situations où la négociation est permise par secteur. Prenons, à titre d'illustration, le cas de la construction [5] et demandons-nous, s'il est vraiment possible de négocier, d'un seul trait, et pour trois ans, un nouveau régime d'avantages sociaux, d'ajustements de salaires pour 60,000 salariés répartis à travers la province et regroupés sous trois centrales syndicales d'une façon inégale d'une part, et d'autre part, par le truchement de 50 à 60 sous-groupes : unions, syndicats, fédérations de métiers etc . . . ?

[5] Le seul cas où on a fait exception au Code du travail pour permettre la négociation sectorielle : il était ici facile d'admettre que les questions posées dépassaient la compétence de chaque entrepreneur pris individuellement.

Est-ce encore normal d'appliquer, sans procéder à de sérieuses adaptations, le régime de rapports collectifs de l'entreprise privée, au secteur public ? Les effets encore présents de cette dernière négociation collective nous en donnent la réponse.

Il nous faut donc inventer un système de rapports collectifs qui va progressivement permettre d'établir un véritable contrat social où on apprendra, syndicats et employeurs, à négocier d'une façon plus continue dans le cadre d'ententes préalablement conclues sur des objectifs à moyen et à long terme. En d'autres mots, il nous faut substituer un système plus continu, plus souple de négociation collective au lieu et à la place de la négociation par à-coups. Le législateur fédéral s'est déjà timidement avancé dans cette voie pour les questions relatives aux changements technologiques.

De plus, des pactes collectifs doivent pouvoir être conclus au niveau sectoriel pour permettre de rechercher des voies et moyens susceptibles de répondre à des problèmes qui dépassent à la fois la compétence d'une entreprise et d'un syndicat. Déjà le législateur a arrêté les principales structures permettant une telle action collective pour l'industrie de la construction. Certes, il s'agirait de raffiner ces moyens puis, de savoir les utiliser mais, je crois fermement qu'il s'agit là d'une excellente voie pour trouver réponse à la sécurité et à la stabilité salariale qu'ont besoin 60,000 travailleurs de la construction. N'en devrait-il pas être de même pour les mineurs qui demandent d'obtenir collectivement des mesures spéciales d'amortissement accéléré du capital humain à l'instar de celles que l'on reconnaît déjà pour le capital financier investi dans le secteur minier ?

En plus de ces réformes permettant d'une part, de maintenir un dialogue collectif plus continu et d'autre part, de mettre en présence des interlocuteurs valables capables de répondre à des problèmes communs à de grands ensembles de la population active, chaque entreprise devrait se préoccuper davantage de la revalorisation du travail quotidien des salariés. Depuis quelques années, des industriels américains ont essayé de mettre en pratique certaines théories en ce sens. Des chefs d'entreprise, plus perspicaces que la majorité de leurs concurrents et collègues, comprennent que l'on doit prendre les mesures susceptibles de rendre le travail moins abrutissant si on veut éviter, à moyen terme, une crise sociale ou même une apathie collective. Cette action ne peut se limiter à quelques gadgets du type boîte à suggestion, trame sonore, aménagement paysagé, café distribué gratuitement, fêtes champêtres, partie de golf etc... Cette réforme, graduelle et adaptée à chaque milieu de tra-

---

6 La chambre de commerce préconisait récemment l'enseignement des sciences économiques au niveau secondaire. Ces futurs jeunes travailleurs acquièreront alors, selon la qualité de l'enseignement donné, un esprit plus critique du système et partant ils seront plus exigeants. Une réforme de l'enseignement entraîne, à plus ou moins brève échéance, une révolution accélérée de la société. Il faudrait s'y préparer.

vail, doit être effectuée en profondeur et avec tous les intéressés de façon à ce qu'elle puisse modifier qualitativement le statut du salarié dans l'entreprise. Bien plus, elle devrait lui permettre d'être présent et actif dans l'architecture économique de la société.

On ne pourra encore longtemps croire que des salariés, toujours plus socialement conscients des règles de notre régime de vie [6] en société accepteront de s'en tenir à la très stricte location de leur service.

Si nous comprenons le problème, tentons de trouver des solutions qui nous conviennent bien : sans méconnaître les expériences des autres, il ne convient pas, en ce domaine, d'être serviles. Pour atteindre cet objectif soit la participation réelle et positive des salariés québécois à la vie des entreprises, il nous faudrait agir, à la fois, sur plusieurs points :

- *au sein même de l'entreprise* : par une revalorisation réelle et dynamique des tâches, par une revision des structures d'encadrement, par la mise sur pied d'un véritable programme d'information et d'étude sur les perspectives de l'évolution de l'entreprise et de ses implications sur l'emploi et la qualité de la main-d'oeuvre requise, par un programme de formation continue etc . . .
- *au niveau sectoriel et régional* : les salariés doivent pouvoir participer à la recherche et à la prise de décision qui dépasse la capacité d'une seule entreprise : formation professionnelle, sécurité d'emploi, avantages sociaux complémentaires etc . . . On devrait songer à instituer un troisième type d'entreprise situé entre l'entreprise « privée » et celle de l'Etat. Ces entreprises « intermédiaires » pourraient être communautaires et financées en partie par les fonds publics dans le cas où elles ont pour but de réaliser une idée nouvelle ou de répondre à un « service local ».

Une telle réforme implique un changement si profond d'attitude et d'approche des problèmes qu'elle suppose une évolution progressive, effective et à un rythme accéléré. Cette réforme progressive constituerait en elle-même une dialectique capable de nous servir à trouver des réponses à un grand nombre de difficultés déjà rencontrées ou connues.

Dans le but de donner une faible idée des changements requis, je me suis limité à rappeler l'état du droit, dans sa partie la plus traditionnelle et dans celle, la plus dynamique. Dans les deux cas, nous avons pu constater que de nombreuses modifications s'imposaient et, ce n'est là qu'une faible partie du dossier. Je n'ai fait que soulever la question de la non-participation des salariés, demain, nous allons tous devoir trouver des solutions. Si nous nous y mettons, peut-être qu'un jour, parlerons-nous moins au Québec du « Produit National Brut » pour évaluer l'état de santé de la société et que nous pourrons adopter, comme le suggère Mansholt, le « Bonheur National Brut » (B.N.B.) comme paramètre économique et social !