

Collection

Thèse et Mémoires

no TM0305

**L'analyse du discours de la FTQ
sur les changements intervenus
dans l'organisation du travail
dans les entreprises : 1970-1998**

Jean-Claude Roc

sous la direction de
Benoît Lévesque

Thèse présentée comme exigence
partielle du doctorat en sociologie

juin 2003

Cahiers du CRISES
Collection Thèses et Mémoires – no TM0305
« **L'analyse du discours de la FTQ sur les changements intervenus dans l'organisation
du travail dans les entreprises : 1970-1998** »
Jean-Claude Roc

ISBN : 2-89605-183-X

Dépôt légal : février 2005

Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

PRÉSENTATION DU CRISES

Notre Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) est une organisation interuniversitaire qui étudie et analyse principalement « les innovations et les transformations sociales ».

Une innovation sociale est une intervention initiée par des acteurs sociaux pour répondre à une aspiration, subvenir à un besoin, apporter une solution ou profiter d'une opportunité d'action afin de modifier des relations sociales, de transformer un cadre d'action ou de proposer de nouvelles orientations culturelles.

En se combinant, les innovations peuvent avoir à long terme une efficacité sociale qui dépasse le cadre du projet initial (entreprises, associations, etc.) et représenter un enjeu qui questionne les grands équilibres sociétaux. Elles deviennent alors une source de transformations sociales et peuvent contribuer à l'émergence de nouveaux modèles de développement.

Les chercheurs du CRISES étudient les innovations sociales à partir de trois axes complémentaires : le territoire, les conditions de vie et le travail et l'emploi.

Axe innovations sociales et territoire

- Les chercheurs de l'axe territoire s'intéressent principalement aux rôles des acteurs sociaux, et à leurs pratiques innovatrices, dans les recompositions territoriales contemporaines. Ils étudient notamment l'émergence de réseaux sociaux et leurs liens avec de nouvelles formes de territorialité ; les relations entre les entreprises, les acteurs sociaux et les instances politiques locales ; les identités locales et leurs liens avec le développement économique et social ainsi que les modalités de gouvernance territoriale.

Axe innovations sociales et conditions de vie

- Les chercheurs de l'axe conditions de vie s'attardent à repérer, décrire et analyser des innovations sociales visant l'amélioration des conditions de vie, notamment en ce qui concerne la consommation, l'emploi du temps, l'environnement familial, l'insertion sur le marché du travail, l'habitat, les revenus, la santé et la sécurité des personnes. Ces innovations se situent, généralement, à la jonction des politiques publiques et des

mouvements sociaux : services collectifs, pratiques de résistance, luttes populaires, nouvelles manières de produire et de consommer, etc.

Axes innovations sociales, travail et emploi

- Les membres de l'axe travail et emploi centrent leurs travaux sur l'organisation du travail, la régulation de l'emploi et la gouvernance des entreprises dans le secteur manufacturier, dans la fonction publique et dans l'économie du savoir. Les recherches portent sur les dimensions organisationnelles et institutionnelles de l'emploi et du travail. Elles concernent tant les syndicats et les entreprises que les politiques publiques et s'intéressent à certaines thématiques comme les stratégies des acteurs, le partenariat, la gouvernance des entreprises, les nouveaux statuts d'emploi, le vieillissement au travail, la formation et l'économie du savoir.

LES ACTIVITÉS DU CRISES

En plus de la conduite de nombreux projets de recherche, l'accueil de stagiaires post-doctoraux, la formation des étudiants, le CRISES organise toute une série de séminaires et de colloques qui permettent le partage et la diffusion de connaissances nouvelles. Les cahiers de recherche, les rapports annuels et la programmation des activités peuvent être consultés à partir de notre site Internet à l'adresse suivante : **www.cris.es.uqam.ca**.

Denis Harrisson
Directeur

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

L'ANALYSE DU DISCOURS DE LA FTQ SUR LES CHANGEMENTS
INTERVENUS DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL
DANS LES ENTREPRISES. 1970-1998

THESE

PRESENTEE

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DU DOCTORAT EN SOCIOLOGIE

PAR

JEAN-CLAUDE ROC

JUIN 2003

EXCEPTIONNELLEMENT, A MON EPOUSE

EDWIGE ROC

REMERCIEMENTS

Rédiger une thèse de doctorat, c'est passionnant, mais c'est parfois aussi angoissant et déprimant. Ce constat me permet de préciser que la bonne volonté ne suffit pas dans bien des cas, pour réussir dans cette entreprise sans l'aide et concours de certaines personnes. C'est dans ce sens que j'adresse mes remerciements à mon épouse Edwige pour m'avoir supporté et soutenu du début jusqu'à la fin de cette expérience. Elle a su toujours trouver, dans les moments difficiles de cette épreuve, les mots les plus réconfortants, les plus motivants pour me pousser vers le but à atteindre. Son amour du savoir et ses complicités m'ont été d'un précieux concours pour la réalisation de cette thèse. Mes remerciements vont aussi à mes enfants, Sabrina, Cassandre et Edwinard pour leur appui et leur soutien ainsi qu'à mon beau-frère Marouth Der.

Je remercie le personnel de l'Alliance théâtrale haïtienne, en particulier Evens Valcin pour son aide lors de l'impression de la thèse. Sans oublier Victor Eternel pour son appui moral combien important dans des moments où j'en avais vraiment besoin, sans compter la confiance qu'il m'a témoignée depuis le début.

Je remercie grandement ma collègue Lise Barriault, Ph.D. en sociologie pour son aide et sa précieuse collaboration pour le traitement de ce texte par ordinateur et pour avoir consacré de son temps à relire la thèse, afin de lui assurer un français satisfaisant.

Je remercie également mon directeur de thèse monsieur Benoît Lévesque ainsi que mon co-directeur monsieur Paul R. Bélanger, tous deux professeurs à l'Université du Québec à Montréal, pour leurs judicieux conseils, leurs suggestions appropriées et leur encadrement.

Finalement, je remercie tous ceux et celles, qui de proche ou de loin, ont manifesté de l'intérêt pour la thèse, de même que de l'appui à mon égard dans cette démarche combien salutaire et sinieuse.

LISTE DES ABREVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

ATR Approche théorique régulationniste

CEQ Centrale des enseignants du Québec, devenue CSQ

CSQ Centrale des syndicats du Québec

CSD Centrale des syndicats démocratiques

CSN Centrale des syndicats nationaux

FTQ Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

NMS-Nouveaux mouvements sociaux

RESUME

L'objectif de cette thèse consiste à analyser les changements de stratégies, de positions et d'initiatives syndicales de la FTQ à l'égard des changements intervenus dans l'organisation du travail dans les entreprises, et cela dans un contexte de crise. L'étude s'étend de 1970 à 1998 et est divisée en deux sous-périodes: 1970-1985; 1986-1998.

L'analyse se fait à partir du discours officiel de la FTQ sur les entreprises et leur modernisation. Les changements instaurés par la direction des entreprises ont pour but de juguler la crise. En ce sens, cette thèse tend à établir le lien entre les dimensions de la crise, l'entreprise et les stratégies revendicatrices de la FTQ.

Dans cette optique, la recherche que nous entreprenons repose sur trois principaux éléments d'analyse: la crise, l'entreprise et les revendications syndicales. Pour construire notre problématique, nous avons fait appel à deux approches théoriques: la théorie des mouvements sociaux et l'approche de l'Ecole de la régulation. Ce procédé nous a permis d'établir que les revendications syndicales se situent à trois niveaux d'analyse: organisationnel, institutionnel et rapports sociaux. Ces trois niveaux servent de base à l'analyse du discours de la FTQ.

Au niveau méthodologique, nous avons fait appel à l'approche méthodologique de l'analyse de contenu. Elle nous a servi de cadre nous permettant de définir et d'analyser la transformation du discours de la FTQ. Le corpus retenu pour l'analyse a été élaboré à partir des documents officiels de la FTQ: documents de congrès et en complémentarité, d'autres textes syndicaux émanant de la Centrale, que nous avons jugé importants pour notre travail.

Notre recherche nous a permis de constater que le discours de la FTQ a subi un changement important dont les contours commencent à se dessiner vers la fin des années 1970. Le changement a pris vraiment forme dans son congrès d'orientation de 1987, pour se confirmer au début des années 1990.

Au cours de la période qui s'étend de 1970 à 1985, la FTQ a adopté une stratégie de rejet global qui s'exprime à travers une problématique de lutte de classes. L'affrontement et la contestation sont de mise et la Centrale refuse toute forme de concertation et de participation avec la direction des entreprises et rejette la flexibilité. Ces approches patronales sont considérées par la FTQ comme une forme de manipulation et une autre façon de renforcer l'autoritarisme patronal. L'Etat est considéré comme l'Etat d'une classe, l'agent de la classe dominante. En même temps, la Centrale réclame son intervention tant dans l'économie, le social que dans les

relations de travail. Les revendications mises de l'avant sont de nature défensive, elle sont le reflet de son discours.

A partir de la fin des années 1970, principalement dans son congrès de 1977, la FTQ abandonne progressivement sa stratégie d'affrontement et de contestation reposant sur l'antagonisme de classes, pour s'orienter vers la concertation, axée sur la participation. Les revendications mises de l'avant sont de nature offensive. La Centrale cherche à élargir le principe de la démocratie dans l'entreprise par la participation.

La Centrale a une autre lecture des thèmes fondamentaux autour desquels s'articulent ses revendications: exclusion, participation et flexibilité.

Cette étude démontre qu'un changement majeur s'est produit dans les stratégies syndicales de la FTQ. Celui-ci s'exprime à travers les revendications de nature offensive mises de l'avant par la Centrale et par sa nouvelle approche idéologique. Au socialisme démocratique se substitue la social-démocratie, en tant que projet de société. Cette nouvelle orientation idéologique remet en question son approche de contestation et d'affrontement pour s'ouvrir à la concertation qui repose sur la participation comme forme de stratégie.

TABLE DES MATIERES

RESUME	v
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I	6
LA PROBLEMATIQUE	6
1.1 Approche théorique des mouvements sociaux	7
1.2 Approche théorique de l'Ecole de la régulation	18
1.3 Articulation entre l'approche théorique régulationniste et les mouvements sociaux à travers une critique du rapport salarial	25
1.4 Le mouvement syndical: un acteur du mouvement social	29
1.5 La crise dans ses principales dimensions	38
1.6 Stratégies de sortie de crise	50
1.7 Flexibilité: définition et interprétation	61
CHAPITRE II	
METHODOLOGIE	66
2.1 Le cadre méthodologique	66
2.2 Les hypothèses	71
2.3 Les niveaux d'analyse	72
2.4 Le corpus documentaire	75
CHAPITRE III	
UN DISCOURS DEFENSIF ORIENTE VERS L'AFFRONTLEMENT AXE SUR L'EXCLUSION (1970-1985)	80
3.1 La crise	81
3.1.1 La crise dans sa dimension économique	82
3.2 Crise organisationnelle	86
3.3 Une crise institutionnelle	95
3.4 Une crise des rapports sociaux	105

3.5	Autres crises	106
3.6	L'entreprise	109
3.6.1	L'entreprise en tant qu'organisation	109
3.7	L'entreprise en tant qu'institution	115
3.8	L'entreprise et les rapports sociaux	118
3.9	Revendications syndicales	121
3.9.1	Revendications syndicales d'ordre organisationnel	121
3.10	Revendications syndicales d'ordre institutionnel	124
3.11	Revendication au niveau des rapports sociaux	132
3.12	Revendications hors travail	134
3.13	Aspects généraux du discours de la FTQ	135
3.14	Conclusion	142
CHAPITRE IV		
UN DISCOURS OFFENSIF ORIENTE VERS LA CONCERTATION		
ET AXE SUR LA PARTICIPATION (1986-1998)		
		150
4.1	La crise	151
4.1.1	La crise dans sa dimension économique	152
4.2	La crise dans sa dimension organisationnelle	155
4.3	La crise dans sa dimension institutionnelle	157
4.4	Crise des rapports sociaux	161
4.5	Autres crises	163
4.6	L'entreprise	167
4.6.1	L'entreprise en tant qu'organisation	168
4.7	L'entreprise en tant qu'institution	173
4.8	L'entreprise et les rapports sociaux	176
4.9	Revendications syndicales	181
4.9.1	Revendications syndicales d'ordre organisationnel	181
4.10	Revendications syndicales d'ordre institutionnel	188
4.11	Revendications syndicales au niveau des rapports sociaux	197

4.12 Aspects généraux du discours de la FTQ	201
4.13 Conclusion	212
CHAPITRE V	
L'ANALYSE THEMATIQUE DU CONTENU DU DISCOURS DE LA FTQ: DE L'EXCLUSION A LA PARTICIPATION	219
5.1 La crise: analyse thématique	220
5.2 L'entreprise: analyse thématique	224
5.3 Revendications syndicales: analyse thématique	228
5.4 Bref retour sur les revendications hors travail	231
5.5. Analyse thématique conceptuelle	233
CONCLUSION	238
BIBLIOGRAPHIE	250

INTRODUCTION

Les études portant sur le mouvement syndical au Québec ont tendance à se concentrer sur la période allant de 1960 à 1985. En effet, cette période est particulièrement riche, en terme d'études, sur les pratiques et les luttes syndicales. Début des années 1960, c'est l'instauration de la Révolution tranquille; début des années 1970, c'est l'émergence de l'idéologie de gauche dans le mouvement syndical. Cette période coïncide avec l'ouverture généralisée de la crise qui entraîne dans son sillage, chômage et inflation. Les syndicats sont durement frappés par la crise et subissent une perte d'effectifs considérable. On parle même de crise de syndicalisation. De plus, malgré le fait qu'ils doivent se défendre contre la crise et ses effets, ceux-ci font face à partir du milieu des années 1970, aux offensives patronales pour juguler la crise et relancer la croissance. C'est pourquoi l'étude portant sur le syndicalisme au Québec, couvrant cette période est très variée.

Mais le syndicalisme est un mouvement regroupant plusieurs syndicats et organisations syndicales dont l'objectif principal est de défendre et de promouvoir les intérêts des travailleurs. Chaque syndicat ou organisation syndicale a sa propre histoire, ses propres spécificités et leurs stratégies de revendications sont différentes.

Les organisations syndicales n'appréhendent pas le social et le politique de la même façon et leurs rapports avec l'entreprise ne connaissent pas la même évolution. Ainsi selon l'intérêt du chercheur et de sa recherche, il choisit une organisation syndicale en particulier comme objet d'étude, ou une dimension d'étude du syndicalisme québécois. Nous citons en exemple les études de Josée Mona Gagnon portant sur la théorie du syndicalisme, sur les rapports syndicats-Etat et sur les formes d'institutionnalité du syndicalisme québécois (1989, 1991, 1994) et celle d'André Beaucage portant sur les luttes salariales des Fronts communs (1989).

Quant à nous, nous choisissons comme objet d'étude la FTQ. Notre étude portera sur le discours qu'elle a tenu sur la crise et les mutations sociales dans les entreprises, c'est-à-dire sur les changements intervenus dans l'organisation du travail

dans les entreprises, changements qui ont une incidence sur les rapports sociaux tant au niveau organisationnel qu'institutionnel.

Notre étude couvrira la période de 1970 à 1998 et sera centrée sur les formes de revendications mises de l'avant par la Centrale face à la crise et aux mutations sociales dans les entreprises. Au niveau théorique, notre étude se situera dans l'approche théorique des mouvements sociaux et celle de l'école de la régulation. Le niveau méthodologique, quant à lui, se situera dans l'approche de l'analyse thématique de contenu du discours.

Notre objectif principal consiste à analyser les revendications syndicales de la FTQ, à travers l'évolution de son discours sur la crise et les changements intervenus dans les entreprises. Nous nous attacherons principalement au discours officiel de la FTQ, c'est-à-dire celui émanant de l'exécutif ou de l'appareil syndical.¹

L'étude tentera également de dégager des éléments de réflexion, des questionnements au sujet de l'évolution du discours de la FTQ face à la crise, à l'entreprise et à l'Etat.

Notre choix de la FTQ comme objet de recherche est lié à son histoire de combat pour l'affirmation de l'identité québécoise, à l'évolution de son idéologie, à ses stratégies de revendications syndicales et pour l'importance de premier ordre qu'elle occupe dans le mouvement syndical québécois, en tant que plus grosse centrale syndicale au Québec, présente dans les divers secteurs des activités socio-économiques et du travail.

Un regard sur les autres centrales syndicales nous montre que la CEQ est majoritairement composée d'enseignants et de personnels travaillant dans les réseaux d'enseignement. La CSD, par contre, est présente dans les grands secteurs des activités socio-économiques et du travail mais elle possède moins d'effectifs que les

¹ Pour faire référence à la FTQ en tant qu'organe officiel, nous utiliserons de temps à autre les termes d'exécutif syndical, appareil syndical ou Centrale syndicale.

autres.²Quant à la CSN, la deuxième centrale en importance après la FTQ, elle a déjà été l'objet d'une pareille étude effectuée par Jacques Boucher (1994).

L'étude comme telle sera divisée en deux parties. La première présente la problématique de la recherche et le cadre méthodologique. La deuxième partie sera consacrée à l'analyse de l'évolution du discours de la FTQ sur la crise et les mutations sociales dans l'entreprise.

Ainsi l'objet de la thèse nous amène à poser comme question de départ, vue comme premier fil conducteur de la recherche, la question suivante: le discours de la FTQ sur la crise et les changements intervenus dans les entreprises est-il l'expression de ses revendications?

² Voir Louis Fournier, *La FTQ, première Centrale syndicale*, FTQ, 1989.

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE 1

1.1	Approche théorique des mouvements sociaux	7
1.1.1	Mouvements sociaux: conduites collectives conflictuelles, porteurs de rapports sociaux	7
1.1.2	Mouvements sociaux: revendications au niveau des rapports sociaux	10
1.1.3	Mouvements sociaux: revendications au niveau institutionnel	13
1.1.4	Mouvements sociaux: revendications au niveau organisationnel	15
1.2	Approche théorique de l'Ecole de la régulation	18
1.2.1	Mode de régulation fordiste	20
1.2.2	Le régime d'accumulation fordiste	20
1.2.3	Le rapport salarial fordiste	22
1.3	Articulation entre l'approche théorique régulationniste et celui des mouvements sociaux à travers une critique du rapport salarial	25
1.4	Le mouvement syndical: un acteur du mouvement social	29
1.4.1	Revendications syndicales phase I	29
1.4.2	Le radicalisme idéologique du mouvement syndical	31
1.4.3	Revendications syndicales phase II	33
1.4.4	Nouveau front commun et remise en cause du concertationnisme	34
1.4.5	L'action syndicale s'articule à la fois autour des revendications institutionnelles et organisationnelles sur le fond des rapports sociaux	36
1.5	La crise dans ses principales dimensions	38
1.5.1	Une crise économique	38
1.5.2	Une crise institutionnelle et du rapport salarial	43
1.5.3	Crise: autres rapports sociaux	45
1.5.4	Crise organisationnelle/crise de l'organisation du travail	47
1.6	Stratégies de sortie de crise	50
1.6.1	Insuffisance des recettes monétaristes	50
1.6.2	Le néo-fordisme	52

1.6.3 Le néo-taylorisme	53
1.6.4 Le modèle individualiste	55
1.6.5 Le modèle de démocratie salariale	58
1.7 Flexibilité: définition et interprétation	61

CHAPITRE I

LA PROBLÉMATIQUE

Certains sociologues ont, dans leurs études, identifié les organisations syndicales comme groupes de pressions institutionnels (Touraine, 1973), agent politique (Touraine, 1974), ou comme acteur politique (Mona Josée Gagnon, 1994). Cette tendance empêche de considérer le mouvement syndical comme un acteur social aux dimensions des mouvements sociaux. En choisissant d'étudier et d'analyser le discours de la FTQ sur les mutations sociales dans les entreprises, nous voulons montrer en premier lieu que ses stratégies ne se limitent pas aux champs organisationnel et institutionnel, mais se situent aussi bien dans le champ des rapports sociaux. Nous voulons montrer également qu'elle est un acteur social qui met de l'avant des revendications visant à modifier les enjeux qui caractérisent ces dimensions, principalement dans les entreprises. C'est pourquoi nous situons notre recherche dans une double approche théorique: celle des mouvements sociaux et celle de l'école de la régulation.

L'approche théorique des mouvements sociaux nous permet de définir les dimensions d'analyse, tandis que l'approche régulationniste est retenue en terme de complémentarité à celle des mouvements sociaux.

Pour bien encadrer l'objet de cette thèse, nous exposerons les approches théoriques retenues dans leurs principales dimensions pour ensuite tenter d'établir un lien entre ces deux approches. Dans un deuxième temps, il sera question de la présentation du mouvement syndical en tant qu'acteur social.

Il est important de mentionner que cette période étudiée est traversée par une crise majeure qui perdure. C'est une crise aux multiples dimensions, c'est-à-dire en premier lieu économique et qui s'étend aux champs organisationnel, institutionnel et touche les rapports sociaux. Pour faire suite, nous élaborerons sur les stratégies de sortie de crise.

1.1 Approche théorique des mouvements sociaux

Les mouvements sociaux sont porteurs de rapports sociaux et sont conflictuels par nature. Ceci ne signifie pas pour autant qu'ils sont des mouvements sociaux aux tendances antagoniques. Dans le cas qui nous préoccupe, ils sont plutôt des mouvements de revendications.

1.1.1 Mouvements sociaux: conduites collectives conflictuelles, porteurs de rapports sociaux

En élaborant sur la théorie des mouvements sociaux, on ne peut s'empêcher de se référer aux travaux d'Alain Touraine. Celui-ci a le mérite de proposer un nouveau cadre théorique d'analyse des changements sociaux.

Touraine donne un sens très particulier à la notion de mouvement social. En premier lieu, et c'est là l'essentiel, écrit-il, "je définis les mouvements sociaux comme des conduites socialement conflictuelles mais orientées et non pas comme la manifestation des contradictions objectives d'un système de domination" (Touraine, 1978: 107).

Conséquemment, les mouvements sociaux ne peuvent être caractérisés selon lui, par la contradiction entre le capital et le travail, mais par l'ensemble du mode de connaissance, d'investissement, de modèle culturel, c'est-à-dire les grandes orientations culturelles: l'historicité (ibid.: p. 45).

Bien entendu, il est question dans les travaux de Touraine d'une nouvelle forme de société: la société programmée ou post-industrielle. Dans cette société dans laquelle nous entrons, explique-t-il, ce n'est plus la lutte de classes pour le contrôle du processus de production et de la conquête du pouvoir qui est au centre de l'histoire, mais

les nouveaux mouvements sociaux: l'expression des conflits de la production culturelle de la société par elle-même. Ils "sont en train de devenir les principaux acteurs de l'histoire contemporaine, des agents rationnels décidés à transformer la société" (Vaillancourt, 1991: 217).

Dans l'approche tourainienne, les mouvements sociaux ont des caractéristiques qui leur sont propres. Ils sont régis par une combinaison de trois principes: identité, opposition et totalité. L'identité est le principe qui définit l'acteur comme porte-parole d'un groupe social, tandis que l'opposition renvoie à la défense de l'acteur contre son adversaire de classe et la totalité renvoie à l'enjeu, c'est-à-dire à l'historicité. (Touraine, 1978: 109).

L'historicité est le concept central de l'approche tourainienne. Car selon Touraine, une société ne repose ni sur ses ressources matérielles, ni sur l'idéologie, mais sur son historicité (ibid.: 39). Touraine se démarque du courant marxiste classique, car dans son analyse du changement social, les luttes sociales qui caractérisent les mouvements sociaux s'articulent non pas autour de la production économique, mais autour de l'historicité, c'est-à-dire "l'ensemble des valeurs, ressources sociales et orientations culturelles d'une société" (Roc, 1993: 10).

L'historicité est le lieu de l'opposition de deux acteurs de classes, l'enjeu de la lutte qu'ils mènent pour le contrôle des ressources sociales et culturelles (ibid.: 11). A ce sujet, Touraine se fait très explicite en écrivant: "Le champ de l'historicité est l'ensemble formé par des acteurs de classes et par l'enjeu de leurs luttes, qui est l'historicité elle-même" (Touraine, 1978: 104).

Ces acteurs de classes sont la classe dirigeante et la classe populaire. L'une s'approprie, par son savoir et sa capacité d'innovation dans les grands domaines de la production culturelle et sociale, l'historicité, et l'autre lutte pour se réapproprier la direction de l'historicité. Touraine écrit:

La classe dirigeante est le groupe d'innovateurs-dominateurs qui s'identifie à cette production de la société par elle-même, à cette historicité, et en retour l'utilise pour légitimer sa domination sur le reste de la société, c'est-à-dire la

classe populaire qui lui est soumise, mais qui conteste aussi sa domination pour se réapproprier l'historicité (ibid.: 48).

La classe dirigeante renvoie à l'appareil technocratique qui étend sa domination sur la classe populaire grâce à son contrôle de l'historicité. La classe populaire est porteuse de mouvements sociaux qui contestent non seulement la domination de son adversaire de classe, l'appareil technocratique, mais qui s'opposent aussi à lui pour la direction de l'historicité. Tel que l'indique Touraine, « Le mouvement social est la conduite active organisée d'un acteur de classe, luttant contre son adversaire de classe pour la direction sociale de l'historicité dans une collectivité concrète » (ibid.:104).

Les mouvements sociaux sont donc des actions collectives aux conduites conflictuelles impliquant deux acteurs dont l'un s'oppose à l'autre pour l'appropriation et la destination de valeurs et ressources sociales (Melucci, 1978: 37-38).

Les conflits qui caractérisent les mouvements sociaux se manifestent particulièrement en dehors des lieux de travail. Car selon Touraine, « Ce n'est plus la lutte du capital et du travail dans l'usine qui est l'essentiel mais celle des appareils et des usagers, consommateurs ou habitants, définis moins par leurs attributs spécifiques que par leur résistance à ces appareils » (Touraine, 1978: 21).

C'est ainsi que sexualité, corps, loisirs, consommation, écologie deviennent des lieux de conflits, de résistance, de revendications contre la rationalité instrumentale des appareils technocratiques (Melucci, 1978: 48).

Les conflits sont partout, là où les appareils technocratiques étendent leur domination. Cependant, les mouvements sociaux ne remettent pas en question le modèle de société capitaliste, mais bien sa gestion technocratique du social. C'est pourquoi ils ne sont pas des forces sociales dont les revendications sont orientées vers la conquête du pouvoir et de l'Etat (ibid.) pour construire une société égalitaire. Ils sont des mouvements de revendication, de démocratisation d'espaces sociaux et publics (Maheu et Drescent, 1990), d'autonomie et d'indépendance face aux appareils technocratiques,

de la construction d'identités (Bélanger, 1988); de la défense d'un mode de vie (Dubet, 1993), de protection de l'environnement, des droits civils (Offe, 1985), de défense et de promotion des intérêts de groupes sociaux dont ils encadrent et assurent le support.

C'est dans ce sens que Touraine et d'autres analystes font une différence théorique et pratique (Roc, 1993:12) entre les conduites collectives conflictuelles contemporaines et celles d'avant la deuxième guerre, c'est-à-dire les mouvements sociaux traditionnels au projet révolutionnaire et les mouvements sociaux d'aujourd'hui (les nouveaux mouvements sociaux) au projet d'élargissement d'espaces démocratiques et d'autonomie. Ils sont porteurs de nouveaux types de rapports sociaux. Ils ne revendiquent pas la conquête du pouvoir politique et des appareils étatiques, mais s'opposent à l'imposition des besoins, au refus de la manipulation et à l'imposition de la domination des appareils technocratiques (ibid.:13).

Les nouveaux mouvements sociaux manifestent une méfiance explicite devant les phénomènes de centralisation de délégation d'autorité et des états-majors lointains, au profit de l'assemblée générale, du contrôle des dirigeants (Neveu, 1996: 67).

1.1.2 Mouvements sociaux: revendications au niveau des rapports sociaux

Les nouveaux mouvements sociaux remettent donc en question les formes classiques de conflits, en mettant en scène de nouvelles formes de revendications, à partir desquelles les acteurs sont situés dans un même champ culturel et social. L'action sociale est normativement orientée par l'historicité qui elle-même, "est mise en oeuvre qu'à travers les rapports de classes" (Touraine, 1978: 83).

Ce qui signifie que la reproduction de la société par elle-même est mise en forme par le dynamisme interactionnel de plusieurs types de rapports sociaux. De ce fait, la société, en tant que formation sociale est, selon Mouffe, un ensemble complexe de rapports sociaux hétérogènes qui ont leur dynamisme propre et qui ne peuvent être tous réduits à des rapports sociaux de production ou à leurs conditions idéologiques et politiques de la production (Mouffe, 1983: 48).

Chantal Mouffe se démarque en quelque sorte de la pensée marxiste

traditionnelle et rejoint, à certains égards, celle des analystes des nouveaux mouvements sociaux. Car dans l'analyse marxiste traditionnelle de l'action sociale, on met l'accent sur un type particulier de rapports sociaux, les rapports sociaux de production, tandis que l'accent est mis sur un type particulier de conflits, les conflits entre le capital et le travail.

Or, après la deuxième guerre mondiale, la société capitaliste est traversée par une vague de mutations sociales qui aboutissent à des transformations culturelles profondes. On assiste à l'intervention croissante de l'Etat dans les sphères du social. De ces nouvelles transformations sociales et institutionnelles naissent de nouveaux conflits. Et, c'est de ces nouveaux conflits qu'émergent les nouveaux mouvements sociaux, porteurs pour chacun d'un rapport social propre.

Le système social du capitalisme d'après-guerre est organisé non pas autour d'un type central de rapports sociaux, mais autour d'une variété de rapports sociaux dont chacun a son dynamisme propre (Mouffe, *ibid.*) et s'identifie à un mouvement social propre: rapport de consommation (Bélanger et Lévesque, 1991), rapport de sexe (homme/femme) et rapport d'âge (Boucher, *CRISES*, No 9003), rapport d'ethnicité (Melucci, 1983, 1990), rapport de natalité (pro et anti-avortement), rapport de santé et rapport d'écologie.

Selon Touraine et les analystes proches de sa conception, ces nouveaux thèmes revendicateurs n'acquièrent leur notoriété qu'en s'éloignant du lieu de travail, lieu de conscience de classes (Touraine et al., 1984: 297-316). "Le lieu central des rapports et des conflits sociaux s'est déplacé du champ de travail vers le champ plus large de la culture" (Touraine, 1982: 19).

Le mouvement social se déplace "du monde du travail à l'ensemble du champ culturel pour lutter contre une domination qui, bien au-delà de la production, s'étend à l'ensemble de la vie sociale" (Touraine et al., 1984: 408). Les nouveaux mouvements sociaux sont donc les véritables forces sociales qui façonneront la société programmée; "puisque'il n'y a pas, il n'y aura pas de second souffle du mouvement ouvrier, moins

encore de bond en avant" (ibid.: 336).

Le mouvement ouvrier n'est pas seulement en déclin, il est condamné à périlcliter, parce que nous explique Touraine, l'émergence des nouveaux mouvements sociaux affaiblissent non seulement la conscience ouvrière, mais érode sa croyance en elle (ibid.: 316). Ce n'est pas sans raison qu'il écrit: "dans la société programmée, le conflit principal est moins celui qui oppose le travailleur au maître de l'organisation que celui d'un appareil et de la population qu'il domine" (Touraine, 1978: 22).

Il s'agit d'un conflit spécifique qui s'articule hors du champ du travail. L'action sociale quant à elle, se situe essentiellement dans un rapport social spécifique et central: le rapport hors travail. Dans ce cas, les revendications sociales ne mettent en cause qu'un rapport social parce qu'elles ne peuvent plus défendre un métier, un statut, une communauté (ibid.:16).

On peut comprendre alors pourquoi Touraine conçoit le déclin du mouvement ouvrier comme indéniable et irrémédiable et suppose son remplacement par les nouveaux mouvements sociaux dont il tend à faire l'expression d'un type spécifique de rapports sociaux: les rapports sociaux hors travail. Par ce fait, Touraine, tout comme les marxistes traditionnels, nie que tout système institutionnel et organisationnel pourrait être constitué à la fois de rapports sociaux de travail et hors travail. Néanmoins, Bélanger et Lévesque, dans l'un de leurs travaux portant sur les services collectifs au Québec, ont abouti à cette perspective. Ainsi, dans l'analyse d'une institution sociale, le CLSC, produite en 1991, ceux-ci ont montré que le système de santé est caractérisé par deux types de conflits: un conflit qui s'articule autour du travail, mettant en scène les travailleurs professionnels du réseau de la santé et l'Etat employeur; l'autre mettant en scène les citoyens consommateurs et l'appareil technocratique représentant légitime de l'Etat distributeur de services et preneur de décisions touchant la vie sociale des usagers.

Ces conflits, quels qu'ils soient, sont interdépendants selon eux, puisqu'ils résultent de la même domination institutionnelle: travailleurs, professionnels du réseau de la santé et citoyens consommateurs ont le même adversaire, l'appareil technocratique-étatique. Le système de santé est organisé autour de deux rapports

distincts mais interdépendants: le rapport de travail (salarial) et le rapport hors travail, c'est-à-dire le rapport de consommation (ibid). Nous y reviendrons. En conclusion, Bélanger et Lévesque ont montré qu'un mouvement social pouvait être porteur de plusieurs types de rapports sociaux.

En se démarquant de l'approche de l'analyse des nouveaux mouvements sociaux (N.M.S.) de Touraine, Bélanger et Lévesque élargissent le cadre d'analyse des nouveaux mouvements sociaux en situant l'action collective dans un double rapport social distinct, autonome et interdépendant: un rapport de travail et un rapport hors travail. L'appréhension de ce double rapport dans l'analyse des mouvements sociaux manifeste la réserve de ces auteurs quant à la thèse du déclin du mouvement ouvrier mise de l'avant par Touraine.

Nous avons montré que les mouvements sociaux sont porteurs de différents types de rapports sociaux et qu'ils sont des acteurs sociaux revendicateurs, aux conduites conflictuelles. Mais ce qui paraît tout aussi important à retenir, c'est qu'ils sont des mouvements de revendications et particulièrement des formes de luttes revendicatives (Touraine, 1978:113). Celles-ci émergent des conflits issus des contradictions qui activent les rapports sociaux. Ces conflits se situent dans les systèmes institutionnel et organisationnel, puisque c'est à travers les institutions et l'organisation que les mouvements sociaux produisent les pratiques sociales (ibid.: 125).

1.1.3 Mouvements sociaux: revendications au niveau institutionnel

Toute société requiert un minimum d'institutions et d'organisations pour son fonctionnement. Mais ce qui détermine une société concrète avant tout, fait savoir Touraine, c'est son champ d'historicité (Touraine, 1973: 72). "Institutions et organisations dépendent donc du champ d'historicité qui pénètre ainsi jusqu'à l'organisation sociale" (ibid.).

Une institution est commandée par l'historicité selon Touraine (Touraine, 1978: 100). Mais alors qu'est-ce qu'une institution? Selon lui, c'est "un système de rapports sociaux qui produit des décisions considérées comme légitimes par la

collectivité qui institue l'organisation sociale" (ibid).

Les décisions institutionnelles sont donc des décisions légitimes. Mais une décision institutionnelle, quel que soit son degré de légitimité et le niveau d'institution (Etat ou entreprise) d'où elle émane, ne requiert pas forcément, d'emblée, l'assentiment général. Elle est sujette à être contestée parce que le système d'action institutionnel se situe "dans une formation où s'articulent des actions historiques et des rapports de classes différents" (ibid.:101). Et de plus, parce que la configuration des sociétés et des institutions sociales est aussi déterminée par les rapports sociaux (Bélanger et Lévesque, 1992: 78).

Alors on peut comprendre pourquoi se trouvent, au centre de l'analyse des mouvements sociaux, les concepts de rapports sociaux et d'historicité. De plus, nous tenons à rappeler que les rapports sociaux sont aussi, par nature, des rapports conflictuels s'activant autour des enjeux de l'historicité, lieu des conflits sociaux opposant la classe dirigeante et la population (classe populaire).

La classe dirigeante, représentée par les appareils technocratiques, s'approprie le mode de connaissance, les ressources sociales, les orientations culturelles (historicité) pour gérer le développement au nom du progrès. Grâce à cette appropriation, les appareils technocratiques, à travers les institutions dont ils gèrent le fonctionnement et les orientations, imposent à l'ensemble de la société les besoins de la classe dirigeante au nom du développement et du progrès.

Face à l'emprise de cette domination sociale, la classe populaire résiste et s'oppose. Ses revendications sont prises en charge par les mouvements sociaux qui les portent au niveau institutionnel: revendications contre l'imposition des besoins; pour la reconnaissance d'identité et contre les formes d'exclusion pour participer aux discussions des processus décisionnels visant à élargir les espaces de la démocratie, acquérir de l'autonomie et un partage équitable du pouvoir.

Ces revendications sont situées à l'intérieur d'institutions et de procédures considérées comme telles et légitimes (Touraine, 1978: 115). Leur action vise à

modifier les décisions prises au niveau institutionnel (ibid.).

Ce ne sont pas des luttes à vaincre ou à mourir, mais des luttes de revendication débouchant sur des compromis. A ce sujet, Touraine écrit: « L'étude des mouvements sociaux montre en effet qu'après une première phase d'opposition globale entre les utopies concurrentes apparaît une phase d'affrontement direct entre les adversaires sociaux, puis une phase d'institutionnalisation des conflits » (Touraine, 1973: 241).

Ainsi quel que soit l'ampleur des conflits opposant les adversaires sociaux, ils finissent par conclure un armistice ³instituant des compromis institutionnalisés (Bélangier et Lévesque, 1992:78) qui permettent de modifier les décisions institutionnelles prises par les appareils.

1.1.4 Mouvements sociaux: revendications au niveau organisationnel

Traditionnellement, certains analystes de la théorie de l'organisation dont Bernoux (1985), définissent l'organisation par les caractéristiques suivantes: division des tâches, distribution des rôles, système d'autorité, de communication et de contribution- rétribution. Cette définition si pertinente soit-elle, ne paraît pas répondre à notre besoin du moment. Nous porterons plutôt notre attention sur les travaux effectués par Alain Touraine, dans le cadre de l'analyse des mouvements sociaux.

Touraine après avoir appelé institution le mécanisme de décisions légitimes, écrit: "J'appelle organisations les unités collectives d'action utilisant des catégories spécifiques de ressources, remplissant une fonction légitime et gérées par un mode d'autorité propre " (Touraine, 1973: 382).

Le mode d'autorité repose avant tout sur un pouvoir (ibid.:239), instrument qui définit les objectifs et les normes d'une organisation (ibid: 282). Le concept de pouvoir

³ Lipietz et Leborgne, cités par Bélangier et Lévesque in "Eléments théoriques pour une sociologie de l'entreprise: des classiques aux néo-classiques", Cahiers de recherche sociologiques, no 18-19, 1992.

joue un rôle déterminant dans l'analyse de l'organisation. Toutefois, sa définition varie d'une approche d'analyse à une autre.

Dans l'approche stratégique par exemple, le pouvoir se définit comme une relation qui met aux prises deux ou plusieurs acteurs dans l'accomplissement d'un objectif commun et qui implique toujours la possibilité des uns d'agir sur les autres (Crozier et Friedberg, 1977: 56). Le pouvoir est donc un rapport de force, la capacité d'action que possède un acteur pour tirer avantage dans une négociation (ibid).

Crozier et Friedberg traduisent le pouvoir en termes d'influence qu'un acteur cherche à avoir dans une organisation. Ainsi, ceux-ci nient le caractère de domination sociale que revêt le pouvoir. L'organisation, pour eux, est un lieu où les acteurs développent des stratégies pour contraindre les autres membres à satisfaire à leurs exigences et pour échapper en même temps à leur contrainte (ibid.:79). La contrainte est réciproque ce qui exclut, dans l'analyse stratégique, toute forme de domination sociale du pouvoir.

Pour Touraine, c'est le contraire. Plaçant l'analyse de l'organisation dans l'approche théorique des mouvements sociaux, il a une définition autre du pouvoir. "J'entends donc par pouvoir la projection sur une organisation d'une domination de classe légitimée par un système politique." (Touraine, 1973: 283). Le pouvoir n'est donc pas une relation entre des acteurs ou l'exercice de l'influence, c'est de préférence, un système de domination sociale, légitimé par des décisions institutionnelles qui définissent les limites (ibid.) Touraine associe le pouvoir à des rapports de domination d'une classe sur une autre. Ainsi,

Dans la société programmée, la classe dirigeante est la catégorie sociale qui a le pouvoir de mobiliser des ressources sociales, au profit du développement scientifique et technique et qui en même temps contrôle l'utilisation de ces investissements et identifie les intérêts de modèle culturel à ceux des appareils qu'elle dirige (ibid.: 147).

Le pouvoir est l'élément qui permet, au sein d'une organisation, à la classe dirigeante d'assurer le contrôle des orientations socio-culturelles et du mode de production et par la suite, de les imposer par l'intermédiaire des appareils, sous forme de

contrainte, à la classe populaire, au nom du développement d'un modèle culturel.

Quant à l'organisation elle-même, elle se situe dans un champ d'historicité. C'est un système intégré de pouvoir qui encadre le mode de gestion et d'une domination sociale qui assure la régulation du modèle de développement et de production. Elle est générée par des rapports sociaux et activée par des conflits dont la mise en forme résulte du dynamisme des rapports sociaux.

L'existence de conflits amènent les catégories sociales subissant les conséquences directes de la domination sociale à s'organiser en mouvements sociaux qui assurent la cohérence de leur opposition. Ceux-ci prennent en charge leurs revendications adressées contre la domination des organisations et cherchent à les faire aboutir. Celles-ci n'ont pas pour objectif d'atteindre le pouvoir mais de modifier la place de l'acteur dans l'organisation.

L'adversaire et l'acteur se situent à l'intérieur de l'organisation.⁴L'acteur revendique pour obtenir un meilleur salaire, de meilleures conditions de travail ou pour un changement des formes de commandement (Touraine, 1978: 116), ou encore pour des garanties de carrière, de la reconnaissance d'un statut personnel dans la hiérarchie de l'organisation (Touraine, 1974: 142).

Selon lui, dans les activités non reliées aux entreprises industrielles: techniciens, employés, chercheurs, infirmières ou médecins, enseignants; tous ceux qui appartiennent aux organisations modernes de production, de diffusion et d'application de la connaissance participent fonctionnellement à un réseau de communication et demandent en même temps un statut personnel, une carrière qui assure leur défense contre l'emprise de l'organisation (ibid.: 142).

⁴ Bien des acteurs se trouvent à l'extérieur de l'organisation et leur adversaire à l'intérieur. Ils luttent contre le mode de production d'une organisation ou contre son mode de gestion. Nous pouvons citer les mouvements pacifique, écologique, féministe, etc. Ces genres de luttes externes se produisent parce que toute organisation entretient un rapport avec un environnement extérieur (Touraine, 1973,1974; Crozier et Friedberg,1973).

On retrouve aussi des consommateurs individuels se transformant en mouvements sociaux pour imposer aux entreprises des changements technologiques ou organisationnels (Bélanger et Lévesque, 1991:39).

Les revendications mises de l'avant débordent le cadre des revendications salariales pour s'étendre à des domaines plus larges, parce que, selon Touraine, la domination déborde le domaine de la production industrielle et s'étend à ceux de l'information, de la consommation et autres (Touraine, 1974:187-188).

Pour ainsi dire, les revendications prises en charge par les mouvements sociaux contre le mode de gestion et la domination des organisations, tout comme au niveau institutionnel, ne sont pas des luttes à finir. Elles peuvent s'activer à des degrés supérieurs mais finissent par inclure une trêve, ou une entente suite à une négociation, résultat d'un compromis. C'est dans ce sens que Touraine parle de l'institutionnalisation de l'organisation,⁵ parce que rendus au stade de compromis, les conflits sont institutionnalisés. Ce n'est pas l'organisation, mais bien les institutions qui sont les mécanismes de discussion et de négociation et c'est le système institutionnel lui-même qui définit les limites d'action du pouvoir et de domination des organisations (Touraine, 1973: 239). Ainsi les revendications qui se manifestent au niveau organisationnel se rapportent aussi au niveau institutionnel.

Pour conclure, selon Touraine, "une organisation est commandée d'un côté par les institutions et au delà par une historicité et des rapports de classes" (Touraine, 1978: 10). Institutions et organisations sont inséparablement liées. Les mouvements sociaux sont donc l'expression de divers types de revendications qui s'activent à travers les rapports sociaux et ont pour but principal de les modifier et de les changer.

1.2 Approche théorique de l'Ecole de la régulation

Les travaux de Michel Aglietta, particulièrement son ouvrage *Régulation et crises du capitalisme*, ouvrent la voie à l'élaboration de la théorie de la régulation.

⁵ Voir Touraine 1973, principalement aux pages 237-246.

L'impact de cette recherche sur la communauté des chercheurs a poussé certains d'entre eux à adopter cette nouvelle approche théorique. Les recherches initiales ont porté sur le capitalisme américain et français dans leur fonctionnement endogène.

La théorie de la régulation tire son fondement du marxisme. Mais elle ne repose pas complètement sur les propositions théoriques avancées par le marxisme en tant qu'idéologie de changement sociétal reposant sur la lutte historique des classes. Les régulationnistes se refusent à adhérer d'emblée à la théorie marxiste, ils y puisent plutôt ce qu'il convient, pour élaborer l'approche théorique de la régulation (ATR). Ainsi, "Nous tirons du marxisme une idée fondamentale, largement confirmée par l'anthropologie moderne: le sujet économique, souverain et immuable, des robinsonnades à nos sociétés contemporaines n'existe pas: ce sont les rapports sociaux qui sont les sujets de l'histoire" (Aglietta, 1976:1).

De ces rapports sociaux, les régulationnistes accordent une importance particulière au rapport salarial pour expliquer les transformations du capitalisme au XXe siècle et proposer un modèle d'analyse théorique du dynamisme de la croissance et l'émergence de la crise. Pour Aglietta, il s'agit d'expliquer de manière endogène le passage de la croissance à la crise (ibid.:113).

Pour expliquer méthodologiquement "l'alternance des périodes de relative stabilité et de périodes de crises" (Bélanger et Lévesque, 1991:17), l'approche théorique de la régulation fait appel à un ensemble hiérarchisé de notions (dispositifs institutionnels) dont le régime d'accumulation, le mode de régulation, le rapport salarial et autres (Voir Robert Boyer, 1986). Pour la commodité de notre travail, nous retenons ces trois notions que nous considérons comme principales. Ceci implique que nous n'engagerons pas une discussion ni théorique, ni critique sur la théorie de la régulation. Nous voulons simplement la présenter dans une dimension conceptuelle à travers ces notions principales, puisque nous aurons tout au cours de notre travail, à nous y référer, principalement le rapport salarial.

1.2.1 Mode de régulation fordiste

L'introduction de cette notion dans l'étude des rapports sociaux de production du système capitaliste n'est pas un accident de parcours. Elle résulte de la critique des régulationnistes (Billaudot, 1995:211) envers la théorie néo-classique, dont la notion d'équilibre général sert de cadre explicatif au mouvement économique capitaliste, en traduisant les comportements des agents économiques comme relevant d'une rationalité *a priori* (Boyer, 1986:57).

Les régulationnistes, en introduisant la notion de mode de régulation, visent à remplacer l'équilibre statique par l'analyse des processus dynamiques de résorption des déséquilibres qu'engendre en permanence l'accumulation, ensuite insérer les marchés dans une série de dispositifs institutionnels (Boyer et Saillard, 1995b:53).

Les régulationnistes rejettent la notion d'équilibre général des approches néo-classiques, au profit de la notion de mode de régulation qui désigne la mise en oeuvre

d'un ensemble de procédures et de comportements individuels et collectifs qui doivent simultanément reproduire les rapports sociaux à travers la conjonction de formes institutionnelles historiques déterminées et soutenir le régime d'accumulation en vigueur [...] assurer la comptabilité entre un ensemble de décisions décentralisées (ibid.:64).

Ainsi, le mode de régulation fordiste caractérise un ensemble de procédures qui assurent, sur une longue période et de façon endogène, la stabilité de la reproduction des rapports sociaux, tout en servant de soutien et de guide au régime d'accumulation, par la conjonction des formes institutionnelles. L'autre propriété du mode de régulation fordiste est d'assurer aussi le dégagement, le partage et la diffusion des gains de productivité pour une période donnée (Aglietta, 1994: 121).

1.2.2 Le régime d'accumulation fordiste

Une des idées de base des régulationnistes dans le développement de leur étude de la dynamique du capitalisme, est selon Juillard, que "des arrangements institutionnels particuliers infléchissent la trajectoire de croissance d'une économie donnée" (Juillard, 1995: 225). Ainsi, selon lui, "on a donné le nom de régime d'accumulation à la projection de ces rotations sur un plan purement macro-

économique" (ibid).

En tenant compte de ces considérations, le régime d'accumulation caractérise un modèle de croissance d'une économie nationale à une période donnée du développement historique du capitalisme. Dans ce sens, il "caractérise les régulations sociales et économiques qui permettent à l'accumulation de se développer sur le long terme" (Boyer et Saillard, 1995:61). En d'autres termes, le régime d'accumulation désigne selon Boyer, "l'ensemble des régulations assurant une progression générale et relativement cohérente de l'accumulation du capital, c'est-à-dire permettant de résorber ou d'étaler dans le temps les distorsions et déséquilibres qui naissent en permanence du processus lui-même" (Boyer, 1986:46).

Les régularités sociales et économiques entre les formes institutionnelles sur lesquelles reposent le mode de régulation capitaliste et à travers lesquelles s'expriment le régime d'accumulation, s'inscrivent dans un horizon temporel limité et dans un espace national défini. Les possibilités de crise sont là, elles ne sont pas exclues. De ce fait, le régime d'accumulation caractérise à la fois l'évolution de la croissance et celle des crises.

Les régulationnistes distinguent deux formes de régime d'accumulation: l'une extensive, l'autre intensive. Le régime d'accumulation extensive renvoie, selon Juillard,

au développement du capitalisme qui requiert de nouvelles branches et de nouveaux marchés, étend ses relations de production à de nouvelles sphères des activités économiques, sans pour autant modifier de manière importante les conditions de production et d'efficacité du travail ou du capital (Juillard, 1995:227).

Ce régime d'accumulation fait référence au taylorisme dominant. Au contraire, dans le régime d'accumulation intensive, "les conditions de production sont systématiquement transformées de manière à accroître la productivité apparente du travail" (ibid.) Un autre point important à souligner, c'est que le régime d'accumulation intensive s'accompagne d'une consommation de masse croissante et il est de type endogène: c'est le régime d'accumulation fordiste. Il est selon Boyer, une combinaison de trois caractéristiques: la première, une organisation du travail reposant sur la

mécanisation du procès de travail, la parcellisation plus poussée des tâches, le renforcement de la séparation entre exécution et conception; la seconde, la garantie du partage des gains de productivité et la troisième, le processus dynamique de l'ajustement de la production où la demande s'opère principalement sur un territoire national (Boyer, 1995b: 370-371).

Le régime d'accumulation fordiste est l'articulation des progrès techniques, l'évolution des salaires réels et la productivité du travail. C'est, selon Lipietz, "un mode de répartition et de ré-allocation systématique du produit social réalisant sur une période prolongée une certaine adéquation entre la transformation des conditions de la production et les transformations dans les conditions de la consommation finale" (Lipietz, 1984:18).

Le régime d'accumulation fordiste centré sur la consommation de masse exprime la croissance économique phénoménale du système capitaliste d'après-guerre, se situant d'abord aux Etats-Unis. La période de cette croissance se nomme les Trente Glorieuses. Cette glorieuse croissance "est la conséquence d'un compromis capital-travail codifiant le partage des gains de productivité associés à l'acceptation des méthodes de production fordienne" (Boyer, 1995b:370). L'élément central de ce compromis social est le rapport salarial.

1.2.3 Le rapport salarial fordiste

Le rapport salarial, avance Aglietta, est le rapport social fondamental qui définit le capitalisme (Aglietta, 1994:121). Il se définit, selon Boyer, "par la complémentarité des institutions qui encadrent le contrat de travail et leur comptabilité avec le mode de régulation en vigueur" (Boyer, 1995a:106). Le rapport salarial varie d'une période donnée à une autre et ses configurations résultent de la situation économique qui prévaut au cours de cette période et au mode de régulation en exercice.

Alors pour comprendre comment s'est institué le rapport salarial fordiste, nous allons brièvement nous référer au fordisme en tant que mode d'organisation du travail et mode de régulation.

Après la Seconde Guerre mondiale, l'organisation du procès de travail a connu une gigantesque transformation due à l'essor considérable du progrès technique dans le domaine de la production. Cette innovation technologique influe considérablement sur les conditions d'existence du salariat, elle est à l'origine de la consommation de masse.

Le fordisme en tant que mode d'organisation du travail "caractérise un stade nouveau de la régulation du capitalisme" (Boyer, 1995a:96). Il désigne d'abord, selon Aglietta, la mécanisation du travail par l'implantation de la ligne de montage, "une machine formidable de dégagement de gains de productivité et d'extraction du surtravail" (Aglietta, 1994: 117). D'un autre côté, il désigne aussi, selon lui, "un principe de contractualisation entre syndicats et patrons permettant d'établir des règles de partage des gains de productivité, se traduisant notamment par des hausses systématiques et anticipées du pouvoir d'achat des salariés" (ibid.).

Le rapport salarial fordiste découle de l'articulation de ces deux principes fondamentaux du fordisme. Comme l'expliquent Bélanger et Lévesque, le rapport salarial fordiste comporte deux dimensions, une dimension organisationnelle et une dimension institutionnelle (Bélanger et Lévesque, 1991:21). La dimension organisationnelle renvoie aux règles qui déterminent, en grande partie, l'organisation du travail fordiste (ibid), aux modalités de mobilisation, à l'attachement des salariés à l'entreprise et à la division sociale et technique du travail (Boyer, 1986:49).

La dimension institutionnelle renvoie au compromis social fordien. Ce compromis est caractérisé par l'institutionnalisation des négociations collectives, à travers lesquelles syndicats et patrons établissent des normes salariales conformes au dégagement, à la diffusion et au partage des gains de productivité. C'est le partage salaires-profits. Les salariés acceptent la transformation des conditions de production contre la garantie du pouvoir d'achat des salaires. (Saillard, 1995:156). Ce compromis a un comportement social et marchand, il est institué pour permettre aux travailleurs salariés d'être les plus importants consommateurs des biens de consommation de masse et pour générer la reproduction des rapports sociaux. C'est dans ce sens que Hughes Bertrand écrit: "Le rapport salarial fordiste est ainsi saisi dans sa forme économique la

plus contractée, comme un échange social, pouvoir d'achat contre les gains de productivité" (Bertrand, 1995: 126-127).

Le rapport salarial fordiste assure le lien entre le salaire réel et la productivité. Il est le dispositif institutionnel par excellence sur lequel repose particulièrement la stabilité de la croissance, tout en servant de support au régime d'accumulation. Il contribue aussi à l'élargissement de la solidarité sociale par son implication au développement du salaire indirect. Il s'agit des revenus de remplacement en cas de maladie, des prestations de vieillesse, des prestations familiales, des aides ou des allocations d'assistance [...]. Ces revenus et ces dépenses mettent en oeuvre des circuits collectifs de financement organisés à différents niveaux: de l'entreprise, de la branche ou secteur de la nation (Saillard, 1995:153).

Ces revenus indirects sont administrés par l'Etat qui en assume et assure la distribution. C'est par ce biais qu'il élargit ses interventions dans le social par "la prise en charge d'une série de besoins afférents à la reproduction des salariés, sous la forme de biens collectifs" (Cartelier et De Vroey, 1989:76).

Tel que conçu par les régulationnistes, le rapport salarial fordiste constitue la toile de fond du mode de régulation capitaliste après la deuxième Grande Guerre. Il est "la notion qui occupe une position stratégique dans la théorie de la régulation et qui en constitue l'apport original" (Bélanger et Lévesque, 1991:21).

La théorie de la régulation est une combinaison de plusieurs dispositifs institutionnels interreliés, dans un même processus de changement et de croissance limitée, à l'intérieur d'une période donnée et à partir desquels se matérialisent les rapports sociaux de production. Parmi ces dispositifs institutionnels, le rapport salarial joue une double fonction dans la mise en forme analytique de l'ATR. Il est le mécanisme institutionnel central, le rapport social prédominant qui assure le lien entre l'économique et le social. Alors toute critique de l'ATR, s'il en faut, doit mettre en cause le rapport salarial.

1.3 Articulation entre l'approche théorique régulationniste et celle des mouvements sociaux à travers une critique du rapport salarial

Les régulationnistes font appel à plusieurs notions pour expliquer le développement du mode de production capitaliste d'après-guerre. Parmi celles-ci, ils accordent une place centrale et prépondérante au rapport salarial dans l'élaboration de la théorie de la régulation. D'où notre intérêt à le retenir comme point de critique.

Comme nous l'avons déjà mentionné, le rapport salarial est le dispositif institutionnel central du compromis social fordien, compromis qui assure la stabilité du fordisme en tant que système social de production et de reproduction.

Le compromis social fordien est fortement critiqué. On le qualifie de moyen que se donne la classe capitaliste pour avoir une mainmise sur les conditions d'existence de la population ouvrière (Coriat, 1984:96), de manipulation pour étouffer les périls menaçant l'essor du fordisme (Braverman, 1976) qui pourrait à tout moment être remis en cause par les conflits générés par les rapports sociaux de production.

Alors il fallait instituer un compromis qui garantirait sur une longue période l'essor du régime d'accumulation fordiste et la reproduction de la force de travail. Ce compromis est un mécanisme institutionnel visant à contenir les conflits et par lequel les salariés acceptent les transformations du procès de production qui leur enlèvent tout pouvoir sur le procès de travail et de production contre la garantie du pouvoir d'achat des salaires (Saillard, op. cit., 1995:156).

A ce titre, le travail prend une valeur d'échange qui s'articule autour d'un rapport marchand et d'un rapport de consommation. Ces rapports sont des rapports distincts mais interreliés. Ils paraissent être aussi importants dans l'analyse du système institutionnel social fordien. Toutefois, les régulationnistes les considèrent comme des rapports sociaux subalternes, en les englobant tout bonnement dans le rapport salarial. Pour les tenants de la théorie de la régulation, "le rapport salarial se définit par la complémentarité des institutions qui encadrent le contrat de travail et leur compatibilité avec le mode de régulation en vigueur" (Boyer, 1995a:106). Et Hugues Bertrand ajoute, "qu'il est une composante fondamentale de la régulation d'ensemble" (Bertrand,

1995:127).

Le rapport salarial se trouve au centre du système institutionnel caractérisant le fordisme en tant que mode de régulation sociale. Les régulationnistes font du rapport salarial un rapport central et dominant, et par le fait même, un rapport englobant. Il est le socle sur lequel les régulationnistes font reposer le mode de régulation fordiste à travers le compromis social fordien engageant patronat et syndicat. Le premier a pour mission historique et socio-économique la maximisation de l'accumulation du capital, l'autre la défense des intérêts des travailleurs.

La divergence d'intérêts entre ces deux acteurs nécessite, dans l'élaboration du compromis social fordiste, l'intervention d'un troisième acteur, aux apparences neutres, investi d'un pouvoir et d'une autorité institutionnellement légitimée. Ce troisième acteur en question, c'est l'Etat. "Il est partie prenante des processus de médiation, des conflits et rivalités logés au cœur du rapport salarial. [...] Il concourt à édifier tout le réseau des conventions, des règles et des codes formant l'ossature institutionnelle du rapport salarial fordiste" comme le soulignent Breton et Levasseur, 1990:77)

Ces deux politologues font comprendre que l'Etat conçu par les régulationnistes est un Etat participant aux décisions institutionnelles, servant de cadre au rapport salarial et en même temps, un Etat médiateur des conflits que produisent les rapports capital-travail-salariat. Par conséquent, les systèmes d'intervention de l'Etat s'agencent et s'ordonnent autour du travail salarié et du rapport salarial conçu comme le pivot central de l'institution du social et de son imaginaire (ibid.:78).

A travers leur analyse, Breton et Levasseur aident à comprendre que les régulationnistes situent la *praxis* de l'Etat dans la configuration du rapport salarial. Et de ce fait, la théorie de la régulation n'offre pas la possibilité de saisir d'autres dimensions interventionnistes de l'Etat où se cristallisent de nouvelles demandes sociales, autres que le salariat, dont sont porteurs les nouveaux mouvements sociaux. Car le compromis tripartite, patronat/syndicat/Etat, s'articulant explicitement autour du rapport salarial, comme le soulignent Buci-Glucksmann (1983) et Bélanger et Lévesque (1991), ignore

la portée des nouveaux mouvements sociaux et ne facilitent pas la prise en charge des nouvelles demandes sociales autres que celles s'articulant autour du rapport de travail. C'est dans ce contexte que Bélanger et Lévesque (1991) signalent l'insuffisance du rapport salarial à expliquer le dynamisme des formes institutionnelles ou des formations sociales concrètes.

En effet, ces deux sociologues ont montré dans leur mise en perspective de l'analyse des nouveaux mouvements sociaux, que les formes institutionnelles sont des compromis résultant de deux types de rapports sociaux entre classes et plus spécifiquement entre patronat et syndicat (ibid).

Leur étude porte sur les CLSC en tant qu'institution offrant des services aux citoyens-usagers et en tant qu'organisation instituante. Dans cette étude, ils mettent en perspective le double rapport par lequel est constitué le système de santé: un rapport de travail (rapport salarial) et un rapport de consommation. Le premier se réfère aux relations entre le syndicat et l'Etat-patron dont la stabilité prend forme à travers la négociation et la convention collective (Boucher, 90). Quant au rapport de consommation, il caractérise les relations entre citoyens-consommateurs (ou usagers) et l'Etat distributeur de services (Bélanger, 1988:103). Il s'agit des relations de pouvoir et de domination à travers lesquelles l'Etat, par l'intermédiaire des appareils technocratiques, assure la gestion des services collectifs, insère les citoyens dans un rapport de consommation dépendante et passive (Bélanger et Lévesque, 1988, ibid).

Le système de santé matérialise un rapport de travail (rapport salarial) qui se réfère au fordisme et un rapport de consommation de services qui procède de l'Etat-Providence. En effet,

De la même façon que le fordisme octroyait la pleine gestion de la production au patronat tout en concédant des compensations salariales aux salariés, le providentialisme concède aux citoyens l'accès universel à des services publics mais sans leur ouvrir la participation à leur gestion. Dans tous les cas, nous nous retrouvons devant les mêmes rapports de dépendance caractérisés par l'intégration et l'exclusion (Boucher, op.cit.).

Le providentialisme⁶ est constitué de contradictions et de domination sociale ayant pour toile de fond le rapport de consommation. C'est sur le fond de cette double dialectique qu'émergent les nouveaux mouvements sociaux. Ils expriment les demandes collectives des citoyens, prenant en charge leurs revendications et les transformant en luttes: luttes du mouvement étudiant remettant en question le système d'éducation, lutte du mouvement des femmes contre la manipulation du corps et contre l'emprise du modèle biomédical, en contestant à la fois "le type de consommation de masse du système des soins de santé" (Bélanger et Lévesque, 1991:37). S'y ajoute la lutte du mouvement comité de citoyens, remettant en cause le type de consommation et de rapport aux usagers.

Ces nouveaux mouvements sociaux font irruption partout, c'est-à-dire dans tous les domaines de l'intervention de l'Etat (Bélanger et Lévesque, 1988 et 1991). Ils permettent d'expliquer l'implantation de nouvelles formes d'institutions, tels les CLSC et certaines transformations de l'organisation du travail favorisant l'entrée des sages-femmes dans l'institution hospitalière (Bélanger et Lévesque, 1991:38). Ils sont aussi l'expression des groupes sociaux de services résultant de l'alliance entre des professionnels des réseaux étatiques, revendiquant l'autonomie ou la maîtrise de leur travail, et les usagers-consommateurs revendiquant le contrôle de l'orientation des services (Bélanger et Lévesque, 1985-1987; Boucher, 90,op. cit.). Nous sommes en face de deux types de conflits: l'un s'activant autour du rapport de travail, l'autre autour du rapport de consommation.

Cette mise en situation analytique montre et révèle que l'étude d'un système institutionnel, d'une formation sociale doit se faire par l'appréhension d'un double rapport social distinct, autonome et interrelié: un rapport de travail et un rapport hors travail.

Ceci porte à confirmer que le rapport salarial ne peut à lui seul rendre compte du dynamisme d'une forme institutionnelle, d'une formation sociale concrète ou d'une

⁶ C'est sous ce concept que les chercheurs du CRISES désigne l'Etat-providence.

organisation sociale. C'est ce que les régulationnistes n'ont pas pu saisir concrètement.

L'intégration des rapports sociaux de travail et hors travail dans l'étude d'un système institutionnel élargit le cadre d'analyse de la théorie des mouvements sociaux et permet à celle-ci de servir de complément à la théorie de la régulation dans l'analyse des systèmes institutionnels, d'une formation sociale ou d'une organisation sociale concrète.

1.4 Le mouvement syndical: un acteur du mouvement social

C'est à travers les revendications mises de l'avant par le front commun intersyndical que nous allons tenter de définir le mouvement syndical en tant qu'acteur du mouvement social.

1.4.1 Revendications syndicales phase I

Pour mieux cerner et définir les enjeux sur le plan analytique, il nous est nécessaire de faire référence au Québec, à la Révolution tranquille, vu son impact sur l'ensemble de la société tant aux niveaux politique et social que culturel.

En peu de mots, la Révolution tranquille est un ensemble cohérent de réformes qui ont été mises en oeuvre, selon Rouillard,

pour aligner le Québec sur les sociétés capitalistes avancées. Il s'agit d'un processus politique défini en terme de rattrapage ou de modernisation permettant à la société québécoise de combler un certain nombre de retards accumulés, principalement depuis les années 1930 dans la transformation des structures, des institutions sociales et politiques (Rouillard, 1989: 29).

L'Etat s'attribue de nouvelles fonctions: Il intervient dans l'économie pour faciliter la mise en application de politiques économiques, pour réglementer les rapports entre les syndicats et le patronat. Il intervient aussi dans le social pour compenser les effets de la misère et les risques sociaux tout en assumant la gestion et la distribution des services sociaux. L'Etat québécois devient, comme tous les autres Etats où s'applique le kéneysianisme, à la fois régulateur économique et régulateur social. L'Etat-Providence est à l'œuvre au Québec.

Les rapports de l'Etat avec les citoyens et les organisations sociales ont changé.

Son intervention dans l'économie et dans le social est l'enjeu de nouveaux conflits: de nouveaux mouvements sociaux émergent porteurs de nouvelles demandes adressées à l'Etat et de nouvelles revendications. Les syndicats deviennent un acteur social très actif: ils interviennent non seulement dans tout ce qui touche le travail et qui en a rapport, mais aussi dans tous les débats politiques et sociaux.

Par ailleurs, l'intervention de l'Etat dans le social et sa gestion, fait de lui non seulement le décideur, l'orienteur des services sociaux et le distributeur, mais également le plus grand employeur au Québec. Il est à la fois concepteur et législateur des normes en matière d'organisation du travail dans les services publics et para-publics. Comme tout patron, l'Etat cherche considérablement à étendre son influence et son autorité dans les relations de travail avec ses employés. Ce nouveau "mode d'autoritarisme" modifie profondément les relations de l'Etat-patron avec le mouvement syndical.

Au début de la Révolution tranquille tout paraît être beau et harmonieux entre l'Etat et les organisations syndicales. Celles-ci, comme l'ensemble des forces progressistes, appuient le gouvernement dans la mise en oeuvre des réformes et s'unissent à lui contre les forces conservatrices ou réactionnaires qui s'y opposent. (Piotte, 1977:95). Cette coexistence, qualifiée de pacifique (ibid.) ne dure pas longtemps, elle s'effrite et se rompt. Les conflits inhérents à toute forme de gestion de l'Etat capitaliste éclatent. La Révolution tranquille se transforme en tribune de revendications: revendications des mouvements sociaux pour assurer leur autonomie et avoir droit de participer aux décisions institutionnelles qui les concernent, affrontements du mouvement syndical avec l'Etat-employeur pour défendre et protéger les intérêts des travailleurs face aux politiques patronales du gouvernement.

Ainsi les négociations des années 1964-1968 ont permis aux Centrales syndicales d'obtenir certains gains importants pour leurs syndiqués des secteurs public et para-public: augmentation de salaire et sécurité d'emploi. Par contre, elles sont marquées par des grèves et des arrêts de travail importants (Rouillard, 1989:376-377).

Par la suite, le gouvernement durcit de plus en plus sa position dans ses

relations avec les syndicats. C'est ainsi que dans les années 1971-1972, la CEQ, la CSN et la FTQ forment un front commun inter-syndical pour contrecarrer l'intransigeance du gouvernement face aux revendications syndicales. La principale revendication soutenue par le Front commun consiste en une rémunération de \$100.00 comme salaire de base hebdomadaire pour les salariés du secteur public et para-public.

A la suite de grèves générales et de débrayages spontanés et avec l'appui de la population (ibid.: 380-382), les syndiqués obtiennent finalement gain de cause: leur revendication majeure, le salaire de \$100.00 par semaine pour les 50,000 employés les moins payés du secteur public et un régime amélioré de sécurité d'emploi leur est accordée (Fournier, 1994:76). L'indexation du salaire dans le secteur public aura un effet d'entraînement dans le secteur privé (ibid.). La revendication du salaire minimum de \$100.00 est une revendication à visée économique qui inclut à la fois une portée de classe (Boucher, 1994:30).

1.4.2 Le radicalisme idéologique du mouvement syndical

La lutte du Front commun marque un tournant majeur dans la radicalisation du syndicalisme québécois. Au niveau idéologique, le radicalisme syndical s'exprime à travers le virage à gauche des Centrales syndicales. S'opposant à l'idéologie de rattrapage du gouvernement libéral, voulant redéfinir l'organisation économique et sociale, elles publient chacune de leur côté, un manifeste politique élaboré à partir de la grille d'analyse marxiste. La CEQ, dans son manifeste intitulé *L'école au service de la classe dominante*, dénonce l'exploitation capitaliste, analyse la société en terme de conflits de classes antagonistes et l'école, en tant que lieu de reproduction perpétuelle du système capitaliste. La CSN, dans son manifeste *Ne comptons que sur nos moyens*, tout comme la CEQ, s'attaque aux fondements du système capitaliste, avec beaucoup plus d'acuité, bien entendu. Elle propose l'abolition de l'Etat capitaliste pour le remplacer par un Etat socialiste. Dans cette société socialiste, indique la CSN, l'économie sera contrôlée par les travailleurs qui participent avec l'Etat, opposé aux intérêts de la bourgeoisie, à sa planification (CSN, 1971).

Quant à la FTQ, dans son manifeste *L'Etat, rouage de notre exploitation*, elle

dénonce la domination de l'impérialisme économique qui s'effectue par la concentration du pouvoir économique aux mains des grands propriétaires mondiaux. (FTQ, 1971:15). Dans cette structure de domination, l'Etat joue un rôle clé, indique la FTQ, en établissant des politiques de subventions à l'entreprise privée qui se font en fonction des intérêts de la classe dominante (ibid.:16). Ainsi, l'intervention de l'Etat dans le développement économique, au lieu de corriger les inégalités dans la répartition de la richesse, soutient et maintient l'exploitation capitaliste (ibid).

Les centrales syndicales véhiculent un discours radical face au système capitaliste et à l'Etat. Mais si leur discours est d'inspiration marxiste, il y a toutefois une nuance à établir. Selon nous, leur projet de société n'est pas tout à fait homogène quant à leurs principaux objectifs. La CEQ, dans son discours, met davantage l'accent sur l'école qu'elle qualifie de moteur de reproduction des rapports sociaux de classes et de production, milite en faveur de la construction d'une société socialiste pour bâtir une école de masse. La CSN elle aussi, milite en faveur de la construction d'une société socialiste, mais pour bâtir un système économique planifié, géré par les travailleurs. Quant à la FTQ, elle revendique la participation du peuple québécois dans l'action économique, le renforcement des institutions économiques publiques, la nationalisation de l'épargne collective pour orienter le développement économique en fonction des besoins de la collectivité plutôt que sur celui des profits. La FTQ plaide en faveur de la construction d'une société où la collectivité, et non une classe spécifique s'approprie le pouvoir économique dont la gestion et l'orientation seront l'œuvre de l'Etat.

Les Centrales, avec une certaine nuance, militent en faveur du socialisme. Cependant, leur projet de société socialiste est vaguement défini, à peine ébauché et les moyens qu'elles envisagent pour le réaliser sont limités (Beaucage, 1989:20-21). Aucune de ces Centrales ne milite en faveur d'un parti travailleur authentique, capable de canaliser activement et politiquement l'option socialiste, c'est-à-dire selon Favreau,

un parti qui regroupe les militants les plus actifs, un parti qui lutte pour le socialisme en répondant aux intérêts à court et à long terme des travailleurs et de toutes les couches exploitées du peuple, un parti qui systématise,

oriente et unifie les luttes qui se mènent sur les différents fronts contre le capitalisme (Favreau, 1978: 6).

L'absence d'un tel parti permet au mouvement syndical de se faire le porte-parole idéologique de la classe populaire.

Toutefois, malgré ces considérations et les différences entre les centrales dans leur critique du système capitaliste et dans les objectifs principaux de leur projet de société, toutes se rejoignent sur un point: la condamnation du rôle de l'Etat dans le développement économique, de la concentration du pouvoir économique dans les mains des possédants et la distribution inéquitable des richesses (Beaucage, 1989: 22). Cette phase de radicalisation traduit le dépassement du syndicalisme affairiste pour épouser le syndicalisme de combat (Piotte, 1977).

Quoi qu'il en soit, l'orientation idéologique des centrales syndicales a une influence considérable sur la formation du Front commun qui se fait dans un climat de fraternité, sans aucune anicroche. Soulignons pour mémoire, que ce Front commun n'est pas le premier à s'inscrire dans l'histoire du mouvement syndical québécois. Déjà en 1949, la CTTCC (CSN) et les unions de métiers et d'industries affiliées au C.M.T.C.-A.F.L. et au C.C.T.C.I.O. formèrent un front commun pour s'opposer au Bill 5 du gouvernement qui enlevait aux policiers, aux pompiers et aux enseignants, le droit d'association (Piotte, 1977:111). L'important, c'est que le Front commun de 1971-1972, par rapport à l'ampleur de sa combativité et de son accompagnement idéologique, est le premier du genre dans l'histoire du syndicalisme québécois. Et pour cause, il est le plus cité. Mais d'autres fronts communs ont vu le jour après lui.

1.4.3 Revendications syndicales phase II

En 1974-1975, les trois Centrales refont l'unité, forment un nouveau front commun et mettent de l'avant des revendications visant à récupérer le "pouvoir d'achat et de l'enrichissement perdus par la suite de la forte poussée inflationniste des années 1973-75" (Beaucage, 1989:40). En plus des grèves entreprises par les centrales syndicales pour arracher l'indexation des salaires à la hausse des coûts de la vie, elles

tiennent aussi un sommet sur la hausse des prix et l'indexation des salaires. A ce sommet ont aussi participé des représentants de l'Union des producteurs agricoles, des associations coopératives, de l'économie familiale et un mouvement de défense des consommateurs (Fournier, 1994: 101). Sous l'égide des centrales syndicales, plusieurs résolutions de revendications sont adoptées: réouverture des contrats de travail, indexation des salaires, relèvement des pensions de sécurité de la vieillesse; réajustement de toutes les formes d'allocation sociale et gratuité des médicaments pour les retraités⁷ âgés de 65 ans et plus (ibid.). Agents économiques agricoles, mouvement syndical et mouvement populaire se regroupent pour empêcher la détérioration du niveau de vie des salariés et des non-salariés.

Salaire direct et salaire indirect convergent. L'Etat est doublement mis en cause. En tant que patron, il est interpellé à réouvrir la convention collective et à procéder à une nouvelle négociation salariale. En tant que providentialiste, on lui rappelle son engagement à tenir compte des besoins sociaux de la population et à compenser les effets pervers de l'économie qui frappent avant tout les non-salariés (les plus démunis).

1.4.4 Nouveau front commun et remise en cause du concertationnisme

Le Parti québécois (P.Q.), une fois arrivé au pouvoir, cherche à améliorer les relations de l'Etat avec les organisations syndicales. Il met en oeuvre une politique de concertation, c'est-à-dire un nouveau mode de consultation par lequel le gouvernement péquiste entend "faire travailler ensemble et dans le même sens les syndicats, le patronat et l'Etat (ibid.:135). Josée Mona Gagnon (1991 et 1994) désigne cette initiative sous le vocable de tripartisme et de paternarisme. Pour Carla Mummé Lipsig (1991), il s'agit d'une orientation néo-corporatiste inscrite dans une approche nationaliste.

La politique concertationniste du gouvernement péquiste est caractérisée de plusieurs façons: conférence socio-économique, conférence thématique, conférence

⁷ Ces revendications extra-syndicales traduisent l'action de classe du mouvement

sectorielle, sommet régional, conférence au sommet (Gagnon, 1994: 70). Ce sont autant de forums permettant au mouvement syndical de se prononcer sur plusieurs questions d'intérêt général (ibid.). L'Etat reconnaît le mouvement syndical comme une force sociale et politique avec lequel il faut travailler ensemble pour instaurer un nouveau contrat social, conçu dans l'approche de la sociale-démocratie.

Ainsi, les organisations syndicales sont les seuls groupes sociaux hautement institutionnalisés face à l'Etat et au capital, implicitement proclamés représentants non seulement des salariés, mais aussi des sans-emploi, des retraités et de tous les exclus (Gagnon, 1991:175). La participation institutionnelle des organisations syndicales leur confère non seulement une reconnaissance politique et sociale de niveau supérieur, mais renforce le néo-corporatisme du mouvement syndical.

Cependant, la politique concertationniste du gouvernement péquiste n'est pas à l'abri des conflits inhérents aux relations de travail. Le gouvernement Lévesque, pour faire face à la crise des finances publiques, se tourne vers les salariés de la fonction publique et décide unilatéralement de rouvrir la convention collective. Son objectif est de réduire la masse salariale des employés de l'Etat en procédant par des coupures, des réductions et des gels de salaires.

L'action syndicale entre en mouvement. La CEQ, la CSN et la FTQ refont l'unité et forment un autre front commun pour contrecarrer l'offensive patronale. De nouveaux affrontements se déclarent entre l'Etat-patron et le mouvement syndical. Le gouvernement vote la Loi 70, une loi matraque lui donnant le droit de récupérer de janvier à mars 1983, le plus clair des augmentations de salaires consenties en 1982 et, du même coup, le droit de suspendre l'exercice du droit de grève dans le secteur public et para-public (Fournier, 1994: 183).

Le Front commun défie la loi 70 et poursuit ses pressions (grèves, arrêts de travail, manifestations). Le gouvernement ne bronche pas de sa position et applique ses décisions. Les enseignants entendaient maintenir une résistance à toute épreuve, sont

syndical.

forcés de retourner au travail. L'entrée en vigueur de la Loi 111, les menace de congédiements discrétionnaires, de perte d'ancienneté et de suspension de leurs droits syndicaux (ibid.: 185).

La politique concertationniste du gouvernement péquiste a refroidi pour un certain temps, l'ardeur du radicalisme syndical, mais elle n'arrive pas à le stopper comme nous le laisse entendre Jacques Boucher (1994:29).

En résumé, l'histoire du mouvement syndical des années 1970 et jusqu'au début des années 1980 est principalement celles des fronts communs intersyndicaux. Les centrales ont mis de côté leurs rivalités pour s'unir contre les politiques gouvernementales en matière de relations de travail. André Beaucage nous rappelle que: "Les fronts communs intersyndicaux ont défendu, entre 1971 et 1983, une politique salariale qui prônait une réduction des écarts relatifs de salaire et un enrichissement pour chaque salarié" (Beaucage, 1989: 78). Deux ambitions satisfaisantes, dit-il, des fronts communs.

1.4.5 L'action syndicale s'articule à la fois autour des revendications institutionnelles et organisationnelles sur le fond des rapports sociaux

André Beaucage analyse l'action syndicale des fronts communs uniquement en termes de revendications organisationnelles bien spécifiques, c'est-à-dire des revendications de politique salariale, tandis que selon nous, toute action organisationnelle a une incidence institutionnelle. Les fronts communs sont des formes d'action syndicale qui ont été menées sur deux fronts. Au niveau organisationnel, les fronts communs ont développé des stratégies revendicatrices offensives et défensives en matière de politique salariale et d'amélioration de la sécurité de l'emploi. De plus, leurs revendications ont aussi pour objectif de faire modifier les décisions institutionnelles et tenter d'y faire participer le mouvement syndical. C'est le niveau institutionnel. A ce niveau, nous prenons pour exemple, tout particulièrement, les fronts communs de 1972 et de 1974. Le Front commun de 1972 a forcé le gouvernement à revenir sur sa décision de ne pas accorder le salaire de base de 100.00 aux employés du secteur public et l'a poussé à rouvrir la convention collective, avec la participation des centrales syndicales,

pour la prolonger d'un an. (Fournier, 1994:82). Tout ceci a une incidence sur le rapport salarial.

Le Front commun de 1974-75 a également poussé le gouvernement à rouvrir la convention collective pour y inclure la principale revendication syndicale, l'indexation des salaires par rapport à la courbe de l'inflation, de même qu'il a obtenu aussi la participation des syndicats aux discussions. En 1982, le Front commun a tenté de faire participer les organisations syndicales aux discussions, aux prises de décision concernant la réouverture de la convention collective. Malheureusement, cette revendication n'a pu réussir à faire modifier la décision du gouvernement d'agir unilatéralement et d'imposer ses décisions. Ces revendications remettent en question les rapports sociaux existants.

Pour faire suite, nous tenons à souligner que les organisations syndicales, en 1986, ont refait l'unité et formé une coalition avec l'U.P.A. pour s'opposer aux accords du libre-échange canado-américain. En 1991, elles ont formé une nouvelle coalition regroupant des groupes populaires pour faire campagne contre l'accord du libre-échange nord-américain (ALENA). La coalition estimait que l'ALENA entraînerait une détérioration des salaires, des conditions de travail, des programmes sociaux et des normes de protection de l'environnement (ibid.:229). Protection des acquis de conditions de travail et de salaires, des acquis sociaux et défense de l'environnement font cause commune et s'intègrent dans un même mouvement. Hors de tout doute, le syndicalisme québécois est très proche des préoccupations, des revendications et de l'action des groupes populaires (Gagnon, 1994:77) et continue à s'inscrire dans une vision de classes et se rapproche du mouvement social.

Il importe aussi de souligner que les principales réformes incarnées par la Révolution tranquille, c'est-à-dire la réforme du système de santé et d'éducation donnant accès à tous aux services de santé et d'éducation, et l'intervention de l'Etat dans l'économie, sont des demandes longtemps réclamées par les organisations syndicales (Rouillard, 1989: 287). Celles-ci "débordaient la dimension politique ou institutionnelle pour assumer les attentes des classes populaires" (Boucher, 1994:31).

Le syndicalisme québécois se prononce "sur toutes les questions d'intérêt général et non pas uniquement sur les questions étroitement reliées au travail" (Gagnon, 1994:67). Les revendications syndicales en s'articulant autour du rapport salarial appréhendent d'autres rapports sociaux. Le discours et les stratégies pour le hors-travail du mouvement syndical québécois lui confèrent non seulement le statut de néo-corporatiste mais aussi le statut d'acteur social.

Ainsi nous formulons l'hypothèse suivante: le mouvement syndical québécois s'articule autour du rapport de travail tout en appréhendant d'autres rapports sociaux qui s'inscrivent dans la dimension du mouvement social. Cette hypothèse sera-t-elle valable pour la FTQ, l'une des plus grandes organisations du mouvement syndical québécois? Dans l'affirmative, les revendications qu'elle mettra de l'avant pourront-elles se regrouper en trois ordres principaux: institutionnel, organisationnel et au niveau des rapports sociaux? Mais avant d'entamer cette partie fondamentale de notre recherche, nous allons tout d'abord élaborer sur la crise.

1.5 La crise dans ses principales dimensions

Le système de production capitaliste est l'objet d'une crise importante. Tout en étant économique, cette crise s'étend tant aux niveaux institutionnel qu'organisationnel et remet en cause les rapports sociaux.

1.5.1 Une crise économique⁸

Vers la fin des années 1960, l'économie mondiale à prédominance américaine commence à donner des signes de ralentissement. De crise latente, elle devient ouverte avec les chocs pétroliers.

Certaines analyses retiennent l'aspect strictement économique de la crise: on parle de crise économique d'après-guerre. Louis Gill, en s'inscrivant dans le courant du marxisme orthodoxe, écrit à propos de la crise des années 1960-70: "Quelle que soit la

⁸Pour traiter cette partie de notre travail, nous nous appuyerons largement sur les travaux de Boyer, Lipietz, Piore et Sabel.

manière dont elle est déclenchée, la crise se manifeste sous la forme d'une surproduction de marchandises" (L. Gill, 1995: 596).

Pour Louis Gill, la crise économique d'après-guerre est une crise de surproduction qui a pour conséquence la sous-consommation des biens de production. Ainsi cette nouvelle crise, tout comme celles du passé, est partie intégrante "du processus d'accumulation dont le principal moteur est le taux de profit" (ibid.). Par conséquent sa cause ultime se retrouve dans "la difficulté de valorisation du capital ou la pénurie de plus-value qui s'exprime dans une tendance à la baisse du taux de profit" (ibid.:578). Selon cette analyse, la crise résulte avant tout d'une chute du taux de profit provoquée par la sous-consommation des biens produits qui engendre une surproduction de marchandises. Par contre d'autres analyses (Boddy et Crotty, 1975), concluent que la crise est provoquée par une hausse des salaires. Ce à quoi réagit Suzanne De Brunhoff en expliquant, "qu'aux Etats-Unis les salaires réels ont stagné au cours des années 1966-1980, alors qu'ils avaient augmenté auparavant" (S. De Brunhoff, 1986:38). Selon elle, c'est l'écart entre le revenu net des entreprises et le capital investi qui est la cause de la chute du profit" (ibid.:39).

La baisse du taux de profit se traduit en une véritable crise. Ainsi, selon Messine,

A partir des années soixante, le moteur a donc des ratés aux Etats-Unis: les gains de productivité se tassent. L'effet sur les profits ne se fait pas attendre: le taux de profit net moyen américain dégringole de 13,1% en 1965 à 11,1% en 1967, 7,6% en 1969, 5,3% en 1970 et 2,5% en 1974. (Messine, 1987:124).

Durant cette période, toujours selon ce même auteur, « L'investissement industriel aux Etats-Unis, rapporté à la valeur de la production, passe de 10,8% en 1960-1964 à 13,6% en 1965-1973. [...] Des machines de plus en plus coûteuses améliorent de moins en moins les performances productives des salariés » (ibid).

Ceci confirme l'analyse de Suzanne de Brunhoff (1986) selon laquelle, l'écart entre le revenu net des entreprises et le capital investi est la cause de la crise.

Du côté des régulationnistes, on cherche une explication plus originale à la chute de profitabilité. Selon Boyer (1979), Boyer et Mistral (1978) et Lipietz (1989), la chute du taux de profit découle de la baisse de productivité due aux ruptures des mécanismes institutionnels sur lesquels reposaient le régime d'accumulation fordien. Ce dysfonctionnement institutionnel entraîne une chute de la croissance de l'emploi et le gonflement du taux de chômage: la crise s'annonce avant tout comme une crise interne du côté de l'offre (Lipietz, 1989:28-31).

Mais pour faire face à la chute de profitabilité, les producteurs capitalistes réagissent en augmentant les prix de vente des produits destinés à la consommation (Boyer, 1979, Lipietz, 1989). Cette réaction entraîne "progressivement une inflation par les coûts qui s'entretenait d'elle-même" (Lipietz, 1989:20). C'est ainsi que, malgré la croissance du taux de chômage et le ralentissement des hausses de salaires réels, on n'assiste pas à un effondrement massif de la demande intérieure globale, grâce à la distribution des salaires indirects résultants du compromis social fordien (ibid). Ce qui explique l'absence d'une dépression cumulative malgré la prolongation de l'inflation (Boyer, 1979, 1987, Lipietz, 1989).

La crise a un caractère non cumulatif et inflationniste (Boyer et Mistral, 1978:158). Ce sont là des aspects originaux qui la différencient totalement de la crise antérieure, celle de 1929-1930.

Piore et Sabel, de leur côté, conçoivent la crise comme une crise des marchés qu'ils expliquent à partir de deux catégories de facteurs: une escalade d'accidents de parcours, de malchances aggravées par des erreurs politiques, et d'autre part, par la saturation de marchés de consommation de masse (Piore et Sabel, 1989:215-248).

Selon ces auteurs, ce sont ces deux catégories de facteurs qui sont à l'origine de la crise. Ils expliquent que la première catégorie de facteurs a pour cause le mouvement d'agitation sociale, de la fin des années 1960 et du début des années 1970. Aux Etats-Unis, ce mouvement se traduit par les manifestations étudiantes contre la guerre du Vietnam et le mouvement des droits civils issus de la lutte des Noirs contre les

discriminations socio-politiques. En Europe de l'Ouest, poursuivent-ils, le mouvement d'agitation sociale se traduit par une montée de tensions sociales, touchant à la fois les étudiants et les travailleurs non émigrés ou marginaux (ibid.).

Piore et Sabel ne cherchent pas à comprendre l'origine de la crise, principalement dans le fonctionnement des formes structurelles sur lesquelles reposait le mode de production fordien. Car en parlant de l'agitation sociale, ils ne font pas référence à la classe ouvrière inscrite institutionnellement dans l'organisation du travail fordien et qui entreprend un vaste mouvement de contestation contre cette forme d'organisation, mais aux travailleurs marginaux, ceux qui n'y sont pas liés institutionnellement.

Ils soutiennent que l'ensemble du mouvement d'agitation sociale agit sur la régulation de l'économie. Cette situation, affirment-ils, conduit les Etats-Unis et les pays d'Europe de l'Ouest à opérer une modification dans le système monétaire mondial en transformant le régime de parités fixes en taux d'épargne flottants (ibid.:219-221).

Ces fluctuations de devises, de plus en plus imprévisibles, affectent le système de libre-échange, soulignent-ils. Et pour comble de malheur, à côté de ces accidents de parcours, s'ajoutent les deux chocs pétroliers et la flambée des taux qui plongent l'économie capitaliste dans une profonde récession (ibid.).

Outre cette série d'accidents de parcours perturbant l'ordre économique, Piore et Sabel évoquent aussi la saturation de la demande interne.

La période d'après-guerre est identifiée à l'émergence d'un nouveau type de consommation, la consommation de masse et à un nouveau type de production, la production en série. Alors, constatent Piore et Sabel, vers les années 1960 et ce, jusqu'aux années 1970, la demande des biens de produits industriels est saturée dans tous les secteurs: automobile, appareils électro-ménagers et électroniques, toutes catégories confondues (ibid.: 236).

Du fait de cette saturation des marchés, liée à la production en série, il devient de plus en plus difficile d'accroître les économies d'échelle en ne développant que les

marchés intérieurs (ibid.:237). Alors, il faut se tourner vers les marchés intérieurs des autres,

Selon l'analyse de Piore et Sabel, la crise atteint son point culminant par la saturation de la demande interne. Alain Lipietz ne partage pas cette analyse. Selon lui, la demande interne n'est pas saturée. Il fait état de trois facteurs confirmant sa thèse.

Premièrement, il soutient que de très larges secteurs des pays capitalistes développés sont restés en dehors de la société de la consommation de masse; deuxièmement, les nantis n'ont pas freiné leur folie de consommation; troisièmement, le pouvoir d'achat distribué n'était pas altéré. (Lipietz, 1989:30).

Si l'on s'en tient à cette analyse, on doit quand même retenir une chose qui paraît fondamentale: seuls les riches ont continué à consommer comme auparavant et les autres catégories sociales ne les ont pas suivis.

Alors si la demande interne n'est pas saturée, elle apparaît insuffisante et se fait même incertaine (Boyer et Durand, 1993). Par ailleurs, les petites et moyennes entreprises dont l'organisation est mieux adaptée au contexte de la crise grugent la part de marchés internes des grandes entreprises (ibid.:19-20). Pour faire face à une telle situation, les grands pays industrialisés s'orientent vers les marchés intérieurs des uns et des autres, ainsi que vers ceux des pays en voie de développement, pour écouler leur surcroît de production en entrant en concurrence directe (Lipietz, 1989:31-32, Piore et Sabel, 1989:237).

L'ampleur de cette concurrence désorganise considérablement le réseau des relations économiques internationales (Boyer et Mistral, 1978:125). De plus, plusieurs pays en voie de développement ne représentent plus une voie de débouchés pour l'exportation des biens et des produits industrialisés des pays du Centre. Du côté de l'Asie, des pays, tels que la Corée du Sud, Taïwan, Hong Kong, Singapour, et du côté de l'Amérique latine: le Brésil, le Mexique, le Vénézuéla, transforment leur industrie et se lancent dans la production en série de biens de consommation (Piore et Sabel, 1989:240-242).

Ainsi le succès de ces pays a contribué à l'embouteillage des marchés de consommation de masse (ibid.:242). A la crise interne du côté de l'offre, s'ajoute une crise internationale du côté de la demande (Lipietz, 1989:32).

Le mode de régulation économique instauré après la Deuxième Guerre mondiale pour organiser et entretenir les marchés, en vue d'assurer la croissance économique à l'intérieur des territoires nationaux, atteint ses limites et entre en contradiction.

Pour mieux saisir et comprendre la profondeur et la genèse de la crise, on doit se tourner du côté des mécanismes institutionnels sur lesquels reposaient le fondement même du fordisme.

1.5.2 Une crise institutionnelle et du rapport salarial

Comme nous l'avons vu, le fordisme est un mode de régulation qui repose sur un ensemble de formes structurelles ou institutionnelles. Parmi celles-ci, le rapport salarial est la forme institutionnelle la plus importante (Aglietta, 1976, Boyer, 1986). De par sa spécificité et son rôle centralisateur, il assure le lien d'interaction des rapports sociaux, le mode de cohésion des formes structurelles. Il est aussi la forme institutionnelle comportant une grande codification juridique: la négociation collective (Aglietta, 1976:163), c'est-à-dire les règles instituant les conventions collectives. Il s'agit d'un contrat engageant le patronat et les syndicats, sous l'oeil médiateur de l'Etat, à respecter pour une période bien déterminée les compromis se rapportant aux politiques salariales globales, à la détermination des règles du travail et de la mise en chômage (Coriat, 1990).

Les modalités de ces compromis fixées par le patronat, accordent aux syndicats le pouvoir de négocier le salaire des ouvriers, un droit de regard sur un certain nombre de règles et de conditions de travail, tout en excluant les ouvriers de la gestion du travail. Qui plus est, pour les syndicats, le droit de grève est suspendu pendant la durée du contrat découlant de la négociation collective. Dans un tel contexte, la convention collective est tout bonnement un ensemble de règles instituant visant à encadrer les

lutttes économiques et sociales de classe (Aglietta, 1976:164-181), ou tout au plus la face cachée du rapport salarial (Coriat, 1990), rapport sur lequel est édifée la prospérité économique de l'après-guerre et qui fait la gloire du mode de régulation fordiste.

Cependant, le mode de régulation fordiste, tout comme les autres modes de régulations antérieurs, n'est pas à l'abri de la crise. Au milieu des années 1960, il émet des signes de défaillance, annonçant son entrée en crise. La passivité des travailleurs face aux compromis institutionnels atteint ses limites. Ceux-ci refusent de se soumettre aux conditions de contrainte et d'aliénation de l'organisation du travail fordiste en remettant en question les modalités de la négociation collective. C'est le cœur même du compromis social fordien qui est atteint: le rapport salarial.

Et pour cause, vers la fin des années 1960 on assiste a une vaste mobilisation ouvrière et à un durcissement des conflits sociaux (Boyer et Mistral, 1978:137). "Les conditions sociales qui ont permis l'universalité des rapports de production capitalistes à travers la transformation du mode de vie du salariat sont profondément altérées" (Aglietta, 1976:101). Le rapport salarial entre en crise "sous l'effet des pressions qui varient selon les pays: lutttes ouvrières contestant l'organisation du travail, revendications salariales non compensées [...]" Boyer, 1987:66).

Les mécanismes de compromis institutionnels qui assuraient la stabilité relative de la reproduction du rapport salarial et qui étaient la base du succès du régime d'accumulation fordiste sont rompus. Cette rupture entraîne une baisse considérable de productivité du travail et un fléchissement significatif des gains de productivité. Ces situations induisent une baisse de l'offre d'emploi et le développement accéléré du taux de chômage à un niveau jamais vu depuis 1930 (Boyer et Mistral, 1978).

La crise a pour origine la rupture des mécanismes institutionnels provoquée par l'éclatement des contradictions inhérentes aux rapports de production capitaliste vidant le rapport salarial fordiste de son contenu.

1.5.3 Crise: Autres rapports sociaux

Les effets de la crise du rapport salarial fordiste atteignent le fondement de l'Etat-providence qui a son tour entre en crise. Certains analystes, tant du côté des néo-marxistes que des régulationnistes (De Brunhoff, 1986, Aglietta, 1976 et André, 1995) mettent dans leur analyse de la crise, davantage l'accent sur les causes financières de la crise de l'Etat-providence. Leur explication va dans le même sens: la chute du taux de productivité du travail induit une baisse importante des gains de productivité. Ces situations, dans l'ensemble, affectent la croissance économique et aggravent le développement du chômage. C'est tout un pan de la politique keynésienne de plein emploi qui s'effondre: au niveau de l'assurance-chômage, on a plus de prestataires et moins de cotisants (De Brunhoff, 1986:50).

Les recettes fiscales de l'Etat en matière de cotisations salariales diminuent. L'Etat fait face à un manque à gagner, alors que le taux élevé du chômage se fait persistant (ibid). La chute de la productivité du travail affecte les budgets de l'Etat et crée une disproportion considérable entre les recettes fiscales et les dépenses sociales de l'Etat (André, 1995:150). Les dettes publiques grimpent tandis que le gain hebdomadaire réel des travailleurs stagne. Toutes ces conditions indiquent que "La crise de l'Etat-providence si fréquemment évoquée aujourd'hui est donc d'abord une crise financière" (ibid). La faiblesse des ressources financières peut-elle à elle seule expliquer la crise de l'Etat-providence?

Avant l'éclatement de la difficulté financière de l'Etat, ses rapports avec la société civile ont fait l'objet de beaucoup de critique (Rosavallon, 1981:131). De toute part l'Etat est mis sur la sellette pour sa gestion de la politique économique et du social.

Le socle sociologique du modèle keynésien fondé sur la représentation bipolaire du social appréhendé en terme de classes et sur lequel reposait la politique de l'Etat-providence s'est fissuré. (ibid). Le rapport Etat-citoyen qui reposait sur le compromis social keynésien, est en crise. De nouveaux mouvements sociaux émergent, porteurs de nouveaux rapports sociaux qui ne sont pas des rapports de conflictualité de type classique. Ils revendiquent de l'autonomie, de l'espace démocratique, favorisant

l'émergence de nouveaux espaces sociaux (Descent et Maheu, 1990). Ils contestent le modèle hégémonique fondé sur la rationalité instrumentale et dont le progrès est associé à la consommation. (Bélanger et Deslauriers, 1990:27).

Ces revendications accompagnées de contestations sont une forme de refus de l'imposition de la gestion technocratique des services collectifs. C'est ainsi qu'au Québec, dans la mouvance des mouvements sociaux, se sont constitués au cours des années 1970, des groupes communautaires autonomes de services. Fondés dans une approche autogérée, administrés par des professionnels désengagés du réseau étatique, des usagers et des bénévoles (Bélanger et Lévesque, 1987; Bélanger, Boucher et Lévesque, 1994), ceux-ci visent à résoudre à partir de leur propre autonomie, les problèmes touchant la population concernée, moyennant le soutien financier de l'Etat.

L'intrusion financière de l'Etat permet à ces groupes autonomes de services de consolider leur pouvoir, d'expérimenter de nouveaux rapports de consommation et de travail, et à l'Etat, de maintenir les soins de santé à moindres coûts, en santé mentale tout particulièrement (ibid.).

C'est dans le secteur de la santé que ces groupes communautaires ont particulièrement imprimé leur marque. Ceux-ci se différencient de l'Etat par la façon dont ils dispensent les services en les offrant dans un climat social qui rapprochent les professionnels de la population, leur permettant ainsi d'être en contact immédiat et permanent avec les conditions de vie collective des usagers et en même temps leur permettant d'assurer un contrôle dans le mode de gestion des services (ibid.).

Ces groupes communautaires remettent en question la gestion technocratique des services qui insère les usagers dans un rapport de consommation passive et dépendante, ce qui les exclut de toute participation au mode de gestion des services (Bélanger, 1990:103-104). Leur intervention dans le secteur des services collectifs fait apparaître la crise de l'offre des services étatiques, et par le fait même, celle du rapport de consommation encadré par le providentialisme. La crise de l'Etat-providence est avant tout une crise du rapport de consommation.

La crise se cristallise dans les rapports sociaux, car ceux-ci s'articulent aussi autour de l'organisation du travail. La crise est donc aussi organisationnelle.

1.5.4 Crise organisationnelle/crise de l'organisation du travail

Le fordisme, en tant que mode d'organisation du travail implanté aux Etats-Unis dans l'après-guerre, à partir de l'industrie de l'automobile, est l'approfondissement du taylorisme, révèlent des études portant sur l'organisation du travail (Aglietta, 1976, Coriat, 1984, Linhart, 1994). Cet approfondissement en tant que tel découle de deux principes. Le premier est l'intégration des différents segments du procès de travail par l'implantation de la ligne de montage. Qualifié de progrès technologique (Coriat, 1984) et d'innovation technologique (Piore et Sabel, 1989), ce principe est défini en terme d'intensification systématique de la parcellisation et de rationalisation du procès de travail (Coriat, 1984). Le deuxième principe, complémentaire du premier, "est la fixation des ouvriers à des postes de travail dont l'emplacement est rigoureusement déterminé par la configuration de machines" (Aglietta, 1976) et dont le temps alloué à la production est imposée par la cadence des machines.

En ce sens, le fordisme selon Aglietta, "reprend et met en oeuvre plus efficacement les principes du taylorisme" (ibid.), en développant, accroissant la mécanisation du procès de travail et de production, en approfondissant radicalement la séparation entre le travail manuel et le travail intellectuel et en enlevant totalement à l'ouvrier le contrôle sur la cadence du travail (ibid).

Le fordisme renforce la division du travail et approfondit l'exclusion des travailleurs du procès de l'organisation du travail. En contrepartie, il leur accorde un pouvoir d'achat soutenu par le partage des gains de productivité et encadré par les mécanismes des conventions collectives.

Sur le plan institutionnel, le fordisme est caractérisé par le rapport salarial et sur le plan organisationnel, par la ligne de montage, par l'approfondissement du procès de travail et de la production en série. Au milieu des années 1960, les applications techniques du modèle taylorien-fordien commencent à s'épuiser. "L'extension du travail

à la chaîne dans les industries en série annoncent des difficultés" (Strobants, 1993:50) à cause de la rigidité du procès de travail, tant dans l'industrie que dans les services, la bureaucratie taylorienne alourdit les relations de travail (ibid.).

Au delà de ces difficultés techniques et de méthode, l'organisation du travail devient le foyer de la contestation ouvrière. Les travailleurs contestent les conditions de travail et rejettent globalement les principes de l'organisation du travail fordien qu'ils jugent abrutissants (Boyer et Mistral, 1978, Bagaoui, 1993).

Les ouvriers expriment leur révolte par des types nouveaux d'action: occupation d'usine, contrôle des postes de travail, absentéisme et sabotage de la production (Boyer et Mistral, 1978). Ces mouvements de contestation combinés avec la fréquence des grèves traduisent le durcissement des conflits sociaux qui font ressortir l'ampleur de la crise des rapports sociaux de production, de travail caractérisant l'organisation du travail taylorien-fordien.

Les grands pays industrialisés, là où le fordisme s'est implanté depuis le début, font face à la révolte ouvrière et au durcissement des conflits socio-politiques: les États-Unis, à partir de 1967, la France en 1968, le Royaume-Uni et l'Italie en 1969 et la RFA en 1971 (Boyer et Mistral, 1978:137). Le nombre de jours de travail perdus dans la plupart de ces pays sont dix fois supérieurs entre 1970 et 1974. (ibid.).

Ce n'est pas seulement le refus du travail abrutissant et enchaîné qu'expriment les grèves et les conflits sociaux (Strobants, 1993:51). Les luttes ouvrières expriment aussi le refus du salaire comme équivalent général, le refus d'être considéré comme une force de travail échangée au meilleur prix. Elles traduisent également la montée des aspirations à plus d'autonomie, d'initiative et de responsabilité (Bélanger et Deslauriers, 1990:25) dans l'organisation du procès de travail.

Au Québec, le fordisme ayant été implanté en retard par rapport aux autres pays cités plus haut, c'est à partir des années 1970 que les conflits du travail commencent à se faire rudement sentir. Dans le mouvement syndical, on se met à critiquer le modèle technologique comme instrument d'oppression entre les mains du

patronat pour opprimer les travailleurs. Quant à l'organisation du travail, elle est définie en tant qu'un système qui dépouille le travailleur du droit d'exercer sa créativité, d'innover, de critiquer et qui supprime tout contact entre lui et l'objet qu'il produit, en le rendant aliéné. (FTQ, 1973). Enfin, l'organisation du travail fordiste est dénoncé de part et d'autre. Pour la CSN, elle est un système qui viole les droits des travailleurs, avec la complicité de l'Etat, qui continue davantage à les dépouiller du seul bien qu'ils possèdent, le contrôle de leur travail, au profit exclusif de la direction de l'entreprise (CSN, 1973).

Ces dénonciations idéologiques et théoriques, que Mona Josée Gagnon (1991) désigne sous l'appellation de pratiques discursives, s'accompagnent d'actions pratiques: grèves et manifestations. Au cours des années 1970 à 1975, les conflits de travail sont très ardues. Tant à la CSN qu'à la FTQ, on parle d'affrontement avec le patronat et l'Etat employeur. Les grèves éclatent un peu partout: conflits de travail à la Presse, 1971, à Seven-Up, 1972, à Sam Pollack (chaîne de magasin), 1972, à Firestone, juin 1972 - mars 1973; à Renault, 1973 (Larocque, 1984), à United Aircraft, 1975 (*Cible et force de frappe*, FTQ, 1975).

Le mouvement de contestation pénètre toutes les branches d'industrie appliquant le mode de travail taylorien-fordien (Bagaoui, 1994). Les principales revendications des travailleurs sont le salaire, la sécurité d'emploi face au changement technologique, la durée et conditions de travail; la santé et la sécurité au travail, la syndicalisation et l'organisation du travail.

Ces revendications mettent en relief le lien étroit qui existe entre les conditions salariales, les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail et tous les autres aspects de l'organisation du travail (Bagaoui, 1994:123). Ainsi lutter contre les principes de l'organisation du travail, c'est lutter pour de meilleures conditions de travail. La CSN l'a bien expliqué, "lutter contre les formes multiples de l'organisation du travail (direction, contrôle, vitesse des cadences ...), c'est aussi se protéger contre les mauvaises conditions de santé et sécurité au travail" (CSN, 1975: 5).

La FTQ va plus loin, elle refuse que les conditions de travail et de santé relèvent du pouvoir exclusif des employeurs. Elle écrit: "C'est le temps aussi de revendiquer notre droit comme principaux intéressés de pouvoir contrôler nos conditions de sécurité et de santé au travail" (FTQ, 1975:6).

En somme, la révolte des travailleurs (dans les pays occidentaux en général), si elle touche le modèle technologique résultant de la production en série, conteste particulièrement le mode d'organisation du travail d'après-guerre, instauré d'après les méthodes tayloristes de l'organisation du travail. En fin de compte, la contestation ouvrière est une forme de revendication pour le partage du pouvoir, dans le procès et la conception du travail.

Nous pouvons donc conclure que la crise a pris naissance dans les rapports sociaux de production, pour s'attaquer aux mécanismes institutionnels et prendre la forme d'une crise globale affectant l'économie, le rapport de l'Etat à la société civile, remettant en question le rapport de consommation symbolisant l'Etat-providence.

La crise est donc complexe (Boucher, 1994): crise économique, crise des rapports sociaux, crise de la société de consommation fordiste. C'est aussi la crise du travail qui s'exprime à travers le flux du taux de chômage et des fermetures d'usine qui entraînent une crise de syndicalisation. La crise est donc sociale dans toute sa complexité. Dans un tel contexte, dans quel sens la FTQ orientera-t-elle ses stratégies de revendications?

1.6 Stratégies de sortie de crise

Pour sortir de la crise, les capitalistes ont utilisé plusieurs scénarios dont l'application de préceptes monétaristes. Du côté des entreprises, on assiste à l'implantation de nouvelles technologies, en choisissant la voie du néo-fordisme, pour recourir ensuite aux modèles néo-tayloriste, individualiste et à celui de la démocratie salariale.

1.6.1 Insuffisance des recettes monétaristes

Les pays industrialisés ont beaucoup souffert de la crise et sa complexité ne

leur permet pas de s'en sortir facilement. Pour la résoudre, ils utilisent plusieurs stratégies qui s'étendent sur plusieurs périodes ou phases.

Durant la première phase (1973-1979), on utilise les principes keynésiens de stabilisation de la demande interne. Les pouvoirs publics soutiennent l'emploi à l'aide de subventions et prolongent l'indemnisation du chômage (Boyer, 1986:208). Cette politique d'inspiration keynésienne facilite du même coup la consolidation des garanties des salariés et répond par le fait même à la logique du rapport salarial fordiste: assurer le maintien des garanties de revenus (ibid.).

On cherche, durant cette phase, à gérer la crise du côté de la demande interne, sans pour autant se soucier des difficultés du côté de l'offre (Lipietz, 1989:32). Ainsi, malgré les politiques de soutien à l'emploi mises de l'avant par les gouvernements, le taux de chômage et d'inflation continue à grimper. On parle alors de stagflation, c'est-à-dire de liaison entre la montée de l'inflation et du chômage.

A partir de 1977 et ce, jusqu'au début des années 1980, on cherche dans les grands pays industrialisés, à affronter la crise du côté de l'offre. Le coût des salaires est considéré comme un facteur préjudiciable. Les gouvernements appliquent des politiques monétaristes de modération salariale et de crédit "afin simultanément de réduire l'inflation et relancer l'investissement par un déplacement du revenu en faveur des entreprises" (Boyer, 1986:208).

Au Canada, on s'engage aussi dans la voie monétariste, en appliquant la politique de contrôle et de restriction de la masse monétaire ainsi que celle du contrôle des revenus pour lutter contre l'inflation (Ingerman, 1981:45-51). Au Québec, on applique également la politique d'austérité monétaire et salariale pour faire face à la crise. D'un côté, le gouvernement impose des compressions budgétaires rigoureuses dans les politiques sociales et une restriction de la masse salariale; d'un autre côté, il décrète une hausse importante de taxe sur l'essence et la bière (Dostaler, 1981: 70-71).

Cependant, rien n'est pour autant réglé. Dans l'ensemble des pays capitalistes où on applique l'austérité monétaire, la crise de l'offre persiste et la stagflation s'aggrave.

Aux Etats-Unis, la politique monétariste fait grimper les taux d'intérêt à des niveaux sans précédent qui entraînent dans leur sillage ceux des autres pays capitalistes. Cette politique se révèle par ailleurs totalement inefficace pour contrer l'inflation qui atteint un niveau de 10% aux Etats-Unis et de 13% au Canada. Elle contribue, d'autre part, à accentuer le problème du chômage (ibid.:59).

En général, les politiques monétaristes se révèlent nettement inefficaces pour relancer la croissance et résoudre la crise du côté de l'offre. Pour y parvenir, on se tourne vers des politiques d'abaissement du coût de travail: précarisation de l'emploi, soustraitance, délocalisation vers les pays du tiers-monde (Lipietz 1989:33) et flexibilité des salaires par rapport à la situation du marché de travail (Boyer et Mistral, 1978: 238-249).

Ce sont des stratégies défensives axées sur la flexibilité qui ne peuvent pas enrayer la chute de productivité puisqu'elles ne sont pas accompagnées de changements majeurs dans le système de production taylorien-fordien. Car la crise découle de deux causes interreliées: la rigidité de la ligne de montage fordien qui avec l'usure du temps, atteint ses limites et devient contre-productive; et plus fondamentalement, le refus global des travailleurs d'adhérer aux principes de l'organisation du travail taylorien-fordien et la remise en cause du rapport salarial fordiste. Ainsi les entreprises vont chercher à résoudre la crise par des innovations technologiques, organisationnelles, voire institutionnelles.

1.6.2 Le néo-fordisme

L'innovation technologique paraît être la voie toute désignée par les directions d'entreprises pour surmonter la crise. C'est ainsi qu'au cours des années 1970, d'importants développements technologiques ont vu le jour dans la micro-électronique et dans le traitement de l'information. Il s'agit d'une mutation majeure dans l'utilisation des technologies de l'automatisme.

Les innovations technologiques en question se font sur plusieurs phases. D'abord on a implanté le modèle de contrôle automatisé ou automatique de production.

Ce nouveau principe du procès de travail et de production repose sur trois éléments qui s'articulent en un tout: auto-contrôle du procès de production, contrôle automatique des séquences de production en chaîne et traitement électronique de l'information à mesures variables (Aglietta, 1976:104).

Le contrôle automatique de production introduit une souplesse dans le procès de production. Du principe d'automatisation rigide se substitue le principe d'automatisation souple. Cette innovation est connue principalement sous le nom de ligne fordienne automatisée, qui s'inscrit dans le cadre de modification du fordisme. C'est du néo-fordisme. Contrairement aux lignes fordiennes classiques, on emploie l'informatique ou la micro-électronique pour assurer automatiquement le contrôle des pièces, changements d'organes usés, d'outils (Coriat, 1990:77).

Les capacités motrices et sensorielles de l'opérateur ne sont plus nécessaires au fonctionnement de la machine et au procédé de fabrication (Aglietta, 1976). Cette innovation technologique offre plus de flexibilité aux équipements, ce qui permet à la fois un abaissement du temps de production et une réduction du coût de travail, sans pour autant favoriser l'inclusion des travailleurs dans le procès de production. Tout comme le fordisme, "Le néo-fordisme s'appuie sur un principe d'organisation des forces productives soumises aux exigences de la direction capitaliste du collectif de travail" (Aglietta, 1976: 102). Nous sommes dans la continuité du fordisme auquel l'utilisation de la micro-électronique sert d'explication. Mais cette flexibilisation des équipements, plus coûteux que les équipements rigides fordistes, n'a pu relancer la productivité.

1.6.3 Le néo-taylorisme

Vers la fin des années 1970, Fiat a mis au point un système qui pousse plus loin l'automatisation de la ligne de montage, en utilisant à un degré supérieur les nouvelles technologies de l'information. Il s'agit du LAM (Ligne asynchrone de montage) ou ligne taylorienne informatisée.

Le LAM assure la coordination et la régulation de l'ensemble du processus de production, par la gestion de l'informatique. C'est l'implantation des ateliers quasi-

automatiques et flexibles (Strobants, 1993; Lipietz, 1989) dont l'informatique est l'élément moteur.

La production est assistée par ordinateur, les circulations et les approvisionnements sont informatiquement gérés par ordinateur. L'informatique est utilisée au maximum et joue un rôle polyvalent: elle assume l'intégration de la fabrication et la circulation, le contrôle de la production et l'intensification du rendement de travail. Elle assume aussi la surveillance et le contrôle du travail ouvrier (Coriat, 1990; Messine, 1987). C'est du taylorisme assisté par ordinateur (Linhart, 1989). Sa principale fonction est de traquer la moindre trace de subjectivité des ouvriers grâce aux micro-processus (Messine, 1987:68).

On introduit la structure taylorienne dans le logiciel et le matériel informatique pour enlever aux ouvriers professionnels le rôle qu'ils jouent dans la conduite de la fabrication (ibid.). L'emploi des nouvelles technologies ne fait que renforcer la concentration du pouvoir dans les mains de la direction patronale, ainsi que la séparation entre conception et exécution. On renforce la flexibilisation des équipements par l'introduction de l'informatique pour accroître la productivité, tout en renforçant la division du travail. On tente de réussir là où le néo-fordisme a échoué.

Ce modèle d'organisation, qualifié de néo-taylorisme (Lipietz et Leborgne, 1992; Aglietta, 1990; Lipietz, 1989; Messine, 1987), renforce l'exclusion des travailleurs et "vise à se passer de l'implication résiduelle, cachée, paradoxale de l'ouvrier spécialisé, de la caissière de supermarché, de la dactylo (Lipietz, 1989:49).

L'objectif global de la direction capitaliste du travail dans l'emploi des nouvelles technologies est la recherche d'une plus grande flexibilité dans le procès de production, d'un contrôle de qualité fiable répondant aux normes du marché, d'un accroissement de productivité plus élevé et à moindre coût, et du même coup, le renforcement de la subordination des travailleurs à la logique de la direction patronale pour contenir les conflits.

L'utilisation des technologies innovatrices, traduite en terme de flexibilité,

renforce non seulement la séparation entre la conception et l'exécution, mais par le fait même l'exclusion des travailleurs. Elle entraîne une dualisation du travail entre les anciens ouvriers et les nouveaux ouvriers. Ces derniers, désignés sous le terme de sous-qualifiés, sont embauchés au salaire le plus bas possible: un salaire nettement inférieur à celui des anciens ouvriers (Bélanger et Lévesque, 1991-92; Lipietz et Leborgne, 1992). Les anciennes conventions collectives sont remises en cause: l'employeur négocie à deux niveaux de travailleurs (Bélanger et Lévesque, 1991-92). Le rapport salarial est assorti d'une convention collective bicéphale. Cette flexibilité dans le contrat salarial résulte des concessions salariales consenties par les syndicats et traduit, du même coup, l'état du rapport de force entre ceux-ci et la direction des entreprises.

Le néo-taylorisme ne constitue pas vraiment une voie de sortie du fordisme. Il est plutôt l'équivalent du néo-fordisme (Boucher, 1994; Bélanger et Lévesque, 1992b; Lipietz et Leborgne, 1992). Mais, malgré ses limites et ses échecs, en terme de productivité et de retombées sociales, plusieurs entreprises et secteurs d'activités continuent de l'employer (Boucher, 1994; Bélanger et Lévesque, 1992b).

1.6.4 Le modèle individualiste

En prenant conscience des limites du néo-taylorisme, les chefs d'entreprise les plus avertis et les plus entreprenants ont introduit dans l'organisation du travail, vers le milieu des années 1980, de nouvelles approches dans la façon d'organiser la production et le travail. Ces innovations dites organisationnelles renvoient à différents types d'expérimentation connus sous les termes de cercle de qualité, travail en équipes semi-autonomes, polyvalence des tâches, multi-fonctionnalité des ouvriers.

Paradoxalement, elles sont apparues là où le néo-taylorisme reste dominant, c'est-à-dire dans les pays européens aux grandes capacités industrielles, ainsi qu'au Japon, aux Etats-Unis et au Canada (Boucher, 1994:60-61). Les directions des grandes entreprises ont compris que la recherche de l'efficacité globale ne peut uniquement reposer que sur la flexibilité et la souplesse du procès de travail, mais tout aussi bien sur la flexibilité et la souplesse du procès de travail et l'organisation de la production.

Pour surmonter la dysharmonie structurelle entre la flexibilité technique (procès de production) et la rigidité de l'organisation du travail, les directions des grandes entreprises ont compris que la recherche d'une efficacité et d'une optimisation globale fait appel aussi à la flexibilité du procès de travail et de son organisation. La direction patronale vise à intégrer dans l'entreprise un ensemble homogène (Messine, 1987:84) non réductible l'un à l'autre, celui du travail humain et celui de la technologie incarnée dans les machines et dans l'informatique.

Pour ce faire, la direction des entreprises développera des stratégies de requalification, axées sur la flexibilité du travail, tant au niveau collectif qu'individuel, en mettant l'accent sur la formation interne à l'entreprise, la responsabilité et la participation des travailleurs dans ce qui touche l'organisation du travail. On investit dans le travail humain, par la formation de collectif de travailleurs requalifiés, formés, motivés, autonomes, responsables et informés sur tout ce qui se passe dans l'entreprise: sur les technologies, les prochains investissements, les produits présents et futurs, sur la réaction de la clientèle, la structure des coûts (Messine, 1987:85-88).

Toutefois, cette inclusion des travailleurs dans l'organisation du travail et de la gestion de l'entreprise ne leur accorde en général qu'une certaine autonomie plus ou moins adéquate.

Une équipe de six à quinze personnes peut jouir d'une large autonomie dans la programmation des tâches, dans la gestion des outils et des pièces, et dans la répartition du temps de travail. L'équipe dite semi-autonome devient l'archétype des rapports sociaux de travail modernes. (ibid.:84). Cette mini-autonomie accordée aux travailleurs permet de circonscrire la frontière établie par le taylorisme entre la conception et l'exécution, en restituant aux travailleurs une certaine maîtrise du processus de travail et de production (ibid.). Comme l'expliquent Kern et Schumann (1984), la division du travail s'assouplit et l'on s'en va vers de nouvelles formes de qualifications. La nouvelle méthode dite semi-autonome a vu le jour en Californie, dans l'entreprise Hewlett Packard, d'où son appellation de modèle californien.

Cependant tout en détataylorisant le collectif de travail, en lui accordant un pouvoir, somme toute relatif, dans l'organisation et dans la gestion de l'entreprise, les patrons californiens ne veulent pas pour autant que leur pouvoir et leur leadership dans l'entreprise soient affaiblis. Pour cela, ils procèdent à une politique d'atomisation du collectif de travail dans le but de l'empêcher de bénéficier d'un rapport de force, susceptible de lui être favorable (Messine, 1987:90).

Cette stratégie s'appuie sur une politique individualiste. Les relations entre l'entreprise et les salariés sont très personnalisées. La direction patronale établit un contrat de travail spécifique à chaque salarié, la rémunération est personnelle voire intime (ibid.:91).

Le modèle californien est caractérisé par une culture d'entreprise qui "fait tout pour éviter le syndicat et le contourner s'il n'existe pas" (Boucher, 1994). La direction de l'entreprise selon Boucher, "cherche à obtenir l'adhésion personnelle de chaque salarié aux objectifs de l'entreprise, à susciter l'identification à sa philosophie, à sa façon de faire, à ses intérêts comme s'ils correspondaient à ceux des salariés" (ibid.:61).

Tout en procédant à la revalorisation, à la requalification du travail et à l'implantation du collectif de travail dans l'organisation de la production, le modèle de flexibilité californien, au niveau du rapport salarial, pratique une politique individualiste qui abolit les normes collectives de la convention fordiste et met un terme au mécanisme de l'indexation des salaires (Coriat, 1990:275); Bélanger et Lévesque, 1991-1992:77). Quoique individuel, le salaire est aussi au mérite (Messine, 1987).

Le modèle californien, malgré une certaine rupture d'avec l'exclusion taylorienne, ne peut s'inscrire dans le post-fordisme. Il garde en lui, selon Messine, quelques traits du taylorisme en exerçant une sorte de dictature camouflée, souple, par l'atomisation du collectif de travail et du syndicat. Cette stratégie aide la direction patronale à soumettre les ouvriers à sa philosophie individualiste et à faire abstraction des normes collectives de la convention fordiste, sans pour autant les substituer à d'autres.

1.6.5 Le modèle de démocratie salariale

D'autres innovations importantes ont aussi été mises au point, marquant une rupture significative avec le modèle taylorien-fordien. Il s'agit principalement du *Kan ban* (pilier du ohnisme, le modèle japonais), Juste à temps, en français, et *Just in Time*, en anglais.

Ainsi, voulant faire table rase d'avec le taylorisme, la direction de GM a mis au point en 1986, avec la complicité du syndicat, une nouvelle filiale totalement indépendante de GM, dénommée Saturn. Cette nouvelle usine apporte des changements majeurs dans l'organisation du travail: elle est intégrée, flexible et modulaire.

Les unités de production sont interconnectées entre elles au moyen de l'informatique, c'est l'usine intégrée; flexibles, les tâches d'ordonnancement et les fonctions sont décentralisées; modulaires, les unités de travail se composent de 6 à 15 ouvriers et elles ont, selon Messine,

un degré d'autonomie dans l'organisation de leur travail et la gestion de leurs ressources; outre les tâches de production elles-mêmes, chaque équipe aura en charge la première maintenance de ses équipements, la gestion de ses approvisionnements, la programmation de ses horaires et de ses congés, le planning de la fabrication, le contrôle de la qualité" (Messine, 1987:109).

Les ouvriers ont donc acquis une grande part de responsabilité dans le procès de travail, de production et la gestion du travail (Coriat, 1990-1991).

L'atelier saturnien inaugure l'ère d'une forme nouvelle d'organisation du travail: modulaire, flexible, intégrée et anti-autoritariste. Contrairement au néo-taylorisme, l'emploi de l'informatique ne se fait pas en tant que moyen de contrôle rigoureux sur les travailleurs, mais en tant que moyen permettant l'imbrication et l'intégration de l'information des unités de production pour répondre plus rapidement aux choix du marché et aux goûts anticipés de la clientèle. C'est l'usine de gestion zéro stock (*Just in Time*) inspirée du modèle japonais, le ohnisme, de sa philosophie de marché, de sa formule de multi-fonctionnalité des ouvriers en groupes autonomes (Coriat, 1991).

Ces innovations organisationnelles qui caractérisent le modèle saturnien,

reposent sur une innovation institutionnelle d'une grande portée: le contrat social saturnien.

La direction patronale et le syndicat ont élaboré un nouveau contrat social (convention collective) dans lequel la négociation est axée sur la stabilité de l'emploi, l'abolition des cloisonnements techniques, sociaux et culturels (hérités du "Moyen Age" tayloriste); sur le revenu, l'emploi, la technique et le pouvoir (Messine, 1987:111-119).

En résumé, le syndicat accepte une très grande flexibilité, que nous pouvons qualifier d'offensive, en ce qui a trait à l'organisation du travail, de même qu'une certaine flexibilité au niveau salarial, qui peut être qualifiée à la fois d'offensive et de défensive. Ainsi, selon Messine, "Le syndicat accepte le principe d'une rémunération dont seuls, en moyenne, 80% seront fixes et prédéterminés, 20% environ seront variables et indexés d'une manière ou d'une autre, sur les résultats de l'entreprise" (ibid.:112).

Le syndicat échange ces deux concessions majeures contre deux importants nouveaux acquis, que l'on peut considérer comme majeurs: la garantie d'emploi à vie pour au moins 80% des effectifs de travailleurs et un système de co-décision (ibid.).

Les aspects traditionnels des conventions collectives fordistes sont abolis et remplacés par des formes institutionnelles innovatrices. Le syndicat n'est plus réduit au rôle de négociateur salarial et exclu de toute forme de participation, aux prises de décision concernant l'organisation du travail.

Le compromis social saturnien est un compromis inclusif, intégrateur, par le fait qu'il décentralise le pouvoir dans l'entreprise, en accordant au syndicat le droit de participation aux prises de décision concernant l'organisation du travail, dans l'élaboration des actions, des politiques touchant l'entreprise à tous les niveaux: gestion, organisation du travail, encadrement et formation des ouvriers et administration salariale. Ce n'est pas un compromis institutionnel achetant la paix des syndicats, en échange du partage des gains de productivité et d'acceptation de la concentration du pouvoir à la direction patronale dans l'entreprise. Le contrat social saturnien repose sur

des structures de concertation, des méthodes de consensus définissant un nouveau mode de partage de pouvoir dans l'entreprise.

Le patron tend quand même à demeurer ce qu'il est, le chef de l'entreprise. Dans le partage du pouvoir, il utilise une stratégie défensive pour limiter et borner la part de pouvoir accordée aux salariés, en s'opposant à tout syndicalisme politisé, porteur d'un projet social d'ensemble (Messine, 1987:117). Par conséquent, sans pour autant vouloir atomiser le syndicat, le patron saturnien tend à faire du syndicat, un syndicat d'entreprise avec droits de participation et d'intervention dans toutes les activités se rapportant à l'organisation du travail et à la gestion de l'entreprise, dans un rapport de concertation assorti de consensus.

Reposant sur un ensemble de compromis entre classes, la négociation est l'instrument explicite et privilégié de ce modèle d'organisation du travail (Coriat, 1990:278). Balbutiant aux Etats-Unis et dans les autres pays occidentaux (Messine, 1987:118), Messine qualifie le modèle saturnien de démocratie participative dans l'entreprise (ibid.: 112-113). D'autres, tel Coriat désignent ce modèle sous l'appellation de démocratie salariale (Coriat, 1990: 227-282). Nous retenons ce terme parce que nous jugeons qu'il est plus approprié à l'organisation du travail et à ses corollaires.

Nous sommes en présence de trois grands scénarios de sortie de crise: le modèle néo-tayloriste, le modèle individualiste et le modèle de démocratie salariale. Pourrait-on les situer tous dans le post-fordisme? Nous pensons que non. Car la différence entre eux est patente. Le néo-taylorisme ne constitue pas en soi une nouvelle voie alternative à proprement parler au fordisme, car l'innovation technologique n'est pas accompagnée d'innovation organisationnelle ou sociale (Coriat, 1990:269). L'emploi de la nouvelle technologie se fait dans un cadre de renforcement de la séparation entre la conception et l'exécution, et celui de l'exclusion des travailleurs, tout en appliquant une stratégie défensive.

Le modèle individualiste, quant à lui, même s'il propose une certaine forme d'innovations organisationnelles, abolit les règles collectives fordienne sans pour autant

les remplacer (Bélanger et Lévesque, 1991-1992) et exerce une sorte d'autoritarisme taylorien sur les employés. Seule la démocratie salariale traduit une rupture d'avec les principes du modèle taylorien-fordien, en proposant un nouveau modèle d'organisation du travail inclusif, transparent, ouvert et offensif, reposant sur un contrat social intégrateur, concertationniste et consensuel. Il offre la possibilité de modifier les rapports sociaux dans l'entreprise et à l'extérieur de l'entreprise. Ainsi, il apparaît être le plus prometteur pour les politiques capitalistes de sortie de crise (Messine, 1987:118). De plus, il peut déborder le cadre de l'entreprise et s'inscrire dans l'ensemble de la société et être pris en charge par les mouvements sociaux (Boucher, 1994:64-65).

La sortie de la crise est complexe, tout comme la crise. Nous nous sommes donc retrouvés devant trois grands scénarios de sortie de crise et de nouvelles orientations de l'organisation du travail. Au centre de ces nouveaux modèles d'organisation, on retrouve la flexibilité comme indicateur de changement. Pour le bien de notre travail, il mérite qu'on y porte une attention toute particulière.

1.7 Flexibilité: définition et interprétation

La lecture des stratégies de sortie de crise nous apprend que la flexibilité est le mécanisme par excellence à travers lequel on cherche à juguler la crise et à ouvrir la voie aux changements dans l'organisation du travail dans les entreprises. Son importance nous oblige à y jeter un certain regard. Ceci étant dit, nous ne prétendons pas jeter les bases d'une théorie de la flexibilité. Notre ambition se limite aux définitions que prend ce concept et aux aspects dont il est l'objet dans la transformation du rapport salarial, en regard du procès de travail, tout en cherchant à établir leur lien avec les nouveaux modèles d'organisation du travail que nous venons d'exposer. Les travaux de Boyer, Leborgne et Lipietz nous serviront de point d'appui.

Dans une perspective de mise en situation, Boyer définit la flexibilité sur plusieurs plans qui recourent l'organisation du travail et le rapport salarial.⁹ Dans un premier cas, la flexibilité définit l'innovation technologique, c'est-à-dire l'introduction de

⁹ Voir Boyer, 1986: 235-240.

nouveaux équipements flexibles dans le procès de production pour surmonter la crise de productivité.

Selon une deuxième acception, la flexibilité désigne la participation des travailleurs dans la définition des tâches, des rôles, et de la reconnaissance de leurs aptitudes à maîtriser divers segments du processus de travail et de production. On fait appel au savoir-faire et à la compétence des travailleurs dans le processus productif. Tout comme la première, cette forme de flexibilité renvoie au niveau organisationnel, elle est dite interne.

En troisième lieu, la flexibilité désigne le mécanisme agissant sur le contrat de travail et sur les décisions de licenciements ou d'embauches. Il s'agit de la flexibilité externe. Celle-ci redéfinit les aspects constitutionnels concernant les droit du travail et les clauses des conventions collectives.

Une quatrième acception conçoit la flexibilité en tant qu'outil permettant à l'Etat et aux chefs d'entreprise d'instituer des politiques d'austérité qui, dans un cas, s'attaquent à l'Etat-providence, et dans l'autre, agissent sur les salaires en remettant en cause les conventions collectives qui entravent la désindexation des salaires. La flexibilité revêt un cinquième sens. Elle modifie le rapport salarial en permettant l'implication et la participation des travailleurs et des syndicats aux côtés de la direction patronale dans le mode de régulation de l'entreprise (Leborgne et Lipietz, 1988: 106-107). Elle est à la fois interne et externe.

Les conceptions de la flexibilité sont variées et sont introduites pour remédier à la crise et pour relancer l'accroissement de la productivité. Comme nous l'avons vu, elles revêtent deux grandes formes: interne et externe. Ce qui paraît le plus important, c'est qu'elle revêt deux grands aspects qui déterminent les stratégies adoptées dans les processus de changements: défensif et offensif.

On parle alors de flexibilité défensive et offensive. Le flexibilité défensive traduit le recours aux réductions de salaire, aux restrictions du droit du travail, à la technologie innovatrice qui renforce la division du salariat et la segmentation du travail.

C'est aussi un plaidoyer en faveur du libéralisme et par le fait même, de la destruction des grands paramètres keynésiens d'intervention de l'Etat dans les activités économiques et dans le domaine du social (Boyer, 1986: 277-278). Elle intègre les premier, troisième et quatrième cas de figure de définition que nous avons présentés. Elle exprime les modèles néo-fordistes et néo-tayloriste de l'organisation du travail.

La flexibilité offensive traduit l'ouverture à la participation et l'implication des travailleurs dans le processus du travail et de production; l'élargissement de leurs responsabilités, de leur autonomie et de leur droit dans le mode de régulation de l'entreprise. Elle remet donc en cause l'exclusion. Mais elle est avant tout la capacité collective à tirer des avantages productifs à travers l'utilisation du savoir collectif. La flexibilité offensive repose sur un mode de participation collectif du salariat et d'un mode de négociation explicite, axé sur la concertation travail et capital (Leborgne et Lipietz, 1988: 107). Il s'agit de la participation collective négociée entre les directions syndicales et celles des entreprises des nouvelles méthodes d'organisation du travail, en échange de la démocratisation des principes organisationnels et institutionnels de l'entreprise. Ainsi émerge un nouveau rapport salarial qui est en rupture avec le fordisme.

La flexibilité offensive intègre le deuxième et le cinquième cas de figure de définition que nous avons établis. Elle exprime le modèle de démocratie salariale. Quant au modèle individualiste, il se situe à mi-chemin de la flexibilité défensive et offensive, c'est-à-dire qu'il repose sur une méthode de travail dite semi-autonome et sur un principe d'atomisation du collectif de travail et du syndicat. Le modèle individualiste se rapproche à la fois du taylorisme et de la démocratie salariale.

La flexibilité est le principe déterminant des trois grands nouveaux modèles d'organisation du travail que nous venons de présenter. Véhicule du changement, la flexibilité renvoie à la fois à la participation et à l'exclusion. Ces trois éléments d'analyse revêtent pour nous une importance significative puisqu'ils seront au centre de notre analyse. A partir de là, nous nous demandons quelle part de considération la FTQ

y accordera dans son discours et quelle sera la nature de ses revendications à leur égard?
Mais avant de trouver les réponses à ces questionnements, nous présenterons le cadre méthodologique dans lequel se situe la présente recherche.

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE II

2.1	Le cadre méthodologique	65
2.1.1	Problème spécifique de la recherche	66
2.1.2	Question spécifique de la recherche	66
2.1.3	La production du discours	67
2.1.4	Choix de la méthode d'analyse	69
2.1.5	Les différentes catégories d'analyse de contenu	70
2.2	Les hypothèses	71
2.3	Les niveaux d'analyse	72
2.3.1	Niveau des rapports sociaux	72
2.3.2	Niveau institutionnel	73
2.3.3	Niveau organisationnel	74
2.4	Le corpus documentaire	75
2.4.1	La composition du corpus	75
2.4.2	Les documents de congrès	76
2.4.3	Les bulletins, pamphlets et le journal	76

CHAPITRE II

LA MÉTHODOLOGIE

2.1 Le cadre méthodologique

L'objet de notre recherche, comme nous l'avons déjà mentionné, est le discours de la FTQ sur la modernisation sociale dans les entreprises. Cette recherche se fait à partir du discours officiel de la FTQ. Toutefois l'analyse de tout discours officiel, au plan sociologique, se fait dans une approche méthodologique donnée. A partir de là, nous devons considérer dans quel contexte la production du discours a lieu, la validité du corpus, de même que le modèle d'analyse du discours privilégié. De plus, il faut signifier l'émission des hypothèses et préciser les niveaux d'analyse, tout en tenant compte à quel acteur s'adresse le discours, tout en établissant un lien avec la problématique. Ce sont là les principaux éléments que nous allons aborder dans le cadre méthodologique.

Mais tout d'abord, nous tenterons de spécifier le problème de la recherche et celui de la question spécifique.

2.1.1 Problème spécifique de la recherche

L'organisation du travail, durant ces dernières années, a connu de très grands changements dans l'entreprise, de même que l'exercice et le partage du pouvoir dans ce milieu. Ces changements ont une incidence directe sur les rapports de travail entre ouvriers et patrons et touchent les syndicats dans leur façon d'intervenir. Au Québec, à l'exception du travail de Jacques Boucher, portant sur le discours de la CSN par rapport aux mutations sociales dans l'entreprise, peu d'études ont porté sur l'action syndicale et sur les changements intervenus dans l'organisation du travail, de façon spécifique et dans un contexte historique donné. Par contre, la FTQ, la plus grande organisation

syndicale du Québec, n'a pas encore fait l'objet d'une telle étude. C'est dans ce sens (loin de faire une étude comparative avec celle de Jacques Boucher) que l'analyse du discours de la FTQ sur la modernisation sociale dans l'entreprise suscite pour nous, un intérêt particulier.

2.1.2 Question spécifique de la recherche

Au Québec, la période couvrant les années 1960 aux années 1980, est celle où le mouvement syndical a connu une profonde transformation, tant au niveau de l'idéologie que des stratégies de revendications. Cette période caractérise aussi la crise du fordisme. Cette crise économique et sociale touche les principales institutions qui régulent l'économie, le progrès et le développement de la société. L'Etat, les entreprises et les syndicats sont directement touchés, de façon différente, par la crise. A partir des années 1970, les directions patronales mettent en place des stratégies de sortie de crise qui modifient les rapports sociaux dans l'entreprise. Dans cette conjoncture complexe - crise et sortie de crise - la FTQ, en tant que représentant et défenseur des ouvriers, a-t-elle tenu un discours? Si oui, celui-ci a-t-il subi des changements, comment et pourquoi? Et est-il l'expression de ses revendications syndicales?

2.1.3 La production du discours

Le discours a pour but d'émettre un message, de faire passer des idées et de convaincre. Il consiste à faire valoir le bien-fondé d'une prise de position, à vanter les mérites, à critiquer et revendiquer. En soi, le discours n'est jamais ni simple, ni neutre. Ainsi un discours ne s'élabore pas de n'importe quelle façon, il se construit à partir des observations, des conceptions, des considérations et des idéaux du locuteur.

Dans ce cas, chaque discours a sa particularité propre et s'élabore dans un contexte particulier et "découle de la situation du locuteur dans un système social précis et détermine des attitudes à l'égard des objets qui l'entourent" (D'Unrug, 1974:229). Ceci indique que la production du discours d'un parti politique ou d'une organisation syndicale se fait dans un contexte social ou politique précis.

Ainsi, dans le contexte de la crise du fordisme et des offensives patronales

pour sortir de la crise, la FTQ a produit un discours qui guide ses stratégies, oriente et exprime ses revendications. Le discours de la FTQ, comme tout autre discours d'un acteur social, est révélateur de ses stratégies. Comme l'explique Michel Foucault, "le discours n'est pas simplement ce qui traduit les luttes et les systèmes de dominations mais ce pourquoi on lutte" (Foucault, 1971:12). Les luttes et les revendications peuvent prendre plusieurs formes et avoir plusieurs dimensions. En considérant l'organisation syndicale comme un acteur social aux dimensions des mouvements sociaux, ses revendications peuvent être défensives, offensives et se situent aux niveaux organisationnel, institutionnel, tout en se rapportant aux rapports sociaux.

Et c'est pourquoi, sans pour autant trop entrer dans les détails, nous nous proposons d'analyser les revendications syndicales d'un acteur social, la FTQ, et non son action syndicale. Car selon nous, les revendications syndicales tendent à s'inscrire, particulièrement dans la grille d'analyse des mouvements sociaux, tandis que l'action syndicale, quant à elle, renvoie généralement au champ théorique de l'action collective dont les mouvements sociaux ne sont qu'un type en particulier, avec ses propres spécificités (Touraine, 1993:23). Comme le mentionne Einhard Wippler, "Les actions collectives peuvent être de nature très diverse, et toute forme d'action collective entraîne des problèmes spécifiques" (Wippler, 1993:211), tandis que d'autres auteurs parlent entre autres de différentes catégories de l'action collective (Livet et Thévenot, 1994). De plus, l'action collective peut être définie en termes d'agrégation d'actions individuelles qui s'étendent à des individus qui ne sont pas en familiarité les uns avec les autres (ibid.:164) ou encore comme un système d'action concret qui se structure par des règles (Friedberg, 1993, 238).

L'action collective, dans sa dimension globale, en tant que telle, ne se définit pas en terme de revendications à proprement parler, alors que ce qui caractérise la force et la prégnance d'une centrale syndicale, c'est avant tout la nature de ses revendications. Par ailleurs, le discours ne traduit pas l'action, il est un système d'énoncés qui prédispose à l'action et exprime concrètement les revendications.

2.1.4 Choix de la méthode d'analyse

On distingue deux formes d'analyse de textes: l'analyse de contenu et l'analyse du discours. Elles sont éloignées l'une de l'autre et appartiennent à des écoles différentes (Bourque et Duchastel 1988: 59). La première se préoccupe de l'identification du contenu de la communication, tandis que la deuxième se tourne vers la production du sens dans le discours (Ibid.).

Bourque et Duchastel posent plusieurs interrogations quant à la pertinence de l'analyse de contenu et de sa viabilité face à l'analyse du discours. Nous évitons ici ce débat, malgré le fait évoqué par eux, à savoir que l'analyse du discours offre la possibilité de découvrir d'autres données pertinentes, de repérer les mécanismes qui donnent lieu à la production de sens et la nécessité de penser le statut du discours (Ibid.: 59-60).

Nous voulons éviter de nous pencher sur les aspects énonciatifs et syntaxiques du discours, et découvrir son sens caché. Nous voulons plutôt analyser ce que le locuteur, en tant qu'acteur, en l'occurrence la FTQ, communique, c'est-à-dire ce qu'il livre comme discours officiel.

Notre choix porte donc sur la méthode d'analyse de contenu, c'est-à-dire sur "un ensemble de techniques d'exploitation de documents utilisés en sciences humaines" (D'Unrug, 1994:9), qui consiste à repérer les principaux concepts utilisés ou les principaux thèmes abordés dans un texte scientifique (ibid.).

L'analyse de contenu a pris naissance aux Etats-Unis, mais son apparition à proprement parler est liée, à partir des années 1920-1930, au développement des sciences sociales (ibid.:15). Au lieu de demander aux gens ce qu'ils font, de leur demander de parler de leur comportement (Gauthier, 1984:297), l'analyse de discours, selon Gauthier, "propose d'étudier les communications que les gens ont produites et de poser des questions à ces communications en se servant d'une stratégie de vérification systématique" (ibid.).

L'analyse de contenu nous porte donc à choisir le discours comme matériel

d'information à fin d'analyse, puisqu'elle porte sur "des oeuvres littéraires, des articles de journaux, des documents officiels, des programmes audio-visuels, des déclarations politiques, des rapports de réunion ou des comptes rendus d'entretiens" (Quivy et Van Campenhoudt, 1988: 216).

2.1.5 Les différentes catégories d'analyse de contenu

Il y a plusieurs méthodes d'analyse de contenu. On les regroupe en trois grandes catégories: les analyses thématiques, les analyses formelles et les analyses structurales (ibid.). Sans entrer dans un débat sur la pertinence de l'une ou de l'autre méthode, nous tenterons tout simplement de définir leur fonction.

L'analyse thématique consiste principalement à mettre en évidence, à définir les représentations sociales ou les jugements des locuteurs, à partir des éléments constitutifs du discours (ibid.). Elle a pour objet de tester les suppositions et les hypothèses pertinentes (D'Unrug, 1974:25).

L'analyse formelle porte essentiellement sur les formes et l'enchaînement du discours ou de l'énonciation (Quivy et Van Campenhoudt, 1988:218). L'analyse structurale, quant à elle, "consiste à mettre en évidence les principes qui organisent les éléments du discours de manière indépendante du contenu même de ces éléments" (ibid.). Elle met l'accent sur la manière dont les éléments du message sont agencés. (ibid.).

Parmi les méthodes d'analyse de contenu présentées, nous choisissons la méthode d'analyse thématique de contenu parce qu'elle convient mieux à notre étude, puisque notre but est d'analyser la transformation des revendications de la FTQ à travers les représentations de son discours sur la crise et les changements intervenus dans les entreprises.

Il ne sera donc pas question ici de chercher à définir les formes, ni à étudier l'énonciation du discours, ni la manière dont s'élabore le discours. Nous allons nous attacher avant tout au contenu du discours de la FTQ. Ainsi notre grille d'analyse consistera en un repérage qualitatif de thèmes autour desquels la FTQ élabore ses

revendications. Nos données seront traitées et analysées qualitativement. Ces thèmes seront présentés sous forme de tableaux dans la partie de l'analyse thématique.

Il faut le souligner, l'analyse thématique de contenu n'est pas exempte de critiques. Gilles Bourque et Jules Duchastel considèrent qu'elle n'offre pas assez de possibilité pour faire la découverte d'autres données pertinentes ou de contredire les hypothèses par la vérification de contre-hypothèses (Bourque et Duchastel, 1988:82). Quoiqu'en disent ces auteurs, de toute manière, "l'analyse thématique de contenu répond à un besoin: elle reste la seule méthode applicable lorsqu'il s'agit de retrouver ce qui est dit sur un objet donné" (D'Unrug, 1974:25-26).

2.2 Les hypothèses

Les hypothèses constituent les fondements préliminaires de ce qu'on cherche à démontrer ou à vérifier. Elles sont la supposition que l'on fait d'une chose (Aktouf, 1987: 57-58), ou encore "une proposition provisoire, une présomption qui demande à être vérifiée" (Quivy et Van Camperhoudt, 1988: 129).

L'hypothèse est le fil conducteur qui assure la cohérence entre les parties de la recherche et qui permet de la mener avec ordre et rigueur (ibid.: 111-112), sans sacrifier pour autant l'esprit de découverte et de curiosité propre à tout effort intellectuel digne de ce nom (ibid: 111). Ainsi, tout travail considéré comme une véritable recherche s'organise et se structure autour d'une ou de plusieurs hypothèses.

Trois hypothèses ont servi de fil conducteur et ont guidé notre recherche.

- **Hypothèse générale**

Il semble que la FTQ ait modifié substantiellement son discours autour du milieu des années 1980 pour prendre une forme plus concrète et plus explicite au début des années 1990, dans le sens d'une ouverture à la concertation et à la participation aux mutations sociales dans les entreprises. Une telle hypothèse nous porte à croire qu'il y a une phase d'hésitation, d'oscillation et de transition caractérisant le discours de la FTQ, avant les années 1980 et après 1985.

Cette hypothèse nous amène à découper en deux sous-périodes la période

étudiée: 1970-1985 et 1986-1998. Ce découpage se fait à travers un processus de classification et d'une prise de connaissance soutenue des documents retenus aux fins de la recherche.

Nous avons complété l'hypothèse générale par deux hypothèses secondaires mais tout aussi pertinentes.

1 - Le discours de la FTQ est un discours revendicatif et les revendications mises de l'avant caractérisent les différentes stratégies, lesquelles expliquent la nature du changement de ce discours.

2 - Ce changement du discours s'inscrit dans le contexte de l'évolution des rapports sociaux dans l'entreprise en tant qu'organisation et institution. Ce qui nous amène à considérer la FTQ comme un acteur social aux dimensions des mouvements sociaux,

2.3 Les niveaux d'analyse

Notre recherche s'appuie sur trois dimensions d'analyse en regard de notre problématique. Ainsi, nous définissons l'entreprise aux niveaux des rapports sociaux, au niveau institutionnel et au niveau organisationnel.

2.3.1 Niveau des rapports sociaux

Ce niveau d'analyse élaboré dans le chapitre précédent nous permet de comprendre qu'un système social ou une formation sociale s'organise autour de différents rapports (Bélanger et Lévesque, 1991; Mouffe, 1983). Les rapports sociaux mettent en lumière les conflits opposant les acteurs sociaux entre eux et les revendications qui en résultent.

Comme toute formation sociale ou organisationnelle, l'entreprise est un lieu d'interaction entre différents types d'acteurs sociaux: patrons - ouvriers - syndicats. C'est un lieu d'émergence de conflits qui sont mis en oeuvre à travers les rapports sociaux activés par des contradictions inhérentes au capital-travail. C'est à partir de ces conflits que prennent forme les revendications des travailleurs, lesquelles sont coordonnées par les syndicats qui cherchent à les faire aboutir en vue de modifier le

caractère des rapports sociaux.

L'entreprise s'organise autour des rapports sociaux. S'agira-t-il de rapports sociaux axés uniquement sur le travail, ou inclura-t-elle des rapports sociaux hors travail? Dans son discours, la FTQ tiendra-t-elle compte de ces différents rapports sociaux et cherchera-t-elle à les faire modifier?

2.3.2 Niveau institutionnel

L'institution est un lieu où s'exercent des rapports de pouvoir, un système qui produit à la fois des lois, des normes jugées essentielles au bon fonctionnement de la collectivité. C'est un lieu où s'articulent les rapports sociaux de divers ordres. Dans la société, on retrouve l'Etat, qui au nom du bien collectif, s'approprie le pouvoir. A travers ses appareils technocratiques, il impose à l'ensemble de la société des besoins jugés légitimes, au nom du développement et du progrès (Bélanger et Lévesque, op. cit. 1991). Cette domination renvoie à une forme d'exclusion à laquelle s'oppose les mouvements sociaux, porteurs de revendications.

Dans l'entreprise, c'est la direction patronale qui s'approprie le contrôle du pouvoir, au nom de la régulation de la production et de la productivité, en instituant un ensemble de règlements et de procédures jugés légitimes. Absents du mécanisme décisionnel de l'entreprise, contraints à fonctionner selon les normes prescrites par la direction patronale, les ouvriers subissent la domination et l'exclusion sociales.

L'entreprise en tant qu'institution, légitime les conflits qui résultent du dynamisme des rapports sociaux, lesquels déterminent le mode de production. A travers ces conflits, les syndicats représentants légitimes des travailleurs, formulent des revendications visant à modifier le champ institutionnel. Celles-ci s'élaborent dans le sens des intérêts des travailleurs, dans un cadre de compromis qui prend toute sa forme dans les conventions collectives.

Dans notre travail, nous nous intéressons à un acteur social en particulier du mouvement syndical, la FTQ. En tant qu'acteur social, cherchera-t-elle à faire modifier l'espace institutionnel de l'entreprise? Si oui, comment articulera-t-elle ses

revendications et quelle approche utilisera-t-elle en termes de compromis?

2.3.3 Niveau organisationnel

La dimension organisationnelle renvoie à l'organisation proprement dite du travail, c'est-à-dire aux niveaux de la hiérarchisation et de la division sociale du travail. Cette dimension comprend également la question de la technologie utilisée dans le procès de production, celle de la qualification, de l'exclusion-inclusion sociale et de la participation des travailleurs dans le processus de travail et de production.

L'organisation du travail, comme toute forme d'organisation, repose sur un mode d'autorité imprégné de pouvoir. De ce fait, la façon d'organiser le travail relève des décisions et du modèle de gestion élaborés et imposés par la direction de l'entreprise. Pour reprendre Touraine, c'est l'institutionnel qui définit les règles du fonctionnement de l'organisation (Touraine, 1978:10).

Conflits et rapports sociaux se trouvent au coeur du dynamisme propre de l'organisation. De là, émanent les revendications de l'acteur face à l'adversaire pour chercher à modifier le mode d'orientation sociale de l'organisation. On cherche à établir une plate-forme de compromis visant à démocratiser l'organisation, à l'ouvrir à la participation, tels qu'en témoignent les divers mouvements sociaux.

En ce qui nous concerne, nous supposons que dans le mouvement syndical, on retrouve des organisations syndicales revendiquant un modèle social d'organisation du travail qui corresponde mieux aux intérêts des travailleurs et à leur émancipation sociale dans l'entreprise. Parmi celles-ci, nous désignons la FTQ, sur laquelle porte notre recherche, et à cet effet, nous nous demandons, quel modèle d'organisation du travail elle revendiquera et comment elle concevra la participation dans l'entreprise?

Les trois niveaux d'analyse que nous venons de présenter, nous serviront également de points de repère pour situer la présentation de la FTQ sur la crise et nous permettront d'analyser la perception qu'elle en a.

2.4 Le corpus documentaire

Ayant choisi comme modèle d'analyse, l'analyse thématique de contenu, considérée comme l'une des différentes catégories d'analyse de contenu, nous tenons à souligner, par conséquent, que l'analyse de contenu, quelle que soit la catégorie retenue, fait affaire à un ensemble de documents ou corpus (D'Unrug, 1974: 25-26). Dans cette perspective, le corpus, en tant que tel, "doit être défini à partir du statut des différents discours dans le processus social qui fait l'objet de l'observation" (Bourque et Duchastel, 1986: 61).

Dans l'analyse du discours, il est essentiel de présenter les principales procédures qui permettent de constituer un corpus. Ces procédures vont de la cueillette, à l'échantillonnage et à l'édition de textes (ibid.: 72). La cueillette consiste à repérer les textes officiels provenant de l'objet à étudier, institution ou organisation dont la fonction est de représenter officiellement les positions de l'appareil (ibid.). La deuxième procédure principale de la constitution du corpus renvoie aux diverses modalités d'échantillonnage retenues en fonction de l'importance et de la nature des textes (ibid.:73). Il s'agit d'établir des critères de sélection en fonction de l'objet à étudier (Boucher, 1994:90).

Le corpus est le matériel empirique, c'est-à-dire un ensemble de documents, de données écrites, de discours sur lequel porte la recherche et qui permet de vérifier les hypothèses (Roc, 1993:28). Ce sont des pratiques discursives (Gagnon, 19991b) émanant d'institutions politiques, corporatives ou autres. Dans notre cas, il s'agit d'une organisation syndicale, la FTQ, et ce sont les deux principes évoqués plus haut qui guideront le choix de notre corpus.

2.4.1 La composition du corpus

Un corpus est fait du choix de documents en fonction de l'objet d'étude, de la problématique de la recherche et du choix méthodologique. En premier lieu, il s'agit de se pencher sur le discours officiel et de s'assurer d'obtenir les documents nécessaires à l'objet d'étude. Pour la collecte des données se rapportant à notre recherche, nous nous sommes rendus à maintes reprises au Centre de documentation de la FTQ. Notre

expérience en collecte de données, effectuée à la CSN lors du choix de documents servant à la production de notre mémoire de maîtrise, nous a permis (avec l'aide de la documentaliste de la FTQ), de bien identifier et repérer au départ les documents les plus pertinents rejoignant le plus fidèlement possible le discours officiel de l'exécutif syndical, les documents de congrès. Ensuite, nous avons continué de sélectionner des documents secondaires, mais officiels, qui reflètent les positions et les tendances de la FTQ par rapport à notre étude. En dernier lieu, nous avons vérifié l'exhaustivité des documents choisis en procédant par des lectures de pré-analyse.

2.4.2. Les documents de congrès

En premier lieu nous avons sélectionné les documents de congrès qui couvrent la période à étudier, soit de 1970 à 1998, dû au fait que chaque congrès prend une importance particulière, dépendamment de la conjoncture politique et sociale. La FTQ s'est réunie en congrès chaque deux ans - sauf en cas d'exception - pour définir et redéfinir ses objectifs fondamentaux et élaborer de nouvelles stratégies. Mais à partir de 1995, c'est aux trois ans que se sont tenus les congrès.

De ces documents de congrès, nous devons distinguer les documents portant sur les congrès en tant que tels, diffusant le discours de l'appareil syndical, car ceux-ci constituent le matériel fondamental sur lequel repose notre analyse. Il y a aussi les procès-verbaux, ils ne sont pas une source d'information aux fins d'analyse à proprement parler. Ils rappellent en gros les différents types de discussion, de rapports et de bilans qui ont cours lors d'un congrès. L'important, c'est qu'ils permettent de concevoir que le discours officiel de la Centrale est fait de consensus, dans la "plus parfaite" tradition démocratique.

2.4.3 Les bulletins, mémoires, pamphlets et le journal

Les bulletins et les pamphlets sont des sources d'information relativement importantes. Les mémoires sont aussi des sources secondaires mais paraissent plus importants que les bulletins et les pamphlets, parce qu'ils traduisent la démarche et les formes d'intervention de la Centrale à une commission donnée. Le journal, *Le Monde ouvrier*, de son côté, offre la possibilité d'être informé sur les activités courantes de la

Centrale. De ces documents, nous retenons, comme nous avons déjà fait mention, ceux qui se rapportent à un degré quelconque, à l'objet de notre étude.¹⁰

Tous les documents dont il est question, sont une source de données concrètes pour notre étude parce qu'ils sont élaborés par la FTQ elle-même. C'est de la matière brute. C'est du matériel empirique.

¹⁰ Nous mentionnons la publication des journaux et périodiques suivants: *Le Monde ouvrier* (mensuel), *l'Entraide* (périodique), *Nouvelles* (périodique), *Travail* (périodique) et *FTQ express* (mensuel).

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE III	
3.1	La crise 81
3.1.1	La crise dans sa dimension économique 82
3.1.2	Une crise inflationniste 82
3.1.3	Une crise de consommation 83
3.1.4	Une crise d'investissement 84
3.1.5	Conséquences du capital étranger dans la crise 85
3.2	Crise organisationnelle 86
3.2.1	Crise de l'organisation du travail 87
3.2.2	Crise du travail 89
3.2.3	Une crise de syndicalisation 93
3.3	Une crise institutionnelle 95
3.3.1	Le pouvoir dans la société et dans l'entreprise 95
3.3.2	Négociation et conventions collectives 97
3.3.3	L'Etat 100
3.4	Une crise des rapports sociaux 105
3.5	Autres crises 106
3.5.1	Une crise écologique 106
3.5.2	Une crise culturelle 107
3.6	L'entreprise 109
3.6.1	L'entreprise en tant qu'organisation 109
3.6.2	L'organisation du travail 110
3.6.3	L'implantation des changements technologiques 113
3.7	L'entreprise en tant qu'institution 115
3.7.1	La question du pouvoir 115
3.7.2	Négociations et conventions collectives 117
3.8	L'entreprise et les rapports sociaux 118

3.8.1	Le rapport salarial et d'autres rapports qui en découlent: rapport de travail et rapport marchand	118
3.8.2	Rapport à l'environnement et rapport de sexe	119
3.9	Revendications syndicales	121
3.9.1	Revendications syndicales d'ordre organisationnel	121
3.10	Revendications syndicales d'ordre institutionnel	124
3.10.1	Redéfinition du pouvoir	124
3.10.2	Redéfinition du pouvoir dans le cadre des négociations et Conventions collectives	126
3.10.3	Revendications et pressions politiques	127
3.11	Revendications syndicales au niveau des rapports sociaux	132
3.12	Revendications hors travail	133
3.13	Aspects généraux du discours de la FTQ	135
3.13.1	Mobilisation et solidarité syndicale	136
3.13.2	Rapport syndical avec les autres mouvements sociaux	137
3.13.3	Un projet de société alternatif: le socialisme démocratique	138
3.13.4	Le Fonds de solidarité FTQ: une innovation syndicale	140
3.14	Conclusion	142

CHAPITRE III

UN DISCOURS DEFENSIF ORIENTE VERS L'AFFRONTMENT AXE SUR L'EXCLUSION - PERIODE 1970-1985

Le changement du discours de la FTQ sur la crise et sur les changements intervenus dans l'organisation du travail est l'objet de notre étude. Nous avons avancé trois hypothèses qui nous amènent à faire une analyse comparative des positions de la FTQ à partir de son discours. La période que nous étudions s'étend de 1970 à 1998. Elle est divisée en deux sous-périodes: 1970 à 1985; 1986 à 1998.

Notre analyse du discours de la FTQ se fera à partir du cadre de la problématique de notre recherche. Ainsi, dans un premier temps, nous analyserons la perception que véhicule la FTQ sur la crise et les acteurs sociaux qui sont au coeur de cette crise. Dans un deuxième temps, nous analyserons sa perception de l'entreprise et celle de ses dimensions à travers son discours. Nous nous attacherons enfin à la portée plus stratégique de son discours, c'est-à-dire les revendications qu'elle a mises de l'avant visant la recherche de protection des droits des travailleurs et celui des changements dans leurs conditions et relations de travail.

Mais pour analyser le discours de la FTQ sur ces sujets, nous devons nous appuyer largement sur la production documentaire qu'elle a présentée au cours de la période à étudier. Celle-ci est formée (pour cette période) du discours de la FTQ tenu lors de huit congrès réguliers et de deux congrès extraordinaires. Les deux congrès extraordinaires se sont tenus au début des années 1980: l'un portait sur la question nationale et l'autre sur l'évaluation des réalisations politiques du gouvernement du Parti Québécois, sur son bilan politique ainsi que sur celui de son prédécesseur.

De plus, la Centrale a produit plusieurs mémoires et tenu plusieurs colloques dont elle a publié le contenu. Nous avons retenu ceux qui sont les plus proches de nos objectifs de recherche. Ils sont au nombre de sept. Elle a publié d'autres documents syndicaux qui font partie également de notre exigence de travail. Elle a aussi publié un journal, *Le monde ouvrier*, une publication régulière.

Notre analyse thématique de contenu du discours de la FTQ s'appuie plus spécifiquement sur les documents de Congrès puisqu'ils sont le contenu du discours officiel. Nous recourons aux mémoires, aux documents de colloques, à titre complémentaire, sauf le document de colloque sur les changements technologiques qui est utilisé comme source principale.

Lors d'une session régulière de Congrès, la FTQ aborde plusieurs thèmes et à cette occasion, publie plusieurs documents. Cela montre la profondeur des idées qui se dégagent dans cette organisation syndicale et les débats idéologiques qui encadrent son orientation. C'est ainsi qu'au début des années 1970, la FTQ a fait un virage idéologique nettement à gauche qui s'exprime principalement dans son document de congrès, *L'Etat rouage de notre exploitation*. Ce document annonce la stratégie d'affrontement basée sur l'antagonisme des classes et des rapports sociaux producteurs d'exclusion.

C'est donc principalement à partir des documents de congrès, que nous allons, dans un contexte de changement, analyser le discours de la FTQ. Tout d'abord examinons sa perception de la crise.

3.1 La crise

Vers la fin des années 1960 et début des années 1970, les pays occidentaux entrent en crise. On parle de crise internationale du capitalisme qui se manifeste avec ampleur dans les pays où le fordisme règne en régulateur de la croissance. Le Canada et le Québec n'y échappent pas. Comme nous l'avons montré, la crise n'est pas uniquement une crise économique, elle est aussi organisationnelle et institutionnelle et agit sur les rapports sociaux.

Dans les documents de la FTQ que nous avons étudiés, nous avons relevé

plusieurs aspects de son discours faisant référence, non seulement aux principales dimensions de la crise, mais aussi à l'écologie et au culturel. Nous allons donc exposer la perception qu'a la Centrale de la crise, à travers le discours qu'elle a véhiculé.

3.1.1 La crise dans sa dimension économique

A la FTQ, la crise économique est un sujet que l'on aborde en dénonçant les effets pervers du capitalisme. La Centrale cherche à l'expliquer en évoquant les conséquences de l'inflation pour les travailleurs et sa répercussion sur la consommation. La chute de l'investissement et les conséquences du capital étranger sont mentionnées comme facteurs d'aggravation de la crise économique au Québec.

3.1.2 Une crise inflationniste

Au Québec, c'est à partir des années 1973-1974 que la crise commence à se faire sentir, avec la montée vertigineuse de l'inflation, note la FTQ. Selon elle, "Les augmentations des taux d'intérêts, des coûts de l'énergie et des produits alimentaires viendront à nouveau peser lourd sur notre pouvoir d'achat. Il nous faut être mieux protégés contre les attaques répétitives sur nos revenus"(FTQ, 1979a:1-2).

L'inflation a de lourdes conséquences pour les travailleurs. Non seulement réduit-elle leur pouvoir d'achat, mais elle est aussi utilisée en tant qu'"offensive" pour contenir la progression des salaires (FTQ, 1977a:4). Cette offensive, c'est la loi C-73, adoptée par le gouvernement fédéral. Elle a une double fonction: contrôler les salaires et limiter l'inflation et ses effets par le contrôle des prix. C'est tout à fait le contraire, s'exclame la FTQ, la loi C-73 n'est qu'une forme d'agression déguisée relative au pouvoir d'achat des travailleurs: elle ne contrôle que les salaires et n'a aucun effet sur les prix (FTQ, 1977a: 3). La Centrale s'explique en précisant que "les prix des produits alimentaires et les prix de l'énergie qui avaient le plus contribué à la montée inflationniste, échappaient à la loi C-73" (ibid.). C'est ainsi que cette loi, selon la Centrale,

Limite le taux d'augmentation lié à la productivité à seulement 2% alors que la hausse annuelle moyenne se situe autour de 3,4%; c'est donc une perte de 1,4% qui se répète chaque année. Au total, les travailleurs soumis à la loi C-73

ont donc subi une limite au taux d'augmentation liée à la productivité à seulement 2%, alors que la perte de salaire est de 7 à 10% (ibid.:4).

Cette stratégie a rapport avec le rapport salarial et est en lien étroit avec les stratégies de politique monétariste et de réduction salariale appliquées par les pays occidentaux pour faire échec à la crise du fordisme. Selon la FTQ, on se sert de l'inflation pour faire payer la crise aux travailleurs (ibid.:3). Les plus grandes victimes ce sont eux, les travailleurs, car pendant que le gouvernement applique la politique de limitation salariale, les grandes compagnies ont réalisé des profits records. En premier lieu, les banques ont vu leurs profits grimper de 79% pour les premiers mois de 1981 par rapport à 1980 (FTQ, 17e Congrès, 1981a:17). De plus, "pour les 125 plus grandes sociétés, les profits ont progressé de 40% pour la première partie de l'année et la marge de profit s'accroît constamment depuis deux ans" (FTQ, 1979a:3).

Selon la FTQ, la loi C-73 est un moyen que se donne la classe capitaliste, avec la complicité de l'Etat, pour empêcher les travailleurs de récupérer une partie de ce qu'ils ont perdu de leur pouvoir d'achat avec la hausse des prix (FTQ, 1977a:3). La Centrale place la crise inflationniste dans un rapport de lutte de classes, où la classe capitaliste ne laisse passer aucune occasion d'exploiter les travailleurs.

3.1.3 Une crise de consommation

La situation économique et la politique monétariste de l'Etat canadien a eu des effets perturbateurs sur la redistribution des revenus (ibid.:5). "Au cours des deux dernières années, le revenu réel des familles a diminué de deux et trois pour cent" (ibid.). Mais les plus appauvris par cette conjoncture économique, ce sont les familles monoparentales, les familles nombreuses, les personnes âgées et ensuite les travailleurs moyennement rémunérés (ibid.).

Le pouvoir d'achat de ces catégories sociales est lourdement affecté, ce qui limite leur propension à consommer. Ainsi, selon la FTQ, la crise inflationniste engendre une crise de consommation chez les moins nantis de la société. Cette crise de consommation s'inscrit du côté de la demande des catégories sociales les plus vulnérables de la société. Cela explique la position de classe de la Centrale dans la crise

inflationniste et la façon dont elle analyse la crise.

3.1.4 Une crise d'investissement

La FTQ, dans son discours sur la montée de l'inflation explique que cette crise profite aux grandes compagnies, aux institutions financières qui ont réalisé des profits records sur le dos des travailleurs et des plus démunis de la société, grâce à la complicité de l'Etat canadien. Une situation que la Centrale qualifie de vol organisé (ibid.). Mais ce qui paraît le plus irritant, c'est le fait que ces entreprises n'utilisent pas leurs profits pour réinvestir dans le secteur de la production. Ainsi, selon elle,

Les investissements du secteur de la fabrication sont en baisse constante depuis plusieurs années. Ce phénomène s'est aggravé au cours des deux dernières années; sa part qui était de 30% dans les investissements totaux au début de la décennie se situe maintenant en dessous de 20% (FTQ, 1979a:2-3).

La chute de l'investissement a un effet considérable sur la création d'emplois et sur les capacités de production des industries de fabrication (ibid.:3). D'autre part, le refus des grandes industries de réinvestir dans le secteur de la fabrication entraîne une désuétude des équipements de production, affecte la productivité et place l'économie québécoise dans des secteurs d'activité à faible productivité (FTQ, 1979d: 5). Ceci explique, selon la Centrale, la faiblesse des industries de transformation des richesses naturelles et la prédominance des industries à faible et moyenne productivité au Québec (FTQ, 1979a:3, 1979d:5). La prédominance de cette structure d'activité rend l'économie québécoise moins compétitive car elle génère de faibles gains de productivité (FTQ, 1979d:5). Cette situation est un handicap au développement économique du Québec et n'avantage pas une sortie de crise (FTQ, 1979a:2-4).

Les multinationales se soucient peu de la création d'emplois; leurs investissements sont surtout orientés vers les nouvelles technologies (ibid.:4). De ce fait, les grandes industries semblent s'orienter vers le modèle néo-fordiste pour tenter de surmonter la crise, préférant investir dans les changements technologiques au lieu de relancer l'emploi dans les grandes unités de production.

D'ailleurs 8% de la création des emplois [...] s'est faite dans le secteur des

services et majoritairement dans le public. Les secteurs primaires de la fabrication ont perdu quelques 35,000 emplois depuis cinq ans et on retrouve maintenant plus de deux travailleurs sur trois dans les secteurs des services (ibid.:3).

L'insuffisance des investissements privés des grandes compagnies contribue à l'accélération du chômage. Mais dans cette crise d'investissement, la FTQ ne blâme pas l'Etat, au contraire, elle reconnaît sa contribution dans la création d'emplois dans les secteurs des services publics. Ce qui est à blâmer selon elle, ce sont les grandes entreprises dont l'insuffisance des investissements a de lourdes conséquences quant à la lenteur du Québec à sortir de la crise et au retard de son développement économique (FTQ, 1977a; 1979a, 1979e).

3.1.5 Conséquences du capital étranger dans la crise

Quand la FTQ parle de capital étranger, elle parle directement des multinationales dont l'objectif est la maximisation des profits. On les retrouve majoritairement dans l'exploitation des richesses naturelles, et par le fait même, elles dominent l'économie québécoise (FTQ, 1979a: 6). Cette domination, soutient la Centrale, ne profite pas au développement économique du Québec, ni au bien-être des travailleurs. Elle maintient plutôt l'économie du Québec dans un état de dépendance qui empêche l'épanouissement socio-économique des travailleurs (ibid.: 3-4). La Centrale se fait plus précise: ."Cette domination est la cause première du développement chaotique que connaît le Québec et dont les travailleurs sont les premiers à en faire les frais" (FTQ, 1977e: 36).

Les travailleurs subissent l'exploitation du capital étranger dans presque tous les domaines des activités économiques.

Le Québec subit l'un des plus fort taux de domination étrangère de son économie. Le fonctionnement des multinationales est bien connu: contrôle des secteurs rentables, accaparement du marché par l'élimination des entreprises autochtones, drainage de l'épargne collective, réinvestissement à l'extérieur sans se soucier de la modernisation des équipements, importation de la technologie et très peu de recherche locale. Ces entreprises créent de

véritables enclaves dans le développement, qui nuisent souvent à un développement planifié (ibid.:39).

Selon la FTQ, le fonctionnement des multinationales a une incidence néfaste sur la création d'emplois, sur le développement économique du Québec, sur le développement des grandes industries autochtones et sur le développement de la société en général, parce qu'elles exploitent comme bon leur semble les richesses naturelles du Québec. L'Etat est en partie responsable de cette situation, parce qu'il accorde les coudées franches au capital étranger et à l'exploitation de nos richesses naturelles, renchérit la Centrale. Selon elle,

L'absence de contrôle sur l'exploitation de nos richesses naturelles a été l'un des plus importants facteurs du maintien de notre retard dans notre développement économique [...] Encore aujourd'hui, le secteur des mines est presque entièrement contrôlé par l'extérieur, l'exploitation de nos forêts l'est également en bonne partie et ces deux secteurs prennent la plus importante place dans l'exportation de nos matières premières (FTQ, 1979a: 5).

Le capital étranger contrôle en grande partie les secteurs clés de l'économie québécoise. Cette domination, d'après la FTQ, constitue l'un des facteurs qui aggrave la crise économique, parce que les multinationales préfèrent réinvestir leurs profits à l'extérieur et ne se préoccupent guère de la transformation des matières premières au niveau local, préférant plutôt les exporter (FTQ, 1977c: 36-39; 1979a: 3-5).

Pour faire contrepoids au fonctionnement des multinationales et à leur domination, la FTQ fait appel à l'intervention de l'Etat pour exercer un meilleur contrôle dans le développement économique et favoriser son expansion en assumant le leadership (FTQ, 1977e: 38-39; 1979a: 6-7; 1979d: 29).

3.2 Crise organisationnelle

Il s'agit ici de la remise en question de l'organisation du travail fordiste par les travailleurs et de la rareté de l'emploi au pays. C'est en effet sur ces constats que s'appuie la FTQ pour présenter sa perception de la crise organisationnelle. Néanmoins, l'important pour nous, c'est de savoir quels seront les arguments employés par la

Centrale pour expliquer la crise de l'organisation du travail et la crise de l'emploi en tant que telle, de même que le contexte dans lequel elle situe ces crises. De plus, la Centrale fait aussi mention de la crise de syndicalisation comme un facteur de la crise organisationnelle.

3.2.1 Crise de l'organisation du travail

Du taylorisme au fordisme, tous les changements intervenus dans l'organisation du travail n'ont qu'un but, indique la FTQ: "forcer les travailleurs à produire à leur rythme maximal" (FTQ, 1973a:7). Ce qui sous-entend que c'est la recherche d'une plus grande productivité et de maximisation des profits qui pousse la direction des entreprises à apporter des changements dans l'organisation du travail: étude des temps et mouvements, implantation de la chaîne de montage. Ainsi selon la Centrale,

Les usines, les bureaux d'aujourd'hui fonctionnent encore d'après les principes de la division du travail très poussée, chaque travailleur constitue un rouage d'un système complexe, le processus de production mais il ne connaît qu'un aspect. Les exemples les plus frappants sont ceux des chaînes de montage. Le travailleur effectue toujours les mêmes opérations, sans savoir exactement à quoi cela rime (ibid.: 8).

Selon elle, ces innovations ne font que renforcer la division du travail et l'exclusion des travailleurs dans le processus de production. Car, l'organisation du travail est actuellement conçue par d'autres que les travailleurs, elle façonne des fonctions de travail monotones, parcellisées et soumises à plusieurs contrôles (ibidem: 11).

Il s'agit de l'organisation du travail fordiste à laquelle fait référence la Centrale, une organisation du travail qui, selon son interprétation, renforce les principes tayloriens: empêcher le travailleur d'imaginer, d'innover; lui enlever son esprit critique vis-à-vis de son travail, son sens de la créativité, et le dépouiller de tout son droit d'intervention dans la définition des tâches et le processus de production, il est enfin totalement aliéné (FTQ, 1973a: 12).

Les travailleurs refusent cet état de fait. Ils manifestent leur mécontentement

par des grèves sauvages, du sabotage, de l'absentéisme, de la lenteur dans l'exécution des tâches, du boycottage et occupation de l'usine (FTQ, 1973a, 1973b; *Manifeste des grévistes*¹¹, *Pour contrôler notre milieu de travail*)¹². La FTQ conçoit ces formes de révolte comme des moyens efficaces entrepris par les travailleurs pour exprimer leur insatisfaction et leur mécontentement face à l'organisation du travail (FTQ, 1973a:11).

La révolte des travailleurs entraîne une hausse des coûts de production. Les employeurs la font payer aux travailleurs en haussant le prix des produits, qui ne sont parfois même pas de bonne qualité (ibid.: 15). Ainsi, "l'insatisfaction des travailleurs entraîne donc des coûts sociaux considérables" (ibidem).

D'un côté, la FTQ se réjouit de l'efficacité des moyens d'action des travailleurs qui remettent en question l'organisation du travail taylorien-fordien et de l'autre, se plaint du fait que les employeurs profitent de cette situation pour exploiter les travailleurs. Ceux-ci sont finalement, doublement victimes des conséquences néfastes de l'organisation du travail.

Nous devons remarquer que dans son discours sur la crise de l'organisation du travail, la FTQ soutient les mêmes arguments que les régulationnistes ont mis de l'avant pour expliquer cette crise, à savoir que la révolte des travailleurs découle de l'insatisfaction et du désintéressement face à la façon dont le travail est organisé. En effet, pour les régulationnistes tout comme pour la FTQ, ce ne sont pas des raisons économiques qui sont à la base de la révolte ouvrière, mais plutôt des raisons socio-organisationnelles touchant les tâches d'exécution et celles du processus de production.

De plus, tout au long de son discours, la FTQ soutient que ce sont les employeurs qui sont responsables de la crise. Les travailleurs, quant à eux, ne font que se défendre contre une organisation du travail autoritaire et parcellisée qui leur enlève tout pouvoir dans la définition des tâches et dans le processus de production, ce qui les

¹¹ Ce document n'a pas de date.

¹² Ce document n'a pas de date.

rend aliénés (FTQ 1973a, 1973b, *Manifeste des grévistes, Pour contrôler notre milieu de travail*). A tout bien considérer, la révolte ouvrière n'est, selon la FTQ, qu'une révolte contre l'aliénation organisationnelle du travail.

3.2.2 Crise du travail

Le manque de travail au pays inquiète grandement la FTQ. Selon elle,

Il y a plus d'un million de chômeurs au Canada dont environ le tiers au Québec. C'est le plus haut taux de chômage depuis la Grande Crise des années 1930. Comme d'habitude le Québec est plus durement touché que le reste du Canada (*Le monde ouvrier, Du travail pour tous*, 1978: 2).

C'est au Québec que l'on retrouve le plus haut taux de chômage en 1982, 13,8%, soit en gros près d'un demi-million de Québécois qui n'ont pas d'emploi (FTQ, 1983: 8).

Les travailleurs québécois sont plus durement frappés par la crise que les autres travailleurs au Canada, surtout par rapport à ceux de l'Ontario. En 1973, le taux de chômage était deux fois moins élevé en Ontario qu'au Québec, et en 1982, il était quatre fois plus élevé au Québec qu'en Ontario (*ibid*). Cette situation, nous fait savoir la FTQ, est due, en somme, à la politique économique du gouvernement fédéral qui tend à favoriser l'Ontario au détriment du Québec (*ibidem*). Cette comparaison avec l'Ontario illustre la dualité qui existe entre le Québec et l'Ontario à propos de la politique économique d'Ottawa.

La FTQ, tout en s'appuyant sur le taux de chômage élevé pour décrire la situation du travail, considère les statistiques comme des chiffres qui ne peuvent ni traduire, ni expliquer les conditions inhumaines que vivent les sans-emploi. C'est dans ces termes qu'elle explique le drame des sans-emploi:

Un taux élevé de chômage qui atteint 11% au Québec, cela n'émeut plus personne. Pourtant derrière les froides statistiques, bien des drames humains se cachent. Des milliers de familles ouvrières sont réduites à l'assistance sociale avec tout ce que cela implique d'humiliations et de privations. Des travailleurs de 45, 50 ou 55 ans se retrouvent en chômage et ne peuvent plus espérer se retrouver un emploi. Des milliers de jeunes connaissent le chômage avant même d'avoir travaillé et plusieurs doivent s'exiler (FTQ, *Le monde ouvrier*, op. cit., 1978: 2).

Ces situations entraînent à leur tour la désarticulation des familles, le dégoût ou le désespoir des jeunes qui n'ont pas d'avenir devant eux, le désarroi de leurs parents qui ne savent plus quand leurs enfants voleront de leurs propres ailes (FTQ, 1983: 17). Un femme sur quatre est sans emploi (FTQ, 1985a: 13). La FTQ nous brosse un tableau très sombre, aux couleurs pathétiques de la vie de la population affectée par la crise du travail. Et tout ça, à cause de l'égoïsme des détenteurs du pouvoir économique et à la façon dont ils conçoivent l'organisation du travail. Le chômage est enfin une des plus pénibles conséquences de l'organisation actuelle du travail; il constitue aussi l'illustration du peu de cas que l'on fait des travailleurs: lorsque les profits ne rentrent plus on jette à la rue les travailleurs (FTQ, 1973:15).

La crise du travail est le résultat de la gestion du travail par les employeurs qui sont les seuls à décider et ce, en fonction de leurs intérêts. Il s'agit "du droit de gestion", c'est-à-dire le droit du capital qui prime sur le droit des travailleurs, allant jusqu'à la décision de fermer l'usine (FTQ, 1977b:5).

Dans bien des cas, les fermetures d'usines ne sont pas essentiellement dues à des baisses de profits, note la Centrale: "de plus en plus la fermeture résulte de la décision pondérée d'une compagnie à plusieurs succursales de rationaliser sa production" (ibid: 4). La rationalisation de la production permet à l'entreprise de produire à moindre coût en matière de main d'oeuvre et d'affaiblir les organisations syndicales, tout en ayant plus d'emprise sur les travailleurs (ibidem), allant même jusqu'à les menacer: "si vous n'acceptez pas les conditions que nous vous offrons, nous allons fermer la boîte et transférer notre production à Kitchener,[...] " (ibidem).

D'après la FTQ, les fermetures d'usines se transforment en un phénomène aggravant.

La situation de l'emploi au Québec, loin de s'améliorer, s'est aggravée depuis quelques années. En effet, durant que le taux de chômage de 6,9% en 1969 atteignait les 8,7% en 1976 et le taux désaisonnalisé de 10,3% pour juillet 1977, les fermetures d'usines continuaient à augmenter tant en nombre qu'en emplois éliminés (ibid.: 2).

Les années subséquentes ne sont guère différentes, on peut même parler

d'amplification de la situation, " En 1983, ils étaient 59 000 au Québec à avoir cherché du travail dans les six derniers mois, soit plus du double qu'en 1979" (FTQ, 1985a:13). Il s'agit ici de la population active, le nombre de ceux qui se retirent du marché du travail étant convaincus qu'ils ne trouveront pas un emploi sont aussi très nombreux, car de 1979 à 1983 le nombre de bénéficiaires de l'aide sociale a augmenté de 59% (ibid). Au delà de la crise qui constitue une menace pour les travailleurs, c'est une crise qui menace la société.

La crise du travail se fait durement sentir. La FTQ la considère comme une crise sociale, qui frappe tout particulièrement les travailleurs et travailleuses, sans pour autant épargner les jeunes; elle a un impact considérable sur la vie sociale et affective de nombreuses familles. Car le chômage engendre une foule de problèmes sociaux: dépression, détérioration de la santé mentale; suicide, dislocation familiale (ibidem). Tous ces problèmes sociaux se répercutent sur les réseaux de services sociaux, de santé et même à l'intérieur du réseau scolaire (ibid).

La FTQ identifie les gouvernements du Canada et du Québec comme responsables, en partie, de cette situation de crise. Le premier pour s'être soumis aux directives des grandes compagnies et le gouvernement du Québec pour son inertie et son manque de volonté politique face aux fermetures d'usines. Celui-ci s'éloigne des intérêts des travailleurs, tout en se rapprochant de ceux des détenteurs du pouvoir économique (*Le monde ouvrier*, op. cit., 1978:2). De toute façon, fait savoir la Centrale, les gouvernements n'agissent pas différemment des entreprises privées: les compressions budgétaires, les coupures de postes et les licenciements des employés sans permanence aggravent davantage la crise du travail (FTQ, 1981b:1). Au delà des travailleurs, c'est une crise qui menace entièrement la société: les coupures, les licenciements, les fermetures d'usines, ce sont des emplois perdus qui ne se recréeront pas et qui ne seront pas disponibles pour les femmes et les jeunes qui affluent sur le marché du travail (ibid). La FTQ est très pessimiste quant à la possibilité d'une relance d'emplois qui répondrait à la demande.

Pour la période étudiée, la FTQ identifie deux causes principales pouvant avoir

engendré la crise du travail. Au cours des années 1970 et jusqu'au tout début des années 1980, ce sont principalement les fermetures d'usines, puis les licenciements collectifs (tant dans le public que dans le privé) qui sont à la base de la crise du travail (FTQ, 1977b, 1981b). Mais dans son document de Congrès de 1985, *Prendre notre place...*, la Centrale identifie la taille du marché du travail comme étant la cause principale de la crise du travail. "La principale cause du chômage au Canada réside dans l'incapacité du marché du travail à générer assez d'emplois pour toutes les personnes qui le désirent" (FTQ, 1985a:4).

Si l'on comprend bien, à partir des années 1982¹³, les fermetures d'usines diminuent ou prennent relativement fin, après avoir grandement perturbé le marché du travail et retardé sérieusement la relance de l'emploi. (FTQ, 1983: 9). Une chose est claire, au delà de toutes sortes d'interprétations que l'on pourrait faire, la taille du marché du travail est incompatible avec la demande de la population active.

En lisant entre les lignes, selon le discours de la FTQ, la crise du travail est une crise interne du côté de l'offre et s'inscrit à la fois dans le cadre de la crise du kéneysianisme et du fordisme. La Centrale reconnaît que la baisse des profits due à la chute de la croissance est en grande partie responsable des fermetures d'usines et des licenciements collectifs d'où découle la crise de l'emploi,

Il nous apparaît important de retenir que dans son discours, la FTQ analyse la crise du travail en deux dimensions distinctes mais interliées: une dimension organisationnelle renvoyant au mode d'organisation du travail et une dimension sociale renvoyant à l'impact de la crise du travail sur la vie sociale d'une grande partie de la population, laquelle entraîne des répercussions considérables sur les réseaux des services sociaux, scolaires et de santé.

¹³ Dans ses documents de Congrès de 1982 à 1985, la FTQ ne parle pas de fermetures d'usines. C'est pourquoi nous désignons l'année 1982 comme étant l'année à partir de laquelle les fermetures d'usines ont ralenti ou prennent relativement fin.

3.2.3 Une crise de syndicalisation

Dans ses documents de Congrès et tout particulièrement dans celui de 1981, la FTQ ne cesse d'attirer l'attention sur le problème de la syndicalisation, problème qui prend une importance considérable dans ses préoccupations "Enfin, la préoccupation majeure qui est la nôtre, c'est la stagnation et même le recul du taux de syndicalisation" (FTQ, 1981a:4). La Centrale s'appuie sur la chute du taux de syndicalisation pour exprimer sa crainte.

TABLEAU I
Taux de syndicalisation 1974 à 1977

Année	% de la population active rémunérée	% de la main d'œuvre potentielle des travailleurs
1974	34,2	37,7
	41,3	
1975	31,7	34,6
	38,0	
1976	31,2	33,5
	37,0	
1977	30,5	32,9
	37,5	

Source: FTQ, 1981c: 5

Ce tableau est très révélateur de la chute du taux de syndicalisation et prouve à quel point la crise de l'emploi a un impact significatif sur la syndicalisation. La Centrale l'affirme en ces termes: "En période de forts taux de chômage les négociations deviennent très difficiles, les conflits plus durs et la syndicalisation presque impossible"

(*Le monde ouvrier*, op. cit., 1978:2). Il y a un autre obstacle que la Centrale considère majeur à l'accès à la syndicalisation: l'obstination d'une certaine catégorie d'employeurs à pratiquer une politique anti-syndicale. Il s'agit, selon elle, "des petites entreprises du secteur manufacturier et des services tout particulièrement" (FTQ, 1981c:3). Ces entreprises veulent conserver le monopole du pouvoir dans leur rapport avec leurs employés, car pour eux, la syndicalisation change nécessairement les règles du jeu en créant un rapport de force patrons-travailleurs jusque là absent dans ces entreprises (FTQ, 1979d:15).

Ces travailleurs sont livrés à eux-mêmes face à la politique patronale d'anti-syndicalisation. Les mesures législatives qui devaient les protéger de l'arbitraire patronal profitent finalement aux patrons, il s'agit du Code du travail (FTQ, 1981c). En ce sens la FTQ explique,

que ce soit au niveau du Commissaire général du travail ou encore à celui du tribunal du travail, les délais rencontrés sont en fait si longs que le Code qui au départ se voulait être un instrument rapide de syndicalisation des travailleurs est devenu avec le temps un obstacle au droit d'association même, de la façon dont il est utilisé par les employeurs (ibid.:19).

Selon la FTQ, les insuffisances administratives du Code du travail profitent à la politique d'anti-syndicalisation des patrons des petites entreprises, tout en bloquant à son tour l'accès à la syndicalisation.

Dans son discours, la Centrale identifie plusieurs facteurs responsables de la crise de syndicalisation: la crise de l'emploi qui se traduit par un taux de chômage élevé, l'opposition viscérale des patrons des petites entreprises et les carences administratives et judiciaires en matière d'application du Code du travail. Pour tenter de surmonter cette crise, la FTQ revendique et obtient du gouvernement, le droit à l'accréditation multipatronale¹⁴ qui donne droit d'accès au syndicalisme à des milliers de travailleurs (FTQ, 1981c: 35-47).

¹⁴ L'accréditation multipatronale est une façon additionnelle de permettre l'accès au syndicalisme à tous les groupes de travailleurs qui le désirent. Elle permet

3.3 Une crise institutionnelle

La crise affecte aussi les mécanismes institutionnels tant dans la société que dans l'entreprise. Les institutions qui régularisent et encadrent les rapports entre les différentes catégories sociales dans le cadre du fordisme sont remises en question. Il s'agit autrement dit, d'une crise de pouvoir sur plusieurs plans. Dans cette optique, il sera tout d'abord question de voir comment la FTQ définit la répartition du pouvoir dans l'entreprise, de même que la situation des classes sociales face à la détention du pouvoir. Dans un second temps, nous exposerons sa perception de la négociation des conventions collectives et celui du rôle de l'Etat dans la crise.

3.3.1 Le pouvoir dans la société et dans l'entreprise

La FTQ identifie trois types de pouvoir auxquels sont soumis les travailleurs: pouvoir économique, politique et judiciaire: (FTQ, 1973b: 13). Ces pouvoirs encadrent et contrôlent la société (ibid). Le rapport de force est en faveur de la classe ou de l'institution qui détient le pouvoir. Ainsi, dit la Centrale, "dans un régime économique et politique, le rapport de force est tout simplement conçu pour favoriser les profiteurs et écraser les travailleurs" (FTQ, 1975:14). Les profiteurs, ce sont avant tout les détenteurs du capital. Dans la société, le pouvoir est une affaire de classes, selon la FTQ, l'instrument que s'approprie la classe capitaliste et l'Etat pour imposer leur domination à l'ensemble de la société.

La FTQ regroupe les pouvoirs en deux ordres: le pouvoir économique détenu par la classe capitaliste et les pouvoirs politique et judiciaire détenus par l'Etat à travers ses appareils institutionnels. Les pouvoirs ne sont pas répartis, ils sont concentrés dans des champs de décisions qui assurent la domination de classe. "La concentration du pouvoir économique aux mains des grands propriétaires mondiaux étend sur des pays entiers la domination de l'impérialisme américain" (FTQ, 1971:15).

Cette domination du pouvoir a son prolongement dans l'entreprise et par le fait même, dans l'organisation du travail fordiste. « Le travailleur n'est généralement pas

aussi de négocier dans un cadre uni-entreprise (FTQ, ibid: 35-36).

consulté sur les cadences, la division du travail... On verra parfois des consultations formelles, mais le pouvoir de déterminer les tâches demeure toujours l'apanage de ceux qui, en définitive, ne sont pas concernés. »(FTQ, 1973a:9).

Les travailleurs subissent une double exclusion dans leurs rapports avec la classe capitaliste: ils sont exclus du pouvoir économique et du pouvoir dans l'entreprise, selon la FTQ. L'Etat de son côté détient les pouvoirs politiques. A travers ses appareils, il prend des lois que l'appareil judiciaire surveille et émet des injonctions aux travailleurs dans la défense de leurs droits (FTQ, 1971: 14). L'appareil judiciaire n'est que l'apanage des appareils politiques, le prolongement des pouvoirs économiques (ibid). Par conséquent, la concentration des pouvoirs politique et judiciaire dans les mains de l'Etat joue en faveur de la classe capitaliste au détriment de la classe des travailleurs. "C'est le pouvoir économique qui impose sa doctrine, ses lois, ses exigences au pouvoir politique qui se complaît béatement dans cette situation" (ibidem: 62).

Selon la FTQ, c'est le pouvoir économique qui détermine le pouvoir politique. Ce qui explique que les travailleurs font face à un système qui les exclut de tous les pouvoirs dans la société. Ils sont absents des centres de décisions économiques, de l'organisation du travail et politique (FTQ, 1973a). Pour la FTQ, ceci "engendre une carence législative dans tous les domaines qui les touche directement: logement, éducation, statut de la langue, santé, bien-être, environnement et consommation" (FTQ, 1971a:7). L'absence des travailleurs dans les centres de décisions tant économiques, sociales et que politiques produit donc un vide en matière législative, ce qui est à l'avantage des détenteurs de pouvoir.

Dans son discours, la FTQ fait ressortir que les pouvoirs dans la société sont concentrés dans les main de la classe capitaliste et de l'Etat et qu'au bout du compte, c'est la classe capitaliste qui concentre tous les pouvoirs, puisque, soutient-elle, les pouvoirs politiques sont subordonnés aux pouvoirs économiques.

Le discours de la FTQ sur la répartition du pouvoir dans la société est un

discours inscrit dans le cadre du marxisme traditionnel qui conçoit la formation sociale en deux classes distinctes: la classe capitaliste et la classe ouvrière. Ainsi, dans son discours elle fait référence explicitement à la classe des travailleurs en tant que classe exclue des centres de pouvoir. De ce fait, elle ne tient pas compte, que dans la société il y a des catégories sociales autres que les travailleurs qui sont également victimes du système d'exclusion du pouvoir, mais non au même titre que les travailleurs, dont l'intervention de classe dans le système de production a des incidences sur la production sociale.

3.3.2 Négociation et conventions collectives

Les intérêts vitaux des travailleurs se jouent sur le terrain du travail (FTQ, 1979b:2). C'est là que ceux-ci font face aux contraintes et au pouvoir des employeurs. Dans leur vie de travailleurs, ils doivent lutter pour obtenir des droits, faire respecter ceux déjà existants et acquérir du pouvoir. Pour que ces revendications prennent force et soient reconnues, celles-ci doivent passer par un mécanisme institutionnel nommé convention collective; c'est la première manifestation concrète de l'affirmation des droits des travailleurs en tant que tels (FTQ, 1973a:29).

La convention collective est donc un mécanisme institutionnel incontournable dans la légitimation des revendications des travailleurs, elle est le lieu où les syndicats doivent affirmer leur combativité syndicale (FTQ, 1979b: 2).

En tant que mécanisme institutionnel, la convention collective implique des acteurs aux intérêts divergents. Elle est donc au départ conflictuelle, pour devenir finalement un cadre de compromis qui prend forme à travers la négociation dite collective. En un sens, la convention collective est l'objet de négociation des droits des travailleurs face au pouvoir des employeurs. La négociation collective est le déterminant majeur dans l'aboutissement de la convention collective, un élément important dans l'action syndicale. Ce que reconnaît la FTQ, en affirmant, "la négociation de nos conventions collectives est au centre de notre action syndicale" (FTQ, 1985b:23).

La convention collective, ce n'est pas une générosité des employeurs, ni du

Code du travail; c'est un droit acquis par de nombreuses luttes (FTQ, 1977b: 1; 1973a: 29-30). C'est le mécanisme institutionnel par lequel les syndicats arrivent à faire respecter certains principes par l'employeur et lui arrachent des concessions en faveur des travailleurs. Elle est la voie de la protection et de la défense légale des travailleurs et de leurs droits: conditions salariales, de travail, de santé, de sécurité au travail; implication des travailleurs dans les décisions organisationnelles, élargissement du pouvoir dans l'entreprise (FTQ, 1973a: 29-41; 1979b:2); *Manifeste des grévistes*: 48-49).

Le plus souvent, la négociation des conventions collectives ne se fait pas sans heurts. Elle est le lieu de discussions portant sur des intérêts divergents entre patrons et travailleurs par l'intermédiaire des syndicats ¹⁵. Au départ, nous dit la Centrale, l'employeur n'est pas prêt à des compromis; il tend à imposer son pouvoir dans les règles du jeu de la négociation (FTQ, 1973b: 16). Cette façon d'agir du patronat, la FTQ la juge autoritaire et par surcroît provocatrice, puisqu'elle transforme souvent les négociations en affrontement majeur (FTQ, 1973b: 16).

La FTQ déplore qu'on doive parfois recourir à la grève pour force l'employeur à négocier de bonne foi, puisqu'il laisse même pourrir les conflits pour épuiser l'ardeur des militants et des travailleurs (FTQ, 1973a: 33). Dans le cas de la fonction publique, l'employeur, cette fois, emploie la force pour imposer aux syndicats des sanctions judiciaires (FTQ, 1975a: 4).

Malgré tous les obstacles rencontrés sur le parcours de la négociation, la FTQ considère la négociation des conventions collectives comme indispensable dans l'aboutissement des revendications des travailleurs et dans l'affirmation de son action syndicale. En même temps, elle reconnaît la force et les limites du pouvoir de la convention collective. Elle a pu les évaluer face aux fermetures d'usines, en déclarant:

¹⁵ Selon la FTQ, le modèle fordiste de négociation des conventions collectives est trop rigide et porte préjudice aux intérêts des travailleurs dans l'application des règles salariales. Ainsi le modèle fordiste de négociation des conventions collectives a un côté autoritaire et provocateur.

"les meilleures conventions collectives demeurent impuissantes devant le rouleau compresseur que constitue une fermeture d'usine" (FTQ, 1977b: 1).

La FTQ en arrive à la conclusion que la convention collective ne peut tout régler concernant les problèmes auxquels font face les travailleurs quand il s'agit de l'organisation du travail capitaliste. A ce sujet, elle fait savoir, qu'"en dehors de la protection défensive et limitée accordée par une convention collective, c'est le droit de gestion[...] qui prime sur le droit du travail" (ibid.: 5). Si l'on comprend bien, la convention collective, en tant que droit acquis par les travailleurs, a un pouvoir limité par le droit du capital et que ce n'est pas dans tous les cas qu'elle est une arme offensive. Ce constat pousse la Centrale à entreprendre des actions syndicales qui débordent le cadre de la convention collective pour se retrouver sur le terrain politique. Elle revendique auprès du gouvernement une politique de plein emploi pour combattre le chômage, une loi pour protéger les travailleurs contre les fermetures d'usines, une loi facilitant le libre accès à la syndicalisation à tous les groupes de travailleurs qui désirent être syndiqués (FTQ, 1977b; 1981b; 1982c).

La Centrale se plaint aussi du fait qu'à chaque renouvellement de convention collective, et ce dans bien des cas, que les travailleurs doivent affronter l'autoritarisme du pouvoir patronal (FTQ, 1973a: 30-33). D'un autre côté, elle trouve que le modèle fordiste de convention collective s'approprie l'un des droits principaux des travailleurs, le droit à faire la grève, au profit du patron, durant la durée de la convention collective. (FTQ, 1973b). En effet, durant l'exercice de la signature de la convention collective, il est interdit aux travailleurs de faire la grève et s'ils osent la faire, ils feront face aux tribunaux (ibid.).

Par ailleurs, la Centrale trouve que la convention collective comporte des aspects discriminatoires envers les femmes: discrimination salariale, discrimination sur la base des maternités; discrimination dans les régimes d'avantages sociaux et discrimination dans la classification des emplois (FTQ, 1975b; 1979d; 1984).

La FTQ ne ménage pas ses critiques à l'endroit des aspects négatifs de la

convention collective et de ses limites. Il s'agit d'une remise en question du modèle fordiste de convention collective qui vit une crise d'ajustement. Malgré tout, la Centrale continue d'affirmer que la convention collective, en tant que droit acquis par les travailleurs, est au centre de son action et de sa combativité syndicales. La Centrale soutiendra-t-elle également une position critique envers l'Etat?

3.3.3 L'Etat

Dans son discours, la FTQ n'est pas tendre envers l'Etat. Elle le qualifie de machine d'agression dont la puissance se renforce continuellement (FTQ, 1973b:36). L'agression de l'Etat contre les travailleurs se rattache à deux formes de répression: l'une physique, qui renvoie à la force policière; l'autre pénale, qui renvoie au pouvoir judiciaire (ibid.:27). Selon elle, "ce genre d'agression de l'Etat et de ses appareils judiciaire et policier est devenu chose courante" (FTQ, 1975a:28). Et dans sa fonction d'employeur, l'Etat n'hésite pas à les utiliser contre ses employés, dans les conflits qui les opposent (*Manifeste des grévistes*, op. cit.: 61-62; FTQ, 1975a: 31-33).

L'agression exercée par l'Etat contre les travailleurs, la FTQ la situe plus particulièrement dans un contexte de lutte de classes dans laquelle cette institution joue le rôle de régulateur de conflits de travail, par l'exercice de la répression au profit de la classe possédante. La Centrale décrit cette situation en ces termes:

Combien de Bill 55, de Bill 19, d'emprisonnements et d'amendes faudra-t-il aux travailleurs québécois et à leurs dirigeants syndicaux pour qu'ils se rendent compte que les agissements de l'Etat et de la justice sont dictés par l'intérêt unique d'un ordre social qui sert les intérêts d'une minorité de grands possédants (FTQ, 1975b:34).

Selon la FTQ, le pouvoir de l'Etat se limite à garantir et à satisfaire les intérêts de la classe possédante. Dans cette optique, elle décrit l'Etat en tant qu'instrument qui assure la promotion et l'expansion du marché, en maintenant les conditions favorables à l'accumulation du capital (FTQ, 1971a:12). Dans son document de congrès, *L'Etat rouage de notre exploitation*, elle situe très bien l'appartenance de classe de l'Etat, en écrivant ceci: "L'Etat libéral bourgeois se montre sous son vrai jour: c'est le rouage essentiel qui soutient le régime économique capitaliste" (ibid.:13).

L'Etat n'est pas neutre, c'est l'Etat d'une classe, celle qui a l'emprise sur le développement économique et social grâce au rôle que joue l'Etat. Un rôle qui va à l'encontre des besoins de la population en se faisant complice des grands pouvoirs financiers (FTQ, 1982:9).

L'Etat joue un rôle important dans la structure de la domination capitaliste. Qu'il s'agisse de l'Etat canadien ou de l'Etat québécois, cela revient au même, affirme la FTQ, "Les deux, Québec et Ottawa sont des agents du pouvoir économique majoritairement américain, minoritairement anglo-canadien et minusculement québécois" (FTQ, 1971:14). L'Etat canadien tout comme l'Etat québécois entretiennent la dépendance économique, en favorisant la domination de l'impérialisme américain dans la structure économique canadienne et québécoise.

Cette domination, constate la Centrale, est renforcée par les politiques "subventionnistes" de l'Etat aux entreprises privées (ibid: 16). Qui plus est, les gouvernements n'ont aucun droit de regard sur l'utilisation de ces subventions (FTQ, 1979a: 9). La FTQ conclut que les politiques "subventionnistes" de l'Etat se font en fonction des intérêts du capitalisme monopolistique, tout en renforçant la main mise de l'impérialisme américain sur l'économie canadienne (FTQ, 1971: 16).

La dépendance de l'économie canadienne, fait remarquer la FTQ, se fait sentir aussi dans les relations commerciales du Canada avec les Etats-Unis: plus de 70% du commerce extérieur canadien s'effectue avec les Etats-Unis (FTQ, 1985a: 8). Alors que dans le nouvel ordre économique, souligne la Centrale, il n'y a pas seulement les Etats-Unis. Des pays, que l'on a considérés longtemps comme sous-développés, sont aujourd'hui industrialisés, tels la Corée du Sud, Hong Kong et Singapour, qui offrent d'excellentes occasions d'exportation pour le Canada (ibid), ce qui amoindrirait sa dépendance économique vis-à-vis des Etats-Unis. Or, au lieu de cela, nous apprend la FTQ, le gouvernement fédéral préfère s'aligner sur les politiques monétaristes des Reagan et Thatcher et favoriser le libre-échange avec les Etats-Unis comme étant la clé de la relance économique (ibidem).

La dépendance économique du Canada produit des effets qui affectent en premier lieu les travailleurs québécois, indique la FTQ, par rapport à la place qu'occupe le Québec dans la confédération canadienne. Celle-ci, à partir des politiques d'Ottawa en matière économique, tend davantage à favoriser l'Ontario (FTQ, 1983a: 8). Ce qui amène la Centrale à préciser que les travailleurs québécois souffrent quotidiennement des conséquences de l'oppression nationale (FTQ, 1981a: 13).

La dépendance économique, le rôle de l'Etat et l'oppression nationale sont liés à l'exploitation capitaliste dont les travailleurs sont les premiers à subir les effets. Et c'est pourquoi la FTQ "continue à lutter pour que le peuple québécois ait en main les véritables pouvoirs lui permettant de bâtir une société plus conforme à nos intérêts et à nos aspirations de travailleurs" (ibid.). Cette société plus conforme, c'est la société socialiste démocratique dont la Centrale a présenté le projet principalement dans ses documents de congrès de 1973, 1975 et de 1979. Nous y reviendrons.

Nous avons remarqué que la FTQ ne fait pas de différence entre l'Etat canadien et l'Etat québécois dans son analyse de la dépendance économique et de la domination capitaliste. Elle fait de même par rapport à leur rôle dans le social. Les deux, nous dit-elle, l'Etat canadien et l'Etat québécois ont appliqué des politiques sociales qui portent préjudice au bien-être des citoyens: compressions budgétaires affectant les programmes sociaux, coupures de postes et licenciements d'employés (FTQ, 1981a: 5; 1985a: 9). Tout ceci aggrave la crise du travail et entraîne une dégradation des conditions de vie de la population (FTQ, 1981a:14). La FTQ fait allusion à la crise de l'Etat-Providence, occasionnée d'après elle, par la déviation de l'Etat face à ses responsabilités de régulateur du social.

L'Etat canadien tout comme l'Etat québécois, renchérit la FTQ, ont pour objectif principal d'assurer la protection et le développement du régime de domination capitaliste, au détriment des travailleurs en particulier (FTQ, 1971a: 6-14). A cet effet, elle précise que, « ni le gouvernement fédéral avec ses pouvoirs théoriques de contrôle économique, ni l'espèce de sous-Etat aux pouvoirs atrophiés que constitue le gouvernement du Québec ne sont des arbitres impartiaux des conflits entre les

travailleurs et le capital » (ibid: 14).

En fait, selon elle, les gouvernements, les tribunaux, les puissances d'argent marchent main dans la main contre les travailleurs (FTQ, 1975b:34). En un mot, la FTQ crie au complot de l'Etat et de ses appareils avec la classe capitaliste, contre l'émancipation des droits des travailleurs.

La Centrale s'est rendue compte que son gouvernement, c'est-à-dire le Parti Québécois qui se faisait élire sous la bannière sociale-démocrate, ne se comporte pas mieux. Au début, elle était satisfaite et dressait un bilan largement positif du gouvernement péquiste, bilan se rapportant davantage au domaine du travail¹⁶. Trois ans plus tard, elle ne peut retenir sa déception, en expliquant qu'"après trois ans de pouvoir, le bilan du gouvernement se fait lourd et il est possible de constater une déception grandissante chez plusieurs militants" (FTQ, 1979b: 11).

La satisfaction se transforme en déception et la FTQ commence à reconnaître que le gouvernement péquiste n'est pas différent du gouvernement libéral, dans ses relations avec les employés du secteur public et para-public. Et à ce propos, elle nous apprend qu'au cours du premier mandat, bien que de nouveaux droits aient été obtenus par les travailleurs et travailleuses du secteur public, les Centrales ont quand même eu droit à certaines lois matraques en relation avec le retour au travail (FTQ, 1985c:22).

La FTQ ne tarde pas à reconnaître que le gouvernement Lévesque agresse aussi les travailleurs du secteur public et ne prend aucune mesure pour arrêter la brutalité policière exercée contre les travailleurs en général dans l'exercice de leurs droits contre les patrons (FTQ, 1979b: 13). Elle poursuit en précisant que c'est en 1982, que s'est déchaînée la machine gouvernementale avec des coupures de \$670 millions affectant 400 postes et attaquant durement les services de santé, entre autres. Et alors est apparue la panoplie de lois restrictives (FTQ, 1985c: 22).

D'après la Centrale, le gouvernement Lévesque, non seulement n'est pas

¹⁶ Mesures anti-briseurs de grève, loi sur la santé et sécurité au travail, loi de normes du travail et l'arbitrage facultatif de la première convention (FTQ, 1985c: 14).

différent des autres gouvernements (libéral fédéral et provincial) dans l'exercice de l'agression contre les travailleurs, mais il aggrave aussi la crise de l'Etat-providence en réduisant la responsabilité de l'Etat dans les services sociaux (FTQ, 19979a; 1979b; 1981a; 1985c). Et ce n'est pas tout: dans son analyse, elle accuse aussi le gouvernement Lévesque d'immobilisme, en refusant de se prononcer sur la question de la protection du pouvoir d'achat des travailleurs, de prendre des mesures contre les fermetures d'usines et d'adopter une politique ultra-conservatrice envers les travailleurs du secteur public, de même qu'elle lui reproche son approche de complaisance face au patronat. (FTQ, 1979b: 11-13).

En dépit de tout, accointance idéologique oblige, la Centrale manifeste une certaine compassion envers le gouvernement Lévesque, en allant jusqu'à une sorte de *mea culpa*, que résume bien l'intervention du président:

Cette analyse n'est pas une déclaration de guerre au gouvernement. Je crois encore que c'est un bon gouvernement, honnête qui ne tripote pas toujours avec le patronat [...]. Ce que je reproche au gouvernement, ce sont ses nombreuses hésitations et ses tergiversations à adopter des mesures qui iraient non seulement dans l'intérêt des citoyens, mais en plus respecteraient les engagements du gouvernement et le programme de son parti (ibid: 13).

Après tout cela, l'important à retenir principalement selon la FTQ, c'est qu'il y a une crise du rôle de l'Etat dans la société. Cette crise est due aux limites de ses pouvoirs face aux responsabilités qu'il doit assumer dans le développement économique et social, lesquels visent à satisfaire les besoins et le progrès matériel de la majorité (ibidem: 14).

D'autre part, son discours comporte des ambiguïtés et une contradiction significative. Dans son document de congrès de 1971 le plus radical, *L'Etat rouage de notre exploitation*, la Centrale revendique l'abolition du système capitaliste et de l'Etat qui le soutient, pour le remplacer par le système socialiste, c'est-à-dire par celui d'un Etat des travailleurs. Cette revendication, même si la Centrale ne la soutient pas avec la même acuité, elle ne la rejette pas pour autant, car à la fin des années 1970 et jusqu'au début des années 1980, le projet d'édifier une société socialiste démocratique fait encore partie de son discours. Néanmoins, pendant cette même période, elle continue à faire

appel à l'Etat dont elle projette l'abolition pour transformer et intervenir de façon accrue dans l'économie et le social dans l'intérêt de la population. Son projet consiste également, tout en abolissant les injustices sociales, à mettre en place une politique de plein emploi, à prendre des lois visant à mieux protéger les droits des travailleurs face aux patrons (FTQ, 1971; 1973b; 1979b; 1981a).

Dans son discours, la FTQ critique l'Etat pour son rôle dans le développement économique et social, pour l'assujettissement de ses pouvoirs à ceux du capital, pour son appartenance de classe et pour son agression envers les travailleurs. Elle propose de l'abolir ou de le transformer¹⁷ en un Etat répondant aux aspirations des travailleurs et aux besoins de la population, tout en mettant de l'avant des revendications visant à assurer une présence syndicale authentique dans les débats politiques.

3.4 Une crise des rapports sociaux

Dans la plupart de ses documents de congrès, la FTQ nous révèle que les relations entre les travailleurs et les employeurs sont souvent très tendues tant dans le secteur privé que public. (FTQ, 1973b; 1975a; 1985c). Dans le secteur public, les organisations syndicales demandent au gouvernement de rouvrir la convention collective pour inclure l'indexation des salaires, en guise de rattrapage du pouvoir d'achat des travailleurs. Devant le refus obstiné du gouvernement d'accepter cette revendication syndicale, elles forment un front commun (1972-74) et décrètent une grève générale illimitée pour faire plier le gouvernement.

En 1982, le gouvernement emprunte la même voie qu'ont empruntée les syndicats. Il décide de rouvrir la convention collective unilatéralement, pour réduire la masse salariale de la fonction publique. La FTQ déclare que cette décision est anti-démocratique (FTQ, 1985c:22). De nouveaux conflits éclatent: un nouveau front commun est formé et les syndicats entrent en grève. Tous ces conflits s'articulent autour

¹⁷ A partir de la fin des années 1970, le discours de la Centrale est moins radical, elle ne parle plus d'abolir l'Etat et de s'appropriier l'économie; elle parle de transformer l'Etat en un Etat qui prend en charge le développement économique pour assurer les besoins de la population.

de la convention collective et entraînent une crise du rapport salarial.

La Centrale constate que la situation est la même dans le secteur privé. Les conflits s'articulent autour des conventions collectives et affectent le rapport salarial. Le noeud des conflits est la durée du contrat collectif de travail, les salaires et le renouvellement des contrats collectifs.(FTQ, 1973a; 1973b; 1975a). De plus, elle soutient que l'implantation des nouvelles technologies dans l'entreprise entraîne une crise du rapport au travail. Le contact de nature artisanal entre le travailleur et l'objet qu'il produit est supprimé (FTQ, 1973a:10) et qui plus est, il est soumis à un rapport de pouvoir de domination du patronat.

Ces crises en général, explique la Centrale, sont la conséquence de la domination capitaliste et du rôle de l'Etat qui consiste à protéger les intérêts de la classe qui a le pouvoir économique ((FTQ, 1973b; 1975a). La crise du rapport salarial et celle du rapport au travail renvoient à l'exploitation capitaliste et à la lutte de classes soutenue par l'Etat.

La FTQ pousse plus loin sa critique du rôle de l'Etat dans la crise des rapports sociaux. Selon elle, l'Etat aggrave la crise des rapports sociaux en remettant en question ses politiques sociales et par le fait même, le providentialisme étatique. En procédant à des coupures dans les services sociaux, l'offre étatique ne peut plus répondre à la demande de la population qui consomme ces services. C'est la crise du rapport de consommation (FTQ, 1981a:14-15).

3.5 Autres crises

Dans les documents que nous avons consultés, comme on peut le constater, la FTQ apporte une attention soutenue aux grandes dimensions de la crise. Elle n'en néglige pas pour autant les autres facettes. L'écologie et le culturel entre autres, sont pris en compte dans son discours sur la crise, mais non d'une manière approfondie.

3.5.1 Une crise écologique

Dans ses documents de congrès et dans d'autres documents que nous avons étudiés au cours de cette période, la FTQ fait une place limitée à la question de

l'environnement. Mais cela ne signifie pas pour autant qu'elle ne soit pas sensible aux problèmes de l'environnement et qu'elle n'y prête aucune attention. Elle manifeste de l'intérêt à la question de vie au travail et hors travail la considérant comme un droit nécessaire à être inscrit dans une législation (FTQ, 1979b: 27).

Elle est favorable à l'adoption de mesures pour combattre les pollutions de l'air, de l'eau, du bruit et de toutes autres formes de pollution (ibid). La Centrale juge que la pollution est un problème sérieux qui nuit à la qualité de vie. Tant au travail qu'hors travail, elle se prononce pour un environnement sain exempt de pollution (ibidem: 26-27).

La FTQ dénonce la pollution comme agent perturbateur de l'environnement. Elle ne nomme pas les pollueurs, mais souligne que la politique de plein emploi et le développement économique doivent se réaliser dans le respect de l'environnement (ibid: 28).

3.5.2 Une crise culturelle

La crise culturelle est perçue avant tout par la FTQ comme une crise linguistique. Le français est en train d'être supplanté par l'anglais. Dans le milieu scolaire, fait remarquer la Centrale en se basant sur des statistiques, les classes anglaises ont connu une remontée spectaculaire, à cause de la loi 63. Les parents immigrants de langue anglaise et autres choisissent l'anglais comme langue d'enseignement pour leurs enfants (FTQ, 1971d: 18). L'option linguistique des groupes ethniques a un impact significatif sur la progression du français à l'école.

Selon la Centrale, dans le monde du travail, au niveau des entreprises privées, la langue de travail est majoritairement l'anglais, du fait que les principales entreprises appartiennent à des employeurs dont la langue de communication est l'anglais. De plus, ces entreprises recrutent en majorité leurs cadres, leurs contremaîtres et leurs spécialistes dans le milieu anglophone (ibid.: 23). Ainsi les francophones occupent en majorité, des postes qui sont les moins rémunérés. Le fait de parler français a une incidence salariale négative, selon la FTQ. Il y a une tendance très forte à vouloir

imposer l'anglais comme langue de travail au Québec (ibidem: 31).

La Loi 101 a limité cette tendance en confirmant le français, langue officielle du Québec, et l'a fait du même coup langue officielle des relations de travail. Mais tout n'est pas pour autant gagné, rappelle la FTQ. Plusieurs entreprises ne respectent pas le processus de francisation en milieu de travail (FTQ, 1985d:20). En fin de compte, la Centrale constate que "la francisation des milieux de travail est loin d'être terminée et est même au point mort dans plusieurs entreprises" (FTQ, 1985c: 11).

En conclusion, à mesure que nous avançons dans l'analyse du discours de la FTQ sur la crise, le lien se resserre entre les dimensions d'analyse de l'exécutif syndical. Au centre, nous retrouvons les acteurs incontournables: l'Etat et la classe dominante, en tant que responsables de la crise, et les travailleurs, les principales victimes. Ce portrait nous renvoie tout droit aux conflits de classes entre les travailleurs et les détenteurs du capital et l'Etat en tant que régulateur de conflits et du social.

La crise dans son ensemble est placée dans le contexte de lutte de classes. Les rapports sociaux la traversent et les conflits dont ils sont porteurs éclatent et mettent à découvert les effets pervers de l'exploitation capitaliste et le rôle et les accointances de classe de l'Etat.

La crise frappe toutes les catégories d'âge et tous les sexes. Quant aux travailleurs, ce sont eux qui portent le plus gros du fardeau de la crise.

Le discours de la FTQ s'en tient à une vision générale de la crise dans la société et dans les rapports sociaux, caractérisés par l'exclusion. La population est exclue des centres des décisions politiques; les travailleurs sont exclus de toute forme de participation relative aux processus du travail fordien, ce qui engendre des effets néfastes quant aux rapports conçus dans le cadre du fordisme.

Le discours de la FTQ sur la crise est à la fois un discours défensif et d'affrontement élaboré dans le cadre idéologique de la lutte de classes. Est-ce dans ce cadre qu'elle situera sa vision et sa perception des rapports sociaux dans l'entreprise?

3.6 L'entreprise

Dès le début des années 1970, la FTQ s'est penchée sur les changements intervenus dans l'organisation du travail dans l'entreprise, principalement lors de son congrès de 1973 dans le document *Notre place dans l'entreprise*. Par la suite, elle se penche explicitement sur d'autres cas, tels les licenciements collectifs, les fermetures d'usines, l'accès à la syndicalisation, la santé et la sécurité au travail, l'égalité d'emploi etc. En 1985, elle se penche à nouveau, de façon plus spécifique, sur les changements intervenus dans l'organisation du travail dans l'entreprise et sur les nouvelles technologies, dans les documents suivants: *Prendre notre place* et *Pour un progrès sans victime*.

A l'aide de ces deux documents, considérés comme fondamentaux pour le besoin de notre recherche, ainsi que d'autres, dans lesquels la FTQ fait référence à l'entreprise, nous essayerons de situer son discours sur l'entreprise à partir de trois dimensions: organisationnelle, institutionnelle et rapports sociaux. Il importe de mentionner que les revendications syndicales sont au centre de notre analyse et retiennent notre attention, tout particulièrement quant il s'agit de l'entreprise. C'est ainsi que nous arrivons à établir un lien étroit entre les revendications mises de l'avant par la FTQ et chacune des dimensions de notre analyse définissant l'entreprise. Afin de rendre le travail plus cohérent, nous allons tout d'abord exposer la vision de la FTQ sur l'entreprise, prise en tant qu'organisation, puis en tant qu'institution et enfin au niveau des rapports sociaux.

3.6.1 L'entreprise en tant qu'organisation

Comme nous venons de le souligner, durant cette période la FTQ a produit peu de documents portant explicitement sur l'organisation du travail et sur sa réorganisation dans l'entreprise, de même que sur les nouvelles technologies. Toutefois, les documents que nous avons retenus sont assez denses pour nous permettre de situer le discours de la Centrale sur l'entreprise vue comme organisation. Nous voulons aussi signaler que les thèmes qualification, santé et sécurité au travail, main d'oeuvre, salaire, plein emploi, accès à la syndicalisation et travail précaire se réfèrent à l'organisation du travail en

termes de revendications. Néanmoins, avant d'examiner ces revendications, il nous paraît opportun de présenter la vision de la FTQ sur l'organisation du travail dans l'entreprise de même que celle sur l'implantation des nouvelles technologies.

3.6.2 L'organisation du travail

Selon la FTQ, l'entreprise comme organisation n'a qu'un but: la maximisation des profits (FTQ, 1973a: 6). Mais les profits sont liés très directement à la productivité. D'où l'intérêt de plus en plus grand de la part des propriétaires d'entreprise pour l'accroissement de la productivité. C'est ainsi qu'à chaque fois que la productivité est mise en cause, les chefs d'entreprise apportent des changements dans l'organisation du travail. La Centrale donne pour exemple le taylorisme et le fordisme, deux formes d'organisation du travail qui enlèvent aux travailleurs leurs savoir-faire et qui ont pour fonction de les forcer à produire à un rythme maximal (ibid.:37).

La FTQ critique le taylorisme pour avoir enfermé les travailleurs dans une tâche étroitement définie et institué la division du travail. Au fordisme, il est reproché d'avoir rendu le travail monotone et soumis les travailleurs à un contrôle hiérarchique. Il reste que la Centrale se montre davantage critique, et ceci de façon plus évidente, envers le taylorisme pour avoir instauré l'autoritarisme patronal dans la définition des tâches, parcellarisé le travail, soumis les travailleurs aux cadences infernales des machines (ibidem: 9) et instauré la pratique d'exclusion. Et c'est dans ce sens qu'elle considère le fordisme comme le prolongement du taylorisme, puisque les chaînes de montage fordienne ne restituent pas aux travailleurs le contrôle sur le travail enlevé par le taylorisme, mais renforce leur perte de contrôle, c'est-à-dire leur exclusion (ibid: 6-9).

Selon la Centrale, la remise en question du fordisme a entraîné la chute de productivité. Pour sortir de cette situation, les propriétaires d'entreprises ont instauré de nouvelles méthodes visant à réorganiser le processus de travail (FTQ, 1973a; 1985a). Ceux-ci ont réduit les méthodes de surveillance, donné accès aux travailleurs à plusieurs postes, concédé le droit de former des équipes de travail à partir desquels les membres ont pu s'organiser entre eux, de même que le droit d'être consultés sur les conditions de leur travail (FTQ, 1973a: 21). Par ailleurs, les travailleurs se sont réunis en équipe ou en

groupe pour discuter de la qualité du travail, c'est le cercle de qualité (FTQ, 1985a: 30).

Autonomie et participation sont les axes principaux des nouvelles méthodes de réorganisation du processus de travail, fait remarquer la FTQ. Toutefois, ces innovations organisationnelles n'accordent pas pour autant pleine autonomie aux travailleurs, elles leur accordent une autonomie minimale, principalement au niveau collectif, puisque les travailleurs ne sont pas consultés sur les décisions jugées importantes (par les chefs d'entreprise), par rapport au changement de production et à celui des technologies (FTQ, 1973a:25).

La FTQ reconnaît que ces changements modifient en quelque sorte les conditions de travail qu'elle a jugées elle-même aliénantes, c'est-à-dire la rigidité des principes tayloriens-fordiens (ibid.:20), ceux-ci se substituant aux principes de flexibilité. Flexibilité donc dans les horaires, flexibilité dans les tâches, ce qui permet aux travailleurs d'en accomplir plusieurs (FTQ 1985a:27), c'est le principe de polyvalence. Cependant, il ne permet pas aux travailleurs d'avoir un meilleur contrôle sur le processus de travail (ibid.). Parce que, soutient la Centrale, le principe de flexibilité s'inscrit dans une approche individualiste qui vise à satisfaire chaque travailleur pris comme individu (ibidem: 25).

Les salaires n'étant plus uniformes, apparaissent la prime individuelle au rendement, la prime d'expérience, la prime d'implication et l'évaluation individuelle (FTQ, 1985a: 28). La Centrale considère la flexibilité comme "une offensive générale contre les normes, les dispositions à portée collective" (ibid: 34-35). C'est la remise en cause, dit-elle, des conventions collectives qui avaient pour effet d'uniformiser les conditions de travail (ibidem). La Centrale fait référence aux normes collectives de la convention collective fordiste.

La FTQ découvre dans le principe de flexibilité d'autres effets pervers. D'après elle, ce principe a pour conséquences l'instauration du travail précaire et la montée des inégalités dans l'utilisation de la main d'oeuvre. Car d'une part, on trouve un groupe de travailleurs jouissant de bonnes conditions de travail et de l'autre, un groupe vivant dans

l'insécurité permanente face à l'emploi (ibid: 32). C'est l'instauration d'une société duale et la montée d'une nouvelle division du travail (FTQ, 1973a: 23; 1985a: 27-30).

La FTQ a pris le soin d'évaluer l'impact des nouvelles méthodes de travail sur le comportement des travailleurs. Selon elle, les travailleurs pourraient se sentir satisfaits de la souplesse qu'apporte la flexibilité dans l'organisation du travail dans l'entreprise, puisqu'ils ne sont plus obligés d'être toujours assignés au même poste et trouver le travail routinier, redondant par des gestes répétitifs. Ils pourraient avoir un sentiment d'appartenance à l'entreprise où ils travaillent, jusqu'à se sentir propriétaires eux aussi. Mais dans les faits, selon la Centrale, le droit de propriété, ce n'est qu'une illusion, parce qu'ils n'ont aucun titre ni en droit, ni en fait sur la propriété de l'entreprise (FTQ, 1973a:25).

La Centrale veut faire comprendre aux travailleurs que les nouvelles méthodes de l'organisation du travail ne comportent pas en général que des bienfaits pour eux. Puisque, explique-t-elle, la flexibilité, la participation et le cercle de qualité sont encadrés par une politique individualiste qui privilégie des rapports personnalisés entre le chef d'entreprise et le travailleur (FTQ, 1985a: 30). Et pour cause, ces méthodes ne s'attaquent pas vraiment à l'autorité patronale, ni à la hiérarchisation du travail. Au contraire, elles renforcent, par une politique individualiste, le pouvoir des patrons et amenuisent celui des travailleurs, en instaurant une dictature d'entreprise déguisée. (FTQ, 1973a: 19-28; 1985a: 25-30). La Centrale fait ici référence au modèle individualiste et par conséquent, pour elle, la flexibilité dont il est question est davantage de nature défensive qu'offensive.

Dans l'ensemble, selon la FTQ, les chefs d'entreprise, en instaurant ces nouvelles méthodes d'organisation du travail visent trois buts: premièrement, la réduction des coûts de la main d'oeuvre et par là, les coûts de production, deuxièmement, l'accroissement de la productivité de façon maximale et troisièmement, la mort du militantisme syndical afin de mieux exploiter les travailleurs en les forçant à produire davantage, tout en leur laissant l'impression qu'ils gèrent aussi l'entreprise. Pour la Centrale, ces nouvelles méthodes ne sont qu'une nouvelle stratégie patronale

pour déstabiliser les syndicats (FTQ, 1973a: 23; 1985a: 30). la Centrale aura-t-elle la même réaction face à l'usage des nouvelles technologies?

3.6.3 L'implantation des changements technologiques

Parmi les préoccupations du mouvement syndical, les changements technologiques ont toute leur importance. Cette préoccupation est au centre de l'action syndicale de la FTQ. Et c'est dans le contexte d'oppression capitaliste exercée contre les travailleurs, qu'elle se met à dénoncer les effets de la technologie sur le travail et les travailleurs.

Aujourd'hui la technologie est devenue un instrument entre les mains des patrons pour mieux opprimer les travailleurs. C'est elle qui leur fait perdre des emplois, c'est elle qui supprime le contact de nature artisanale entre le travailleur et l'objet qu'il produit (FTQ, 1973a: 10).

L'introduction des changements technologiques, explique la FTQ, bouleversent l'organisation de la production et du travail (FTQ, 1983a: 8) et renforcent la perte de contrôle des travailleurs dans le processus de production et de conception, modifient les tâches, la gestion du temps, les horaires, accroissent le volume de la rapidité des cadences et renforcent la division du travail (FTQ, 1985b: 1-19). Ils font disparaître aussi certains métiers et font appel à une main d'oeuvre réduite, et par là, contribuent à l'accroissement du chômage (ibid.:11). De plus, fait savoir la Centrale, au niveau de la qualification, les changements technologiques se font dans une pratique bipolaire: déqualification d'une majorité de travailleurs et qualification d'un petit groupe (ibid.:17).

Dans la perception de la FTQ, les changements technologiques sont implantés pour encadrer et appuyer les objectifs des chefs d'entreprise, à savoir: diminution des coûts de production, de main d'oeuvre, et par là, accroissement de la productivité (FTQ, 1985a:35; 1985b:13). L'innovation des nouvelles technologies est la complémentarité des nouvelles méthodes de l'organisation du travail dans la recherche de l'accroissement de la productivité.

Cependant, il existe d'autres aspects que les aspects négatifs évoqués par la

Centrale. Elle reconnaît que les changements technologiques génèrent des retombées qui sont profitables à la société.

Si les nouvelles technologies aggravent le chômage, si elles déplacent la main d'oeuvre, c'est qu'elles entraînent des gains de productivité énormes. De tels gains de productivité sont certainement un avantage pour notre société: ils assurent à notre économie une meilleure possibilité sur le marché international et ils pourraient nous enrichir collectivement (FTQ, 1985b:13).

De plus, elle permettent aux entreprises d'être concurrentielles au niveau international et de rester en vie (ibid.:8). Ainsi, dans cette optique, la FTQ reconnaît que la vitalité et la compétitivité de l'économie québécoise, comme toute autre d'ailleurs, reposent sur les innovations technologiques. Alors ne devrait-elle pas faire preuve d'une réaction moins vindicative? Écoutons à ce propos, le président de la Centrale: "Jamais la FTQ ne s'est opposée aux changements technologiques comme tels, La FTQ a dû se dresser contre le caractère unilatéral des décisions du patronat, contre l'absence de soucis des employeurs vis-à-vis les intérêts des travailleurs et travailleuses" (ibid.:3).

La FTQ s'irrite contre l'arbitraire et l'unilatéralisme exercés par le patronat à l'égard des travailleurs et des syndicats, dans l'implantation des innovations technologiques. Dans ce dossier, la Centrale tient un double langage. D'une part, elle critique les changements technologiques pour leur rôle dans l'accroissement du taux de chômage. Elle les accuse aussi d'avoir renforcé la perte de contrôle des travailleurs dans le processus de travail et de production, de les avoir soumis à de nouvelles formes d'autoritarisme patronal et d'avoir renforcé la division du travail et l'exclusion du salariat (FTQ, 1985b:10-20). Elle va jusqu'à constater que les changements technologiques produisent des effets nuisibles à la santé des travailleurs (ibid.:39). D'autre part, elle reconnaît que les changements technologiques produisent des effets bénéfiques sur l'économie et que ses retombées sont profitables à la société (ibidem: 5-13).

Les changements technologiques sont à la fois facteurs de perturbations pour le processus de production et de l'emploi et porteurs d'effets de croissance économique qui pourraient profiter à l'ensemble de la société. Dans ce cas, la FTQ fera-t-elle preuve de

pragmatisme syndical, en mettant de l'avant des revendications s'accompagnant d'une démarche offensive en vue de participer au processus des changements technologiques?

3.7 L'entreprise en tant qu'institution

L'entreprise n'est pas seulement le lieu où l'on organise le travail, c'est aussi le lieu où l'on prend des décisions concernant l'orientation de la production, l'encadrement des travailleurs et des travailleuses. En tant qu'institution, l'entreprise est dotée de pouvoirs et de droits, que s'approprient exclusivement les chefs d'entreprise. Ceci leur donne un droit de régence exclusif sur l'orientation de la production, l'encadrement du travail et des travailleurs et a un impact significatif sur la négociation des conventions collectives.

3.7.1 La question du pouvoir

Dans les documents de congrès de la FTQ, la question du pouvoir fait référence à l'agression de l'Etat contre les travailleurs, de même que la domination capitaliste exercée à leur égard. Pour les catégories sociales dominées, le pouvoir dans la société, engendre l'exclusion. Il est concentré, nous rappelle la Centrale, entre les mains des propriétaires d'entreprise et du capital, c'est le pouvoir financier, et entre les mains de l'Etat, c'est le pouvoir politique (FTQ, 1971: 5-10). Il y a interaction, conçoit la FTQ, entre le pouvoir financier et politique pour contenir les droits des travailleurs (ibidem).

A partir de son congrès de 1973, la Centrale parle davantage du pouvoir dans l'entreprise. Un pouvoir que s'accaparent les chefs d'entreprise pour exercer un contrôle absolu sur le processus de travail et de production. Selon la FTQ, les chefs d'entreprise refusent toute participation des travailleurs au pouvoir dans l'entreprise. Et pour cela, ils mettent en place tout un ensemble de principes d'exclusion (FTQ, 1973a: 9-11). La Centrale fait référence au taylorisme qui s'approprie le savoir-faire des travailleurs et par le fait même, les dépouille de leur pouvoir sur leur travail. Au taylorisme s'ajoute le fordisme qui accepte de partager les gains de productivité avec les travailleurs, tout en les excluant des décisions prises dans l'organisation du travail, dans le processus de

production et le procès de travail.

Dans les centres de décisions de l'entreprise, tout comme dans les centres de décisions politiques, les travailleurs sont exclus (FTQ, 1971; 1973a). C'est dans ce sens que la FTQ parle de l'autoritarisme patronal exercé sur les travailleurs. Ceux-ci n'ont aucun pouvoir sur la détermination des tâches, les décisions économiques, sur les changements à la production, les changements technologiques, les fermetures d'usines et les mises à pied massives (1973a; 1981b; 1985b). Les syndicats non plus ne sont pas consultés sur ces décisions, il en sont exclus. La Centrale a résolu que la meilleure façon de participer au pouvoir dans l'entreprise, c'est de s'attaquer au droit de gérance des chefs d'entreprise, sur le lieu même du travail (FTQ, *Pour contrôler notre milieu de travail*, op. cit.).

Le pouvoir des patrons dans l'entreprise, signale la Centrale, est tributaire des méthodes de l'organisation du travail et de la technologie qui enlèvent aux travailleurs leur contrôle sur la conception, la production et l'exécution de leur travail (FTQ, 1973a). Le taylorisme et le fordisme sont mis en cause.

Ainsi, chaque innovation technologique renforce le pouvoir des chefs d'entreprise et leur confère de nouveaux pouvoirs, tout en renforçant l'exclusion des travailleurs. (FTQ, 1985b: 17). Ceci a des effets sur la structure syndicale (ibid). Les changements technologiques introduits dans le processus de production pour mettre un terme à la crise de productivité occasionnée par la crise du fordisme, non seulement font disparaître des métiers mais enlèvent même aux travailleurs le pouvoir qu'ils ont de signer parfois, leur ouvrage (ibidem: 16).

Les nouvelles méthodes de l'organisation du travail, comme nous l'avons déjà vu, remplissent en termes de pouvoir, les mêmes fonctions. Car même si elles accordent aux travailleurs une certaine autonomie dans le processus de travail, elles ne leur confèrent pas pour autant du pouvoir (FTQ, 1973a:25). Tout comme les innovations technologiques, elle ne visent pas à partager le pouvoir dans l'entreprise, mais à soumettre les travailleurs à de nouvelles contraintes, à bipolariser le travail et le rapport

salarial (1985a:30; 1985b:17).

Selon la Centrale, les innovations organisationnelles et technologiques sont utilisées par le patronat, en tant que nouvelles méthodes offensives, pour déstabiliser les syndicats afin d'obtenir un contrôle exclusif dans l'organisation du travail et le procès de production, tout en renforçant la subordination des travailleurs aux cadences des machines et au pouvoir des chefs d'entreprise (FTQ, 1973a; 1985a; 1985b).

Le partage du pouvoir dans l'entreprise est une préoccupation importante pour la FTQ. Car, nous dit-elle, malgré des gains arrachés en termes de pouvoir de négociation par le biais des conventions collectives, le pouvoir dans les entreprises demeure la chasse gardée des chefs d'entreprise (1973a: 29-34)

On n'a qu'à se demander si les négociations et les conventions collectives vont subir elles aussi l'influence du pouvoir patronal.

3.7.2 Négociations et conventions collectives

Les négociations et les conventions collectives, prises en tant que forme de régulation des rapports de travail, sont au centre de l'action syndicale de la FTQ (FTQ, 1985b:23). La Centrale considère la convention collective comme la première manifestation concrète de l'affirmation des travailleurs (FTQ, 1973a:29). C'est le cadre institutionnel permettant aux syndicats et aux employeurs de se parler directement face à face (FTQ, 1985b:23). Ce cadre confère aux syndicats le pouvoir d'intervenir et de négocier des clauses normatives qui ne sont pas strictement assujetties au pouvoir des employeurs (FTQ, 1973a:29-31; 1985b:23-24).

Il reste que le pouvoir des syndicats dans la négociation des conventions collectives est très limité par rapport à celui des employeurs. Consciente de cette situation, la FTQ écrit: "Vous serez sans doute d'accord avec nous pour dire que le fait de négocier la meilleure convention collective possible ne règle pas tout" (FTQ, *Pour contrôler notre milieu de travail*: 7-8).

La convention collective en tant que mécanisme régulateur des rapports de travail est définie dans un cadre très restreint. Selon la Centrale, elle ne peut empêcher

les fermetures d'usines, ni la mise à pied massive des travailleurs (FTQ, 1977b:1). Elle n'accorde pas aux syndicats de droit de regard sur les décisions économiques de l'entreprise (FTQ, 1973a:25), ni sur l'implantation de nouvelles technologies (FTQ, 1985b:13), ni sur les nouvelles méthodes d'organisation du travail (FTQ, 1973a:20-33; 1985a:25-30).

Selon la FTQ, la convention collective accorde une protection limitée par rapport aux objectifs sociaux des travailleurs et un pouvoir restreint aux syndicats. Ainsi, le droit de gestion de l'entreprise demeure un pouvoir exclusif aux mains des employeurs et dans la négociation des conventions, il n'est pas à l'ordre du jour (FTQ, 1977b:5). C'est pourquoi la Centrale tend à élargir le cadre des conventions collectives pour y inclure des clauses et des objectifs pouvant lui permettre d'avoir un droit de regard sur le mode de gestion de l'entreprise et d'acquérir le pouvoir de participer aux décisions touchant l'orientation de la production et de l'organisation du travail (FTQ, 1973a: 35-38; 1985b:24).

3.8 L'entreprise et les rapports sociaux

La FTQ attache une grande importance aux rapports sociaux, particulièrement celui concernant le rapport salarial. Cette particularité ne l'empêche pas pour autant de prendre en considération d'autres rapports sociaux. Il en est de même pour les revendications mises de l'avant afin de modifier les enjeux des rapports sociaux.

3.8.1 Le rapport salarial et d'autres rapports qui en découlent: rapport de travail et rapport marchand

Dans les textes de congrès de la FTQ, les rapports entre le patronat et le salariat sont présentés sous forme de confrontation de classes et de domination. Les rapports sociaux de production sont l'enjeu de domination de la classe capitaliste sur la classe des travailleurs. La classe capitaliste est décrite en tant que classe minoritaire et possédante accaparant tout le pouvoir. Cette concentration du pouvoir lui permet d'étendre sa domination, non seulement sur les travailleurs, mais aussi sur la majorité de la population et sur des pays entiers (FTQ, 1971:15-16).

Les travailleurs non seulement sont exclus du pouvoir économique, ils sont aussi exclus de toute participation au pouvoir de l'entreprise (FTQ, 1973a: 20-25). Les rapports entre les travailleurs et la direction de l'entreprise sont marqués par l'autoritarisme du patronat, l'exclusion et la dépendance des travailleurs (ibid: 9).

D'après la FTQ, le rapport salarial subit l'influence du pouvoir patronal. Dans la négociation des conventions collectives, explique-t-elle, la partie patronale exerce son pouvoir afin de tirer le maximum d'avantages possibles aux compromis encadrant les normes salariales (ibidem: 31-33). Au niveau de l'organisation du travail, le pouvoir de déterminer le travail, son utilisation et son orientation demeurent l'apanage de la direction de l'entreprise. (FTQ, 1973a: 9; 1985b: 16-20).

Selon la FTQ, le rapport de travail, un des pôles de recoupement du rapport salarial est subordonné au pouvoir des chefs d'entreprise. Dans le rapport salarial, on y trouve aussi un rapport marchand. La force de travail est un facteur de production (FTQ, 1973c:11) qui est louée ou achetée par l'employeur moyennement une rémunération. Le travailleur pour survivre, vend ou loue sa force de travail contre une valeur monétaire. Par conséquent, dans les rapports sociaux de production, la force de travail est une marchandise à laquelle on alloue un prix d'échange (FTQ, 1973a: 32). Dans cet échange, l'employeur tend à utiliser son pouvoir pour "payer la force de travail au-dessous de sa valeur réelle" (ibid.).

Pour la FTQ, le système de production capitaliste s'articule autour des rapports sociaux de production dominés par le pouvoir des chefs d'entreprise. Un pouvoir que ceux-ci tendent toujours d'élargir par l'introduction de nouvelles méthodes d'organisation du travail et d'innovations technologiques (FTQ, 1973a:20-25; 1985a:25-30; 1985b:16-20).

3.8.2 Rapport à l'environnement et rapport de sexe

Durant cette période, le thème environnement en tant que tel, n'est pas présent dans les documents de la FTQ aux fins d'analyse ou de prise de position. La Centrale s'intéresse à l'environnement physique de l'entreprise. Dans la plupart de ses documents,

elle porte une attention soutenue à la santé, à la sécurité au travail et au droit des travailleurs à travailler dans un environnement sain (FTQ, 1975c; 1975d).

Mais on ne trouve pas dans ces documents, de critique à proprement parler s'adressant à l'entreprise en tant que pollueur de l'environnement. Par contre, elle note que les chefs d'entreprise pensent avant tout à la santé des machines, plutôt qu'à celle des travailleurs.

On a pu remarquer aussi que les employeurs améliorent souvent l'environnement en introduisant de nouvelles machines: les ordinateurs ont besoin d'air climatisé, d'une bonne ventilation. On manifeste plus de souci pour les machines que pour les travailleurs et les travailleuses. Ceci a été observé dans l'industrie du tabac. Dans le secteur du vêtement, les syndicats savent que, quand l'employeur installe l'air climatisé, ce n'est pas parce qu'il répond enfin aux revendications syndicales: c'est parce qu'une nouvelle machine est en chemin (FTQ, 1985b: 18).

La protection de la santé des travailleurs est tributaire de celle des machines. Le rapport de l'entreprise avec son environnement physique se fait en fonction de l'intérêt du capital. Ici émerge encore la contradiction entre le capital et le travail et, par ricochet, l'antagonisme des classes. Selon la FTQ, la question de protection de l'environnement physique de l'entreprise se fait dans le cadre de la primauté du capital sur les travailleurs. Cet aspect de la domination de classes, la Centrale l'a dénoncé à maintes reprises (FTQ, 1971a; 1973a; 1973c; 1977b).

L'entreprise n'est pas exclusivement un milieu d'hommes, les femmes y travaillent aussi. A l'égard de celles-ci, soutient la FTQ, l'entreprise capitaliste pratique de la discrimination basée sur le rapport de sexe. La Centrale en fait l'illustration suivante: les femmes subissent de la discrimination salariale, pour le même travail qu'un homme, elles sont moins payées (FTQ, 1975b). Les tests et les critères d'embauche sont discriminatoires envers elles (FTQ, 1984:46). Le droit de gérance de l'entreprise dans l'avancement et la promotion sont exercés au profit des hommes (ibid.).

Tant au niveau des avantages sociaux, de la parité salariale que des conditions

de travail, les chefs d'entreprise exercent une politique discriminatoire envers les femmes (FTQ, 1973e:21; 1979d:1). La main d'oeuvre féminine est davantage concentrée dans les secteurs industriels où les salaires sont bas (FTQ, 1975b:17). Les femmes forment une catégorie de main d'oeuvre doublement exploitées (FTQ, 1979d:1).

L'entreprise capitaliste a sexualisé les emplois et instauré du même coup la division sexuelle du travail. Selon la FTQ, le rapport de l'entreprise avec l'environnement physique est marqué par la primauté du capital sur les travailleurs et travailleuses et le rapport de sexe, quant à lui, s'articule autour de la discrimination exercée à l'encontre des femmes et cela à plusieurs niveaux.

3.9 Revendications syndicales

Les syndicats sont le porte-parole des travailleurs, l'acteur social qui prend en charge leurs revendications pour les faire aboutir. L'objectif, c'est la recherche d'une certaine amélioration ou encore de changements dans les conditions et les relations du travail qui profiteront pleinement à l'épanouissement des droits des travailleurs.

Les revendications mises de l'avant par la FTQ, en tant qu'acteur social, se regroupent en trois ordres principaux: institutionnel, organisationnel et le niveau des rapports sociaux. L'entreprise est à la fois une organisation et une institution, de même que le lieu où se déploient les rapports sociaux., ce qui nous renvoie à l'une de nos hypothèses, à savoir que la FTQ est un acteur social aux dimensions des mouvements sociaux.

3.9.1 Revendications syndicales d'ordre organisationnel

La FTQ ne se contente pas de critiquer les nouvelles méthodes d'organisation du travail. Sachant qu'elle ne peut empêcher ces mutations de suivre leur cours, elle cherche à améliorer l'implication des travailleurs dans ce processus, en revendiquant pour leur profit, le contrôle du processus de production, ainsi qu'un rôle significatif dans la définition des tâches..

A l'égard des changements technologiques, les revendications se dirigent dans

le même sens, c'est-à-dire contre l'exclusion, non seulement des travailleurs mais aussi des syndicats. En effet, la FTQ réclame pour la direction syndicale, le droit de participer à l'élaboration et à l'implantation des nouvelles technologies. Pour les travailleurs, elle revendique l'accès à la formation concernant ces innovations. La Centrale cherche à empêcher la direction patronale d'utiliser la formation des travailleurs en rapport avec les changements technologiques, pour renforcer la division et l'exclusion du salariat à d'autres niveaux.

Les revendications concernent également les salaires. Celles-ci nous rappellent l'ère fordiste, à la seule différence qu'elles intègrent d'autres volets du salariat. C'est ainsi qu'on retrouve la parité salariale pour les femmes comme l'une des revendications importantes concernant la rémunération dans le discours de la FTQ. Dans plusieurs de ses documents de congrès, on trouve des passages et des chapitres traitant explicitement de la discrimination salariale faite aux femmes. (FTQ, 1973e: 1975c; 1979d).

La récupération du pouvoir d'achat, l'indexation et le rajustement des salaires font aussi partie des revendications mises de l'avant par la FTQ. Pour les retraités, elle réclame un régime public qui leur assure une rente à l'abri des chutes importantes du revenu (FTQ, 1981c:4). Face aux stratégies de diversification du cadre salarial, elle revendique le maintien de l'uniformité salariale (FTQ, 1985a: 27-28). Il s'agit d'une stratégie défensive se rapportant au fordisme.

La situation du chômage et celle de l'emploi sont très critiques suite aux fermetures d'usines et aux licenciements collectifs. La mise en place d'une politique de plein emploi est une nécessité absolue, conçoit la FTQ. Cette revendication est présente dans tous les documents de congrès élaborés par l'exécutif syndical à partir de 1973. Mais dans celui de 1983, intitulé *Pour une politique de plein emploi*, la Centrale traite ce sujet en profondeur. Elle arrive à la conclusion qu'une politique de plein emploi garantira une plus grande justice sociale, une meilleure redistribution de la richesse, une amélioration des services publics et favorisera une plus grande égalité sociale, en éliminant les poches de pauvreté (FTQ, 1983a: 15-18).

La politique de plein emploi s'articule autour de l'économique et du social. C'est à la fois un facteur social d'intégration et de production de richesse.

On ne peut parler de politique d'emploi sans tenir compte des risques d'accidents de travail auxquels sont confrontés les travailleurs. A ce sujet, la FTQ revendique la mise en place d'une politique de prévention des accidents au travail et de protection de la santé des travailleurs. Cette revendication n'est certes pas nouvelle. Déjà en 1973, elle fut l'un des thèmes du congrès que tenait la FTQ. A cette époque, la Centrale a même revendiqué la formation d'un comité conjoint de sécurité et d'hygiène au travail (FTQ, 1973a: 36). De plus, en 1975, elle a mis de l'avant deux revendications jugées fondamentales en matière de sécurité au travail: un code unifié de sécurité au travail et un organisme unique de coordination des lois et règlements régissant la santé et la sécurité au travail (FTQ, 1975c:7-10).

Pour la FTQ, le problème de sécurité et de santé au travail n'est pas le seul à considérer. Les travailleurs sont aussi victimes de sous-syndicalisation. C'est une situation qu'exploitent les employeurs pour imposer leurs conditions de travail et disposer des travailleurs comme ils l'entendent. Quant aux syndiqués, ils sont à la merci de l'arbitraire des patrons (FTQ, 1981c:26).

La FTQ considère la sous-syndicalisation comme une injustice sociale envers les droits des travailleurs, un handicap au développement d'une conscience de classe unitaire des travailleurs (FTQ, *ibid.*:28-30). Dans cette optique, la sous-syndicalisation devient même un obstacle à la progression de son projet de société socialiste démocratique. "Il n'y a pas de socialisme démocratique possible sans une syndicalisation massive des travailleurs regroupés dans un mouvement syndical libre et responsable" (FTQ, 1979b:28). La FTQ revendique donc la syndicalisation massive des travailleurs pour accroître le pouvoir du mouvement syndical et rendre viable son projet de société.

Enfin, comme nous pouvons le constater, les revendications mises de l'avant par la FTQ ne se limitent pas aux conditions de travail et aux aspects se rapportant à l'organisation du travail. Ces revendications cherchent aussi à intégrer le travail et le

hors travail dans un contexte de bien-être collectif. Selon la FTQ, l'entreprise n'est pas coupée de la société, elle entretient des rapports sociaux de divers ordres. En cela, les revendications dans les milieux de travail ont des conséquences directes dans la société.

Toutefois, les revendications mises de l'avant par la FTQ sont pour la plupart des revendications traditionnelles élaborées dans le cadre du fordisme. En général, elles sont de nature défensive, sauf celles qui exigent la participation des syndicats et des travailleurs dans le processus des changements technologiques, qui elles, s'inscrivent dans une démarche offensive. Cette offensivité est de nature passive, en raison du refus de la Centrale de participer aux mutations dans l'organisation du travail dans les entreprises.¹⁸

3.10 Revendications syndicales d'ordre institutionnel

La dimension institutionnelle de l'entreprise fait état de l'exercice du pouvoir par la direction de l'entreprise, nous apprend la FTQ. Et cet exercice de pouvoir dans lequel sont placés les travailleurs, à titre de dominés, la FTQ le conteste, comme nous l'avons déjà vu. Cette contestation est appuyée par des revendications, dont nous nous proposons d'analyser la nature dans l'entreprise en tant que telle, puis dans le cadre des conventions collectives et enfin en regard des pressions politiques exercées sur l'Etat.

3.10.1 Redéfinition du pouvoir

Au cours de cette période, la FTQ indique dans son discours, que le pouvoir est l'élément déterminant du rapport de force, tant dans la société que dans l'entreprise. Ce rapport, dit-elle, est conçu par un régime économique et politique qui favorise la classe dirigeante et les entrepreneurs capitalistes et écrase les travailleurs (FTQ, 1975a:14). La question du pouvoir renvoie à l'antagonisme de classes, et de ce fait, est un enjeu fondamental dans le développement social, économique et politique, au profit d'une classe. La classe des travailleurs étant dominée, le développement socio-économique et politique ne se fait pas en fonction de ses intérêts. La FTQ revendique

¹⁸ Nous analyserons cet aspect ultérieurement dans le chapitre concernant l'analyse thématique.

une redéfinition du pouvoir au profit des travailleurs.

Notre conviction profonde est que tout changement de la condition des travailleurs et que toutes les possibilités d'épanouissement et de libération sociale, politique et économique passent par une redéfinition des conditions, de la place et du rôle des travailleurs dans leur milieu de travail (FTQ, 1973a:41).

La transformation des structures du pouvoir dans la société, selon la FTQ, devrait être effectuée avant tout dans l'entreprise, lieu d'affrontement des rapports de classes. Pour atteindre cet objectif, la Centrale revendique l'implication et la participation des travailleurs dans toutes les décisions se rapportant au fonctionnement de l'entreprise (FTQ, 1971c; 1973a; 1975a; 1985a). Selon elle, cette incursion dans le champ du pouvoir de la direction de l'entreprise redéfinira le rapport de force dans l'entreprise en générant une extension des droits des travailleurs (FTQ, 1973a:41). C'est par l'acquisition du pouvoir que les travailleurs pourront contrôler leur travail et s'approprier les nouvelles technologies (FTQ, 1985b:13-30).

La revendication du pouvoir dans l'entreprise renvoie à deux types de stratégies: la cogestion et l'autogestion. Le système de cogestion se traduit par une représentation conjointe des représentants des travailleurs et des propriétaires dans les décisions concernant le fonctionnement de l'entreprise. Toutefois, ce système ne pourra fonctionner que dans le secteur nationalisé de l'économie (FTQ, 1973d: annexe 3:4). Et la Centrale ajoute, qu'en ce qui concerne l'économie capitaliste, dans ce domaine il y a peu d'expériences (ibid.). La FTQ semble-t-il, n'est pas prête, du moins pour le moment, à faire cette expérience.

L'autogestion paraît la formule qui répond le mieux aux objectifs de la Centrale. Ce système de stratégies permettra aux travailleurs de contrôler entièrement leur travail (ibidem). Pour elle, l'autogestion est la voie désignée pour la conquête du pouvoir, tant dans l'entreprise que dans la société, car elle consiste à abolir l'entreprise privée et à socialiser l'économie. Cette stratégie de conquête du pouvoir devrait s'appliquer à tous les niveaux, politique, économique et social, et cela concrètement (ibid.:5).

L'autogestion est associée au projet de société socialiste démocratique mise de l'avant par la FTQ. Toutefois, cette formule, en tant que stratégie, est un objectif à atteindre tout comme le socialisme démocratique. Il sera soumis au moment opportun à d'éventuelles discussions avec l'implication politique des travailleurs (ibidem).

Cependant, après le congrès de 1975, la Centrale emploie de moins en moins des thèmes qui font référence à l'autogestion. Est-ce un abandon de sa position défensive face à la cogestion ou du moins, y manifeste-t-elle une certaine ouverture?

3.10.2 Redéfinition du pouvoir dans le cadre des négociations et conventions collectives

La FTQ a reconnu que la convention collective n'est pas seulement un cadre limitatif, elle est aussi discriminatoire envers les femmes. Cette discrimination est d'ordre salarial et social (FTQ, 1975b: 17; 1979b: 69-82). Cette situation est de plus en plus préoccupante pour la FTQ qui se prononce toujours en faveur de la reconnaissance de l'égalité des sexes dans les relations de travail. Lors de son congrès de 1975, elle réclame la législation d'une clause anti-discriminatoire pour contrer les politiques discriminatoires des patrons. Elle écrit: "Il est toutefois important d'inclure dans toutes nos conventions collectives une clause anti-discrimination d'ordre général, car une telle clause donne une protection additionnelle et oriente l'esprit général de la convention" (FTQ, 1975b:15).

La revendication d'une telle clause a un double objectif: éliminer les discriminations que subissent les femmes dans les relations de travail et accorder un pouvoir additionnel au leader syndical, tout en élargissant le cadre des conventions collectives.

La FTQ tient à sortir les conventions collectives du cadre purement fordien: clauses monétaires, promotion et sécurité, sans toucher à l'organisation du travail (FTQ, 1973a:13). Lors d'un congrès tenu en 1973, elle dresse une liste d'objectifs à mettre de l'avant pour le contrôle de leur travail par les travailleurs (ibid.:38). Mais à partir de 1975, elle insiste beaucoup, dans son discours, sur le pouvoir de contrôler les conditions de santé et de sécurité au travail. Elle met l'accent sur l'éducation en tant que moyen de

formation et d'acquisition de connaissance visant à mobiliser les membres et ce, en vue de renforcer le leadership syndical dans les négociations des conventions collectives (FTQ, 1975e; 1979b).

Elle tient de plus à élargir les conventions collectives pour y inclure des clauses générales qui enclencheront des dispositions concernant les changements technologiques: rôle et participation des syndicats dans le processus de changement technologique; protection du revenu et des conditions de travail face aux changements technologiques; accès à la formation; santé et sécurité des travailleurs; implication des travailleurs dans la formation professionnelle en matière de qualification et de requalification (FTQ, 1985b: 23-28). Autant de revendications qui prouvent que la Centrale veut dépasser les frontières fordistes de négociation des conventions collectives.

En même temps, elle revendique un droit de regard sur les gains de productivité dégagés par les changements technologiques, afin d'en récupérer une part pour investir dans la création d'emplois et diminuer les inégalités sociales (ibid: 13 et 30). En voulant élargir le cadre des conventions collectives, la FTQ lie les préoccupations sociales aux préoccupations économiques.

3.10.3 Revendications et pressions politiques

L'appel syndical à l'intervention étatique, tant dans les domaines du travail, du social, que de l'économique, est considéré par la FTQ comme un moyen de pression à la fois institutionnel et légitime. Dans les relations du travail, la Centrale juge que le Code du travail ne garantit pas le droit d'association, ni n'oblige l'employeur à négocier de bonne foi, ce qui enlève de l'impact à l'action syndicale.

Nous ne parlerons pas ici, dit-elle, du Code du travail québécois, puisqu'il concerne une grande majorité des affiliés de la FTQ, mais à quelques détails près, l'esprit du Code fédéral et ses dispositions soulèvent les mêmes problèmes d'application (FTQ, 1981c:15).

En effet, les deux Codes du travail en question constituent un obstacle dans

l'exercice de l'action syndicale. Selon la Centrale, ils restreignent les libertés syndicales en matière de négociation et de syndicalisation (FTQ, 1982:17). La FTQ revendique donc une plus grande liberté d'action syndicale dans les relations de travail. Pour cela, elle demande que les Codes du travail québécois et canadien soient amendés pour y inclure des clauses visant à modifier le cadre des négociations¹⁹ et élargir le cadre des conventions collectives (FTQ, 1981b:5).

Au niveau des changements technologiques, la FTQ note qu'il y a un vide juridique en matière des droits des travailleurs, travailleuses et de leurs syndicats (FTQ, 1985b: 29). Pour combler ce vide, la Centrale demande à l'Etat d'inscrire quatre nouveaux éléments au Code du travail: a) une définition des changements technologiques; b) un droit à l'information; c) une définition des informations du contenu de l'avis; d) le droit de négociation et de grève advenant un litige pendant la durée de la convention collective (ibid.).

Là aussi la FTQ réclame un cadre juridique qui élargira le cadre de la convention collective. Un tel élargissement permettra aux syndicats d'avoir un droit de regard dans la gestion de l'entreprise (FTQ, 1973a:38; 1985b:24) et le droit de participer à la définition de l'aide gouvernementale aux entreprises (FTQ, 1979a:27). La FTQ recourt à l'Etat pour renforcer son action syndicale et son pouvoir en matière de négociation afin d'assurer la pleine protection et la promotion des droits des travailleurs contre l'arbitraire patronal et des négociations injustifiées du droit au travail (FTQ, 1977b:11).

C'est dans ce même ordre d'idées que la FTQ réclame une législation qui garantira la pleine reconnaissance des droits au travail (ibid.), le libre accès à la syndicalisation (FTQ, 1981c:13-37; 1982:16) et qui imposera une loi de justification aux fermetures d'usines (FTQ, 1977b:9-10; 1982:25). La politique de plein emploi, celle de la santé et de la sécurité au travail, de même que celle de la main d'oeuvre sont aussi

19 La FTQ parle d'une clause spécifique visant la réouverture des négociations en cours de convention (FTQ, 1981B :5)

des revendications importantes pour la FTQ. Afin qu'elles se concrétisent, la Centrale réclame l'intervention de l'Etat dans la mise en place de ces politiques (FTQ, 1973c:14-15; 1982:15; 1983a:5).

Dans le cadre de l'Etat-Providence, sur le plan social, les pressions de la Centrale sur l'Etat sont assez significatives. Elle réclame une politique efficace de revenus de retraite pour les travailleurs, une rente qui leur permettra de ne pas subir les chutes importantes de niveau de vie à la retraite et de plus, que ce niveau de vie soit au moins maintenu, sinon augmenté au cours de toute la période de retraite (FTQ, 1981e:4). La FTQ recherche une meilleure protection de revenu de retraite pour les travailleurs. Etant donné que le vieillissement amène des problèmes de santé, la Centrale recherche aussi une amélioration du système de santé en faveur des retraités (ibid: 2). Et dans le but de contrer les inégalités, elle réclame du gouvernement une meilleure redistribution du revenu à la population (FTQ, 1979b:25). Dans le cadre des besoins sociaux, elle fait aussi pression sur l'Etat pour instituer une politique d'accès égalitaire (ibid.: 24-26).

Le développement économique fait aussi partie des pressions de l'action syndicale que la FTQ exerce sur l'Etat. Elle demande à l'Etat d'intervenir dans tous les secteurs où les investissements privés sont insuffisants et cela, de façon permanente (FTQ, 1979a:24). Elle demande également à l'Etat d'utiliser les pouvoirs qu'il détient pour nationaliser plus en profondeur l'épargne collective et de la canaliser vers la Caisse de dépôt et de placement (FTQ, 1977c:40). Ces interventions étatiques ont pour but d'assurer à la population des services publics et privés satisfaisants, de même qu'une politique intégrée de plein emploi (FTQ, 1979a:20).

Selon elle, l'Etat est appelé à être le principal responsable du développement économique et social du Québec en garantissant à la population ses principaux besoins. Par conséquent, "l'Etat a la responsabilité de penser en termes globaux le développement social et économique du Québec et doit donc considérer toutes les dimensions de son action et non agir en manager d'entreprises privées" (FTQ, 1977c:38).

De plus, l'Etat est appelé à avoir un droit de regard sur les entreprises bénéficiant de subventions gouvernementales (FTQ, 1979a:22). Et face aux chevauchements des programmes d'aide au développement, la FTQ exerce des pressions pour corriger cette situation. "Nous avons demandé que soient rapatriées au Québec les ressources financières publiques pour le développement industriel régional afin qu'on puisse se doter d'une véritable politique de développement avec les moyens financiers requis pour les réaliser "(FTQ, 1979a:9).

En général, soutient la FTQ, l'intervention étatique devrait assurer le développement d'une politique industrielle efficace, une croissance soutenue de la demande et de la production et des ajustements aux politiques sociales mieux adaptées aux besoins des familles et de la population (ibid.:11-22). Les interventions de l'Etat dans le social et dans l'économie rentrent dans le cadre du développement planifié préconisé par la Centrale, c'est un développement orienté vers le plein emploi et la satisfaction des besoins de la population (FTQ, 1977c: 38).

Nous jugeons important de souligner que l'intervention étatique sollicitée dans les relations de travail a pour but d'instituer uniquement des cadres législatifs qui accorderaient aux travailleurs des droits additionnels et qui renforceraient l'action syndicale et le pouvoir des syndicats. Car la prise en charge de tout ce qui renvoie aux relations du travail est exclusivement assujettie à l'action syndicale.

Dans l'ensemble, l'intervention étatique est sollicitée, tant pour les besoins et les intérêts des travailleurs, que pour ceux de la population en général. En ce sens; l'intervention étatique s'articule autour de rapports sociaux différents mais interreliés: les rapports au travail et les rapports hors travail. De son côté, l'action syndicale s'est donné pour devoir la prise en charge et la coordination de ces rapports en vue d'atteindre des objectifs fondamentaux, dont l'épanouissement des rapports hors travail. "Tout changement social et politique majeur au Québec doit nécessairement venir des travailleurs organisés" (FTQ, 1975a:10).

Pour susciter ces changements, les pressions politiques sont incontournables. La FTQ parle en termes d'expérience quand elle dit que: « c'est par des pressions

constantes sur les gouvernements, quels qu'ils soient, que le mouvement syndical a tenté d'obtenir, et souvent réussi à faire adopter des législations faisant avancer la justice sociale » (FTQ, 1977c: 24).

Le mouvement syndical représente la seule force qui pourrait influencer les politiques des gouvernements. C'est pourquoi les pressions politiques font partie intégrante de l'action syndicale en vue de concrétiser ses revendications. En sollicitant l'intervention étatique, cela n'empêche pas pour autant la Centrale de demeurer très critique face à l'Etat.

Comme nous l'avons déjà mentionné, cette position démontre clairement que la Centrale est très active sur le plan politique. L'intervention de son président en cette matière est très éloquente:

Je recommande que la FTQ et ses syndicats affiliés et ses militants participent activement à la prochaine campagne électorale québécoise afin d'expliquer à l'ensemble des travailleurs et à la population, l'urgente nécessité de nous débarrasser de ce gouvernement vendu et pourri et de le remplacer par un gouvernement qui serait attentif aux revendications des travailleurs (FTQ, 1975a: 45-46).

La FTQ ne pratique pas une politique "neutraliste", elle fait de la politique partisane. Elle recommande aux travailleurs d'appuyer le Parti Québécois (P.Q.), parce que ce parti est le plus proche de leurs intérêts (ibid.: 47; 1981a:13). Mais le président tient à expliquer que la FTQ n'a aucun lien organique et officiel avec le P.Q. (FTQ, 19775a:45-47), c'est-à-dire qu'elle garde son indépendance vis-à-vis de ce parti. La FTQ n'a pas changé, c'est toujours sa position en l'absence d'un véritable parti des travailleurs: "Tant qu'il ne sera pas possible de mettre sur pied un véritable parti des travailleurs, qui les regroupe et les mobilise dans une lutte de libération politique intégrale, notre mouvement doit conserver son indépendance politique totale face aux partis politiques"(FTQ, 1973b: 42).

C'est avec ce même esprit d'indépendance que la FTQ s'implique dans le débat référendaire, en favorisant une intervention autonome de la classe ouvrière, une réflexion proprement syndicale visant à adopter une position claire: un Oui sans

ambiguïté n'est pas un appui au P.Q., mais l'affirmation nationale du peuple québécois (FTQ, 1980:3-11).

Pour la FTQ, la question nationale n'est pas l'affaire d'un parti politique, mais davantage l'affaire de la classe ouvrière, car c'est elle, avoue la Centrale, qui souffre quotidiennement des conséquences de l'oppression nationale (FTQ, 1981a:13). La FTQ s'implique dans le débat référendaire pour tenter d'établir un lien entre son projet de société et la question nationale, qu'elle analyse dans le contexte d'oppression nationale.

3.11 Revendications au niveau des rapport sociaux

Parmi les rapports sociaux, le rapport salarial est celui qui paraît le plus important pour la FTQ. Elle le définit dans un contexte de pouvoir, que les chefs d'entreprise s'approprient pour asseoir leur domination et maintenir la primauté de leurs intérêts dans les relations de travail. Pour cela la FTQ juge que le rapport de force doit être modifié dans les relations de travail et cela à tous les niveaux. "Notre première tâche est de faire reconnaître dans toutes nos entreprises, notre droit à l'information, à la consultation, d'être consulté comme partenaire à part égale "(FTQ, 1985a: 26).

Par ailleurs, la FTQ souligne que l'introduction de la technologie a modifié grandement le rapport au travail. Elle supprime le contact de nature artisanale entre le travailleur et l'objet qu'il produit (1973a:10). Dans certains cas, l'introduction des nouvelles technologies entraînent la perte des métiers et brisent les contacts que les compagnons et compagnes de travail avaient été amenés à entretenir ensemble lors de l'exécution du travail (FTQ, 1985b:18). Les changements technologiques ont tendance à isoler les travailleurs (ibid: 16).

Parler du rapport au travail dans l'entreprise amène aussi la FTQ à parler du rapport à l'environnement physique de l'entreprise. Comme nous l'avons déjà mentionné, la FTQ trouve que les chefs d'entreprise s'intéressent avant tout à la santé de leurs machines, plutôt qu'à celle des travailleurs. Cette situation préoccupe la Centrale, et celle-ci fait de la santé et de la sécurité au travail l'une de ses principales revendications, à savoir, celle de travailler dans un environ sain (FTQ, 1975c: 3-10).

Le rapport au travail implique aussi les femmes. Cette force de travail est traitée différemment de celle des hommes. L'entreprise érige un rapport de sexe discriminatoire, soutient la FTQ. La discrimination envers les femmes s'exerce à tous les niveaux du rapport au travail dans l'entreprise (FTQ, 1975b). Tout au cours de la période, elle revendique une structure salariale égalitaire et des changements dans l'organisation du travail afin d'accorder aux femmes les mêmes droits et privilèges sociaux dont jouissent les hommes.

Un autre rapport social qu'il nous paraît important de souligner dans le discours de la FTQ, c'est le rapport ethnique. Dans le discours de la Centrale, ce rapport désigne la spécificité culturelle du peuple québécois. Il renvoie à la question linguistique. Le français est la langue officielle du Québec, en ce sens, il doit être la seule langue officielle des relations de travail (FTQ, 1985d:10-14). A ce chapitre, la loi 101 a contribué grandement selon elle, à la francisation des entreprises (ibid.) et institutionnalisé l'affirmation du caractère français de la société québécoise (FTQ, 1985c:11).

Cependant, malgré le progrès accompli par la loi 101, la francisation des milieux de travail est loin d'être un fait accompli (ibid.). Il reste encore du travail à faire, soutient la Centrale. Soucieuse de la francisation des relations de travail, elle fait appel à l'Office de la langue française pour mettre en place un comité de francisation dans les entreprises de moins de cent employés et un programme de francisation pour les entreprises de moins de cinquante employés (FTQ, 1985d:44).

Par ailleurs, les changements technologiques paraissent être une source d'inquiétude pour la FTQ. Selon elle, le virage technologique est un facteur de ré-anglicisation des milieux de travail (ibid.:42). Pour contrer les effets négatifs du virage technologiques sur la francisation des relations de travail, elle revendique l'inclusion dans la convention collective, d'une clause garantissant aux syndicats le droit de s'informer préalablement sur le contenu linguistique des logiciels, des catalogues et des manuels d'utilisation (ibidem:43). Selon la FTQ, l'affirmation du français passe avant tout par la francisation concrète des relations de travail.

3.12 Revendications hors travail

Au cours de cette période, le discours de la FTQ est porteur de plusieurs types de revendications. Cependant celles-ci ne s'inscrivent pas toutes dans l'ordre du travail. Dans ses documents de congrès, particulièrement ceux dans lesquels elle expose son projet de société, des thèmes tels que la santé, l'éducation et le logement sont l'objet de revendications.

Ces services, la FTQ les considère comme des biens sociaux fondamentaux et pour lesquels elle réclame l'accès égalitaire (FTQ, 1979b:24). Selon la Centrale, l'accès à ces "biens sociaux" est conçu dans une structure inégalitaire résultant d'un ensemble de facteurs sociaux, culturels et économiques: l'appartenance de classe, le lieu géographique et les conditions salariales (ibid.).

L'accès à la santé, à l'éducation et au logement, en tant que "biens sociaux", dépendent du statut social des individus. Ceci renvoie à l'appartenance de classes. Déjà, dans les premières années de 1970, la FTQ avait inscrit ces "besoins sociaux" dans la problématique de la lutte de classes (FTQ, 1973b:48), et décrit le système scolaire en tant qu'appareil idéologique reproduisant les valeurs de la classe dominante (FTQ, 1971a:14). S'appuyant sur l'idéologie de la lutte de classes, la FTQ concevait à cette époque, que seule la construction d'un Etat socialiste démocratique mettrait fin à toutes ces formes d'inégalités sociales (FTQ, 1971a:3-20; 1975b:48).

A partir de la fin des années 1970, la FTQ commence à nuancer son discours. Elle revendique une politique de protection et de distribution des revenus visant à assurer aux citoyens les moins nantis un revenu annuel garanti (FTQ, 1979b:24-25). Dans ce même ordre d'idées, elle reconnaît que le système de santé s'est démocratisé, tout en considérant "qu'il est scandaleux que des fractions importantes de la population ne puissent se procurer les médicaments dont elles ont besoin, faute d'argent" (ibid: 25). De plus, les coupures dans les services sociaux remettent en question la politique providentialiste. Le système de santé est lourdement affecté. Les grandes victimes, ce sont avant tout les catégories sociales les plus démunies (FTQ, 1981:15). La FTQ ne reste pas impassible et somme le gouvernement de mettre fin à sa tentative de s'engager

dans la voie néo-libérale (ibid.). En même temps, elle réclame du gouvernement une politique en matière de santé qui répondra à la demande de la population (ibidem).

Pour donner accès au logement aux groupes sociaux les plus démunis, la FTQ réclame la construction de logements familiaux à prix modiques et pour les travailleurs, l'accès à la propriété et à la co-propriété (FTQ, 1979b:26). En matière d'éducation, elle revendique une école ouverte, la participation des parents dans les structures scolaires et la gratuité scolaire étendue à l'université afin de donner accès à tous (ibid.).

En effet, à bien y regarder, les revendications mises de l'avant par la FTQ au cours de cette période, tant aux niveaux organisationnel qu'institutionnel (malgré le volet économique dominant), ont toutes une portée sociale. Dans son discours, les revendications syndicales laissent voir l'articulation entre l'économie et le social. Les lignes qui suivent sont très révélatrices:

Nous ne voulons pas un développement économique qui accentue les inégalités sociales, qui condamne une fraction grandissante de la population au travail précaire [...]. Nous croyons que ces préoccupations d'ordre social sont conciliables avec les préoccupations strictement économiques. Bien plus, nous croyons que l'intégration de préoccupations sociales dans les prises de décisions de nature économique ne peut qu'améliorer les performances de notre économie et des entreprises du Québec. L'économique et le social ne doivent plus s'opposer (FTQ, 1985b:30).

En intégrant préoccupations sociales et préoccupations économiques, la FTQ étend la portée de ses revendications à une forme de solidarité sociale. Par là, elle établit un lien entre les rapports au travail et les rapports hors travail. Dans cette liaison, les rapports au travail paraissent prédominants, puisque c'est à partir du terrain du travail même, nous explique la Centrale, que les changements dans la société doivent se faire. (FTQ, 1975:10).

3.13 Aspects généraux du discours de la FTQ

Dans l'une de nos hypothèses de travail, nous avons mentionné que la FTQ est un acteur social aux dimensions des mouvements sociaux. Les revendications hors travail qu'elle met de l'avant, pourraient être en partie justifiées.

Cependant, il y a d'autres aspects de son discours ne se rapportant pas directement à l'entreprise qui méritent d'être pris en considération. La mobilisation syndicale en est un. De plus, il est aussi important d'analyser la conception que se fait la FTQ du mouvement syndical par rapport aux mouvements sociaux, de prendre en compte son projet de société et d'explicitier son implication dans la constitution du Fonds de solidarité FTQ.

3.13.1 Mobilisation et solidarité syndicale

Les revendications demeureraient des vœux pieux sans la mobilisation du mouvement syndical. C'est une stratégie syndicale qui se veut un rapport de force pour contrebalancer les stratégies qui vont à l'encontre des travailleurs et de leurs intérêts. A titre d'exemple, on n'a qu'à se rappeler la mobilisation du mouvement syndical contre les politiques de contrôle des salaires. C'est une action sans précédent dans les luttes syndicales (FTQ, 1977a:4).

Toutefois, la force de la mobilisation du mouvement syndical réside à la fois dans l'unité de l'action et de la solidarité syndicale (ibid.:5). Cette stratégie est déterminante pour l'aboutissement des revendications. La FTQ tient à nous l'apprendre:

Ce que vous ne savez peut-être pas tous, c'est que grâce à la solidarité sans borne des travailleurs de *La Presse*, grâce aussi à la solidarité jusque là inégalée des autres syndicats de la FTQ et de la CSN, nous avons réussi à obtenir une victoire majeure. Vous pouvez en parler aux délégués qui viennent des syndicats de *La Presse*. Non seulement la convention collective qui a été signée les a satisfaits à un très haut degré, mais ils jugent cette victoire des plus significatives (FTQ, 1973a:13-14).

De toute façon, il n'y a pas de gains syndicaux possibles sans la mobilisation encadrée de la solidarité syndicale (FTQ, 1977a:18) contre l'intransigeance patronale. Sachant cela, les patrons utilisent la stratégie de confusion (*Manifeste des grévistes*, p. 64) et d'usure dans les négociations pour démobiliser les travailleurs (FTQ, 1973a: 33).

La mobilisation est une forme de stratégie qui se révèle efficace. Cependant, ce ne sont pas tous les syndicats qui ont les moyens économiques de se tenir mobilisés très longtemps. Pour apporter une solution à ce problème, la FTQ recommande la mise sur

piéd d'un fonds de solidarité, qui n'a rien à voir avec le fonds de grève, afin d'organiser la solidarité envers les groupes de travailleurs les plus démunis (FTQ, 1975a:24).

La FTQ ne voit pas dans la solidarité une question proprement syndicale, elle entend l'élargir à l'ensemble de la population, à travers des revendications axées autour de meilleurs services de justice sociale envers les catégories sociales les plus démunies de la société, et tout cela en vue de faire progresser la démocratie dans la société. Nous avons comme exemples, sa revendication de politique de plein emploi (FTQ, 1983a: 17-18) et celle de protection et de redistribution du revenu (FTQ, 1979b:24).

Dans son discours, la FTQ insiste beaucoup sur l'organisation de l'éducation syndicale, vue comme structure de mobilisation et d'organisation interne (FTQ, 1977e). Selon la FTQ, l'éducation syndicale est un outil collectif de l'action syndicale pour former les membres (FTQ, 1980: 4) en vue d'assurer et de maintenir la mobilisation interne et faciliter leur implication dans le leadership syndical (FTQ, 1985e:5).

3.13.2 Rapport avec les autres mouvements sociaux

Au cours de cette période, comme nous l'avons vu, la FTQ intervient dans des enjeux sociaux qui débordent le cadre des rapports au travail impliquant exclusivement les travailleurs. Les revendications qu'elle met de l'avant prennent en charge les besoins des travailleurs et des non-travailleurs. Elle s'implique activement dans le social, en proposant sa propre démarche pour rendre les services sociaux égalitaires, pour permettre aux catégories sociales les plus démunies d'y avoir accès pleinement.

Toutefois, nous sommes étonné de constater que la Centrale ne fait pas mention dans son discours, des mouvements sociaux, ne fait ni appel à eux, ni aux groupes, organismes communautaires faisant partie de ces mouvements. Tandis que, comme nous l'avons exposé, à partir des années 1960, de nouveaux mouvements sociaux ont émergé au Québec. Ceux-ci exprimaient les demandes collectives des citoyens et prenaient en charge leurs revendications: mouvement étudiant remettant en question le système d'éducation, mouvement des femmes contre la manipulation du corps, contre l'emprise biomédicale et contre la consommation de masse du système de

santé; mouvement des citoyens remettant en question le type de consommation des services sociaux et leurs rapports aux usagers (Bélanger et Lévesque: 1991: 37). Même le mouvement des femmes semble occulté. La FTQ n' y fait aucunement référence dans ses documents officiels, tandis que sa revendication pour les droits des femmes contre la discrimination de tout ordre, au niveau des relations de travail, fait partie intégrante de son champ de revendications.

L'absence des mouvements sociaux dans le discours officiel de la FTQ est évidente. Cette attitude exprime la conception de la Centrale face au mouvement syndical. Pour elle, le mouvement syndical est le seul mouvement de classes et de solidarité ayant le rapport de force et la reconnaissance étatique lui permettant de prendre en charge, non seulement les besoins et les revendications des travailleurs, mais aussi les besoins et les revendications de la population. C'est en ces termes que la Centrale confirme le leadership du mouvement syndical: "Par son action même, le mouvement syndical a aussi suscité de nombreux changements tant dans le fonctionnement des entreprises et des gouvernements que dans la société dans son ensemble" (FTQ, 1985a: 31). Les changements majeurs tant aux niveaux social et politique ne peuvent que venir du mouvement syndical (FTQ, 1975a:10).

La FTQ a une vision hégémonique du syndicalisme. Face aux mouvements sociaux, elle considère le mouvement syndical comme le seul mouvement qui peut, non seulement faire aboutir les revendications sur le plan du travail, mais aussi sur le plan social, économique et politique. Pour la FTQ, le mouvement syndical est le seul mouvement qui peut faire progresser la démocratie dans l'ensemble de la société. Il en est le porte-étendard et le rempart, soutient-elle (FTQ, 1973b:47).

3.13.3 Un projet de société alternatif: le socialisme démocratique

La FTQ nous faisait savoir lors de son 16e congrès, qu'elle parlait de socialisme démocratique, et cela depuis sa fondation (FTQ, 1979b:4). Et pourtant il nous a fallu attendre son 12e congrès pour voir la Centrale prendre un virage vraiment à gauche, c'est-à-dire pour se rendre à l'évidence que la société est polarisée entre deux

classes fondamentales aux intérêts antagonistes: d'une part, la classe capitaliste et de l'autre, celle des travailleurs. Par son pouvoir économique, la classe capitaliste étend sa domination sur l'ensemble de la société (FTQ, 1971a:15). Par le fait même, la FTQ se rendait compte que le capitalisme est un modèle de société basé sur la maximisation des profits, l'exclusion de classe et la consommation à outrance. Le système capitaliste n'est selon elle qu'un système qui tend à écraser les travailleurs et les factions de classes non-possédantes (ibid.: 18). C'est un système qui repose sur l'injustice sociale, en faisant primer la logique du profit sur celle des besoins réels de la population; ce système ne peut être réformé, il faut le détruire pour ne pas être détruit (ibidem).

Pour le remplacer, la FTQ propose, comme alternative, le socialisme. L'accomplissement de cet objectif ne peut se faire que dans le cadre de la solidarité de classes: celle des travailleurs et des couches sociales populaires (ibid.). A ce stade, le projet, tout en s'inspirant du marxisme, demeure vague. Il fallait atteindre le prochain congrès pour voir la Centrale définir son projet de société, à savoir le socialisme démocratique. Désormais, elle ne parle plus de détruire le système et l'Etat qui le soutient, ou encore d'autogestion. Elle parle plutôt de changer le régime, c'est-à-dire de transformer le système en une vraie démocratie qui mettra fin aux inégalités sociales, fera triompher la justice sociale et instituera des lois qui constitueront une véritable protection des droits des travailleurs en élargissant leur cadre de revendications (FTQ, 1973a:47-49).

Le socialisme démocratique en tant que projet de société repose sur le respect des droits et libertés, sur le développement économique intégré, axé sur la satisfaction des besoins de la population et sur le progrès matériel de la majorité, par l'intervention de l'Etat dans les secteurs de l'économie et du social (FTQ, 1979b:15-30). Le régime socialiste démocratique accordera la primauté à l'être humain sur les profits maximisés (FTQ, 1973a:4). Ce qui laisse entendre que dans ce régime on pensera aux profits de façon raisonnable. Le socialisme que préconise la FTQ, c'est un socialisme à visage humain reposant sur une démocratie véritable. C'est pourquoi elle "réitère son opposition catégorique à tout régime totalitaire, qu'il soit de gauche ou de droite" (FTQ,

1979b:15).

La FTQ propose l'instauration d'un régime qui protégera les travailleurs contre l'exploitation et l'oppression patronale. C'est dans ce sens que nous voyons un lien entre le projet de société de la FTQ et la question nationale. Au lendemain du référendum de 1980, le président de la FTQ précise,

Les travailleurs sont les premiers à souffrir quotidiennement des conséquences de l'oppression nationale et toute tentative du pouvoir central de domestiquer le Québec, est un coup direct porté aux travailleurs. C'est pourquoi la FTQ continuera à lutter pour que le peuple québécois ait en main les véritables pouvoirs lui permettant de bâtir une société conforme à nos intérêts et à nos aspirations de travailleurs (FTQ, 1981a:13).

La FTQ a compris qu'elle ne pourrait pas construire une société socialiste démocratique dans un Québec soumis à la juridiction étatique du Canada. Ainsi la lutte pour le socialisme démocratique est liée à la lutte pour la souveraineté du Québec.

Finalement dans les autres congrès de cette période, la FTQ ne fait que réaffirmer la définition et les objectifs de son projet de société socialiste démocratique, tout en indiquant que le débat reste ouvert (FTQ, 1979b: 30). En même temps, elle cherche avec insistance à élargir le cadre de la négociation des conventions collectives, dans le but de renforcer son pouvoir en revendiquant la cogestion, comme mode de participation syndicale face à l'implantation des nouvelles technologies. Elle manifeste également une ouverture à la concertation et au partenariat. Il reste à voir si cette tendance sera confirmée.

3.13.4 Le Fonds de solidarité FTQ: une innovation syndicale

Ce serait un manquement inexcusable si nous ne prenions pas la peine de nous pencher sur le Fonds de Solidarité FTQ. L'étude sur le Fonds en tant que tel vaut toute une thèse. Ceci étant dit, nous n'allons pas faire une étude exhaustive sur ce thème, le Fonds, mais tout simplement montrer que la FTQ est une organisation syndicale innovatrice.

Au début des années 1980, la crise se fait rudement sentir. On parle alors de

récession la plus forte depuis la Grande Dépression des années 1930. "Un chômage dévastateur, une hécatombe d'emplois qui allait frapper presque 14% de la main d'oeuvre québécoise en moyenne en 1982, avec une pointe de 15%" (Fournier, 1991:17). La crise de l'emploi bat son plein. Pour apporter une réponse syndicale à celle-ci, Louis Laberge, président de la FTQ, lance l'idée de mettre sur pied un Fonds, baptisé du nom de Fonds de Solidarité FTQ. En 1984, avec l'appui du gouvernement, ce fonds voit le jour.

Le Fonds est une institution financière à la fois économique et syndicale. Enfant de la crise, son objectif est de relancer la croissance au profit de la population. Pour cela, selon la FTQ, "il faut créer de la richesse collective si tant qu'on veuille la partager. Et pour créer cette richesse, il faut investir dans l'entreprise" (ibid.: 6). La vocation fondamentale du Fonds est d'investir dans l'entreprise pour maintenir et créer de l'emploi. Ainsi l'épargne recueillie est canalisée dans des investissements de PME. Ces entreprises sont la priorité du Fonds en matière d'investissement parce qu'elles sont le plus créatrices d'emplois (Fournier, 1996:3). Le Fonds de solidarité investit aussi dans les services, le secteur primaire et les grandes entreprises stratégiques (ibid.).

Même si le but visé des investissements est le maintien et la création d'emplois, ceux-ci ne se font pas n'importe comment. "Pendant que son équipe d'analystes financiers diagnostique l'état de santé économique de la firme, une autre équipe examine les variables sociales, et même éthiques"(ibidem: 4). Le bilan social est l'une des conditions principales des investissements du Fonds dans l'entreprise.

Le Fonds ne veut pas uniquement jouer le rôle d'investisseur financier, il veut aussi remplir une mission syndicale dans l'entreprise, pour permettre aux travailleurs de s'approprier une part de contrôle sur l'entreprise dans laquelle il investit. Pour cela, le Fonds met sur pied un programme de formation économique en entreprise. "Ce programme consacre le droit des travailleurs à être informé sur la situation réelle de leur entreprise et à exercer une influence sur les décisions qui les concernent" (Fournier, 1991:106). L'objectif selon Fournier, c'est d'apprendre aux travailleurs à lire et à analyser les états financiers de leur entreprise, d'évaluer périodiquement leur situation et

de jeter les bases de nouvelles formes de gestion participative (ibid.). C'est de la cogestion. Le Fonds tend à influencer sur le partage du pouvoir dans l'entreprise, en contribuant à la démocratisation économique et sociale des entreprises. Quatre ans après sa fondation, sur 40 investissements, il contribue à la création de 11 000 emplois (ibidem: 148). C'est 275 emplois par tranche d'investissement.

Reposant sur une curieuse dialectique, c'est-à-dire sur un mariage à la fois syndical et financier, le Fonds rompt avec certaines pratiques syndicales traditionnelles du syndicalisme qui sont de laisser aux employeurs et à l'Etat, le soin d'investir dans l'entreprise. Le Fonds, c'est une offensive syndicale qui révolutionne, dans un certain sens, le mouvement syndical: celui-ci n'est pas corporatif, il est ouvert à tous les épargnants (Fournier, 1996:2). C'est une entité institutionnelle financière à la fois économique et syndicale.

3.14 Conclusion

Notre lecture et l'analyse des documents officiels de la FTQ nous a permis de définir ses perceptions sur la crise, l'Etat et les entreprises de même que la portée de ses revendications. Dans son discours, au cours de cette période, la FTQ nous a traduit la crise comme étant le produit du régime capitaliste et dont les vrais responsables sont les entreprises capitalistes et l'Etat. Selon la FTQ, la crise est montée de toutes pièces par les grands entrepreneurs capitalistes pour maximiser leurs profits en en faisant porter le fardeau par les travailleurs.

L'Etat est mis sur la sellette pour avoir pris des mesures de sortie de crise qui profitent aux grandes entreprises. Dans l'ensemble, soutient la Centrale, ces mesures affectent grandement le pouvoir d'achat des travailleurs, particulièrement les catégories sociales les plus vulnérables de la société. Loin de régler les problèmes de la crise, ces mesures étatiques entraînent une crise de consommation des biens et des services, puisque l'Etat, dans sa politique de sortie de crise, a renoncé en partie à ses responsabilités de régulateur social. D'un autre côté, l'Etat est sévèrement critiqué pour son manque de volonté politique face aux fermetures d'usines qui entraînent un

pourcentage élevé de travailleurs au chômage. Pour la FTQ, la crise est principalement une crise du travail, une crise inflationniste assortie d'une crise de consommation qui agit fortement sur les rapports sociaux.

La FTQ s'en prend à l'Etat et aux entreprises pour leur rôle dans la crise et leur conduite à l'égard des intérêts des travailleurs. Face à leur politique de mépris des droits des travailleurs, la Centrale leur oppose l'affrontement. Cette stratégie est bien résumée dans les titres évocateurs de plusieurs de ses congrès: *L'Etat rouage de notre exploitation* (1971a), *Le combat inévitable* (1973); *Cible et force de frappe* (1975). Le discours est radical. L'Etat est quasi accusé de totalitarisme. Car c'est sous le thème d'agression contre les travailleurs, qu'il est principalement traité, agression qui se fait au profit de la classe capitaliste. Quant à l'entreprise en tant qu'organisation et institution, elle est traitée principalement sous les thèmes suivants: autoritarisme, exploitation de la force de travail des travailleurs et exclusion des travailleurs.

Mais à partir de la deuxième moitié des années 1970, la FTQ met un bémol dans son discours. L'affrontement est moins évident et le discours moins encadré de l'idéologie de la lutte de classes. L'Etat cesse d'être traité d'Etat bourgeois. Il devient davantage une institution qui a failli à sa responsabilité envers les citoyens, qui hésite à prendre des mesures qui iraient dans l'intérêt des travailleurs et de la classe populaire et cela par crainte de se mettre en "conflit" avec le patronat et le milieu des affaires (FTQ, 1979b:13). L'entreprise, quant à elle, est plutôt traitée d'anti-démocratique, d'unilatérale dans les relations de travail. Ce qui laisse entendre que la direction d'entreprise continue à pratiquer sa politique d'exclusion. Cette fois-ci, l'entreprise n'est plus analysée en termes de lutte de classes.

A bien des égards, la FTQ tient un discours particulièrement défensif qui trouve son fondement dans les racines de la crise. Ces lignes sont le plus clair des témoignages. "Ce n'est pas un hasard que nos principales luttes soient défensives: retrouver une partie d'un pouvoir d'achat perdu, sauver certains droits acquis et quelque fois l'existence même du syndicat, préserver nos emplois" (ibid.:3).

La crise a acculé la FTQ à la défensive. Cependant cette stratégie n'occupe pas tout l'espace de son discours. Comme nous l'avons signalé, face à l'implantation de nouvelles technologies, elle adopte une position offensive. Toutefois, face à l'introduction des nouvelles méthodes dites flexibles de l'organisation du travail, elle adopte une position nettement défensive. Pourquoi alors?

Au cours de la période, la crise oblige la FTQ à mettre de l'avant plusieurs revendications à caractère défensif. Préoccupée de sauver des emplois, de récupérer une partie du pouvoir d'achat perdu, attentive à la promotion, à l'ancienneté, à la santé et sécurité au travail, à l'accès à la syndicalisation, la Centrale négocie avant tout des clauses aux implications monétaires (FTQ, 1973a:13). Prisonnière du fordisme, tout comme les autres syndicats, la FTQ ne s'attaque pas aux champs de négociation même du travail et les abandonne aux mains de la direction d'entreprise. Celle-ci profite de l'occasion pour entreprendre des changements dans les méthodes d'organisation du travail avec les travailleurs et cela, sans la participation des syndicats. Ces nouvelles méthodes dites de flexibilité, accordent aux travailleurs une autonomie relative dans le processus du travail: droit de définir les tâches, de discuter de la qualité de leur travail et de redéfinir les objectifs (cercle de qualité) et accès à la polyvalence, etc.

Après avoir tout mis en place et intégré les travailleurs dans le processus de changement des méthodes pour légitimer leur offensive, les chefs d'entreprise invitent les syndicats à la concertation concernant les méthodes dites de flexibilité. La FTQ considère cet appel comme un danger menaçant l'unité syndicale (FTQ, 1985a: 35). La Centrale se replie sur la défensive. Elle ne peut rejeter les changements intervenus dans l'organisation du travail qui accordaient aux travailleurs le droit de participer au processus du travail, quand ces derniers l'ont accueilli favorablement. Ce serait s'aliéner les travailleurs, car c'est elle qui a remis le fordisme en question pour avoir exclu les travailleurs des processus du travail. La Centrale voit dans cette offensive patronale, une sorte de substitution à l'action syndicale, une forme de manipulation des travailleurs qui menace la survie même des syndicats. Et pour cause, elle n'encourage pas les syndicats à y prendre part.

On entend maintenant si souvent les employeurs appeler de leurs vœux la concertation au niveau de l'entreprise et souhaiter du côté des syndicats un changement d'attitude. Ces appels aux syndicats ne doivent pas faire oublier cependant que c'est l'employé, l'individu qui est visé par cette nouvelle approche (FTQ, 1985a:35).

Selon la FTQ, le principe de flexibilité a une portée individualiste et s'accompagne d'une formule salariale bicéphale qui rompt avec la formule salariale fordiste. Ce retour à l'individualisme, de même que la remise en question des conventions collectives fordiste - sur le plan salarial - inquiètent beaucoup la Centrale. Cette inquiétude s'inspire d'une certaine forme de défense visant à protéger certains acquis des conventions collectives fordistes.

Face aux nouvelles méthodes dites flexibles de l'organisation du travail, la FTQ adopte une position défensive et de méfiance. Par contre, dans les changements technologiques, elle cherche le droit à la cogestion. Il y a matière à se demander pourquoi?

La première raison est, selon la FTQ, que les chefs d'entreprise, contrairement au processus établi lors de l'introduction des nouvelles méthodes flexibles de l'organisation du travail, ne font pas appel à la participation des travailleurs, pas plus qu'aux syndicats. Ceux-ci considèrent les changements technologiques et leur implication comme une affaire exclusivement réservée à la direction de l'entreprise, mentionne la FTQ, en raison de leur importance au niveau de la compétitivité industrielle et sur le marché international (FTQ, 1985b:3-25). Deuxièmement, les changements technologiques, soutient la Centrale, sont porteurs de perturbations pour l'emploi et le travail, tout en étant garants de la vitalité de l'économie de la société, parce que générant les gains de productivité (ibid.:3-13).

Les enjeux sont trop importants, voire même vitaux, pour adopter une position défensive. La Centrale met de l'avant des revendications à caractère offensif afin de se doter d'une expertise syndicale dans l'implantation, l'exploration, la réflexion, l'orientation des nouvelles technologies, de même qu'un droit de regard sur les gains de productivité qu'elles génèrent (ibidem:3-13). C'est une action syndicale offensive qui

visé la co-gestion comme mode de participation dans les changements technologiques.

Cette offensive syndicale très prononcée, n'est pas unique dans le discours de la FTQ, au cours de cette période. La revendication touchant l'élargissement du cadre de la négociation collective revêt elle aussi un caractère assez offensif. De plus, la revendication touchant la politique de plein emploi est assortie d'une démarche offensive qui aboutit à la création du Fonds de solidarité FTQ.

Par ailleurs, si la FTQ refuse l'appel des chefs d'entreprise à la concertation, en ce qui concerne le principe de flexibilité, elle répond avec enthousiasme à l'appel du gouvernement à la concertation qui s'exprime à travers trois sommets économiques.²⁰ La participation de la Centrale à ces sommets ne signifie pas pour autant qu'elle n'a pas de divergence avec le gouvernement sur bien des points. Elle utilise ces sommets comme tribune pour faire valoir les objectifs syndicaux et les propositions syndicales se rapportant à l'économie et aux rapports sociaux (FTQ, 1983:20) et pour ne pas laisser le gouvernement décider seul des politiques concernant les travailleurs et la population. C'est ce que la Centrale appelle une attitude qui vise à assurer une présence syndicale réelle dans les organismes gouvernementaux et para-gouvernementaux de consultation, dès que l'intérêt des travailleurs le requiert, en plaçant l'action syndicale au delà des divergences, mais tout en tenant compte.

Et c'est au nom de ce pragmatisme syndical que la FTQ cherche à assurer une présence réelle face aux changements technologiques afin de garantir les droits des travailleurs dans ce processus de même qu'une distribution équitable des fruits de la productivité en vue d'une plus grande justice sociale.

Il y a là l'amorce d'une volonté syndicale qui se tourne vers la concertation au niveau de l'entreprise. Il reste à voir si cette démarche deviendra effective et intégrale à propos des nouvelles méthodes flexibles de l'organisation du travail.

Au cours de cette période, le discours de la FTQ est porteur de revendications

²⁰ Il s'agit des conférences au Sommet de 1977, de 1979 et 1982.

syndicales et extra-syndicales et par le fait même, s'articule autour des rapports au travail et hors travail. Comme nous l'avons signalé, et cela à plusieurs niveaux, la FTQ reste attachée au fordisme. Son discours est particulièrement défensif, tandis qu'à d'autres niveaux elle s'écarte du fordisme tout en s'y maintenant. C'est le cas de la recherche de cogestion dans les changements technologiques. Malgré le caractère offensif de cette démarche, on peut y voir une continuité du fordisme qui s'exprime par la volonté syndicale de s'approprier une part des gains de productivité²¹ générés par les changements technologiques et sa méfiance face à la formule salariale individualiste et bicéphale, bien qu'elle revendique l'élargissement du cadre des conventions collectives.

C'est de la rupture dans la continuité, principe qui découle d'une certaine hésitation à rompre avec le fordisme, principalement au niveau du rapport salarial. Car la position défensive de la Centrale à l'égard des nouvelles méthodes flexibles de l'organisation du travail tient davantage dans son opposition à la nouvelle formule salariale de même qu'aux rapports patrons/ouvriers encadrés par le principe de flexibilité. Aussi, adopte-t-elle une attitude de méfiance face aux changements intervenus dans l'organisation du travail tout en offrant une attitude d'ouverture à la concertation et aux changements technologiques.

²¹ A la différence, il ne s'agit pas de partager une part des gains de productivité avec les travailleurs, mais de l'utiliser pour contrer l'injustice sociale.

TABLES DES MATIERES

CHAPITRE IV

4.1	La crise	151
4.1.1	La crise dans sa dimension économique	152
4.1.2	Une crise inflationniste	152
4.1.3	Une crise fiscale	153
4.1.4	Récessions conjoncturelles et changements structurels	154
4.2	La crise dans sa dimension organisationnelle	155
4.2.1	Le syndicalisme québécois et la crise	155
4.2.2	Crise du travail	156
4.3	La crise dans sa dimension institutionnelle	157
4.3.1	Le pouvoir dans la société et dans l'entreprise	157
4.3.2	4.3.2 Négociations et conventions collectives	158
4.3.3	L'Etat	159
4.4	Crise des rapports sociaux	161
4.4.1	Le rapport salarial	161
4.4.2	Crise de l'Etat-providence, crise du rapport de consommation et de L'Etat avec les citoyens	161
4.5	Autres crises	162
4.5.1	Crise de consommation	163
4.5.2	Une crise culturelle	163
4.5.3	Une crise écologique	165
4.5.4	Une crise des solidarités sociales	165
4.6	L'entreprise	167
4.6.1	L'entreprise en tant qu'organisation	168
4.6.2	L'organisation du travail	168
4.6.3	L'implantation des changements technologiques	171
4.6.4	Statut d'emploi, qualification et salaires	172
4.7	L'entreprise en tant qu'institution	173

4.7.1	La question du partage du pouvoir	174
4.7.2	Négociations et conventions collectives	175
4.8	L'entreprise et les rapports sociaux	176
4.8.1	Le rapport salarial	176
4.8.2	Rapports de travail	177
4.8.3	Rapports satisfaction/qualité/prix	178
4.8.4	L'entreprise et les rapports de sexe	179
4.8.5	L'entreprise et le rapport à l'environnement	179
4.9	Revendications syndicales	181
4.9.1	Revendications syndicales d'ordre organisationnel	181
4.10	Revendications syndicales d'ordre institutionnel	188
4.10.1	Partage du pouvoir: vers une réelle cogestion	188
4.10.2	L'élargissement du cadre des conventions collectives	190
4.10.3	Revendications syndicales et pressions politiques	193
4.11	Revendications syndicales au niveau des rapports sociaux	197
4.11.1	Autres rapports sociaux	198
4.12	Aspects généraux du discours de la FTQ	201
4.12.1	Mobilisation syndicale	201
4.12.2	De nouvelles solidarités sociales	203
4.12.3	La FTQ et les autres mouvements sociaux	205
4.12.4	Un nouveau projet de société	207
4.12.5	Le Fonds de Solidarité FTQ	210
4.13	Conclusion	212

CHAPITRE IV

UN DISCOURS OFFENSIF ORIENTE VERS LA CONCERTATION ET AXE SUR LA PARTICIPATION-PERIODE 1986-1998

Au cours de la présente période, la FTQ a tenu six congrès: les cinq premiers dans une intervalle de deux ans et le dernier dans une intervalle de trois ans. Le premier se tient en 1987 et marque le passage d'un projet de société à un autre. C'est un congrès d'orientation à définition idéologique. Il est un tournant majeur dans la transformation des stratégies de la Centrale. Au discours imprégné de l'idéologie socialiste, se substitue le discours imprégné de l'idéologie de la sociale-démocratie.

Ce changement d'orientation idéologique annoncé vers la toute fin des années 1970, mais concrétisé au cours du congrès de 1987, oriente la FTQ vers l'ouverture, la concertation et la participation.

La Centrale a produit aussi plusieurs mémoires et tenu plusieurs colloques dont elle a publié le contenu. Pour les besoins de notre travail, nous avons retenu huit mémoires et quatre documents de colloque. Parmi eux, il y en a trois qui nous seront d'un précieux concours, à titre de documentation du contenu du discours de la FTQ. Il s'agit de *Nouvelles stratégies patronales/menace ou défi* (1987); *Privatisation/déréglementation/sous-traitance, nous ne sommes pas dupes* (1986) et *Face aux changements, de nouvelles solidarités* (1993).

De plus, la FTQ a publié plusieurs guides d'action parmi lesquels nous en retenons cinq. Trois nous sont d'une grande importance. Il s'agit de: *Un progrès sans victimes* (1985); *Notre action syndicale et la réorganisation du travail* (1995) et *Démocratiser nos milieux de travail* (1997). Ils traduisent la position et l'action syndicale de la FTQ et enrichissent le contenu de son discours. Nous avons aussi retenu

d'autres documents de moindre envergure, mais dont le contenu nous paraissait intéressant, cela sans oublier les mensuels et les périodiques : *Le Monde Ouvrier* (mensuel); *L'Entraide* (périodique, dernière parution 1995); *Nouvelles* (périodique) et *FTQ express* (mensuel). Cela confirme qu'à la FTQ, la communication et l'information jouent un rôle important dans la formation des membres et dans la mobilisation interne.

Il importe de souligner que notre analyse thématique de contenu s'appuie principalement sur les documents de congrès, comme nous l'avons déjà mentionné, car ils sont le contenu du discours officiel. Mais nous avons utilisé également les mémoires, les colloques et les guides d'action sus-cités, parce qu'ils sont le complément des documents de congrès, d'après leur pertinence et la richesse de leur contenu.

C'est donc à partir principalement de ce corpus que nous allons tenter de vérifier nos hypothèses et de répondre à notre question de départ. Pour ce faire, en tout premier lieu, nous aborderons la crise.

4.1 La crise

La crise qui a vu le jour au début des années 1970, n'a pas pu être résorbée et il en est encore question dans le discours de la FTQ. L'inflation continue de battre des records avec toutes les conséquences nuisibles pour la relance de l'emploi et de l'économie. La politique monétariste du gouvernement fédéral n'aide pas à la cause et amplifie la crise. La remise en cause de l'Etat-providence se poursuit avec plus de profondeur. Les gouvernements resserrent de plus en plus l'étau autour des programmes sociaux. Pour sortir de la crise, on remet en question le kéneysianisme, tandis que les gouvernements s'en remettent à la thèse néo-libérale.

La crise se prolonge. Tout comme la période antérieure, elle comporte selon nous, trois grandes dimensions: économique, organisationnelle et institutionnelle et de plus agit sur les rapports sociaux. Durant cette crise, l'Etat est aussi mis à contribution. Le discours de la FTQ sur la crise sera-t-il différent de celui qu'elle a soutenu antérieurement?

4.1.1 La crise dans sa dimension économique

La crise économique est analysée et présentée à partir de plusieurs aspects, tout comme la période précédente. On y retrouve encore l'inflation, tout en retenant de nouveaux facteurs, tels que la fiscalité, les récessions conjoncturelles et les changements structurels pour expliquer le prolongement de la crise.

4.1.2 Une crise inflationniste

Tout comme dans la précédente période, la FTQ considère la montée de l'inflation comme l'une des causes de l'approfondissement de la crise. A la seule différence, fait-elle remarquer, que ce ne sont pas seulement les travailleurs qui sont victimes de la crise inflationniste, les entreprises aussi. Les taux d'intérêts élevés, la compression de la masse monétaire ne jouent pas en faveur des entreprises, ils maintiennent leurs coûts de production à un niveau élevé ainsi que les prix des matières premières (*FTQ*, 1986:11).

Jusqu'en 1991, la Centrale poursuit son discours sur la crise inflationniste, indiquant qu'elle découle directement de la politique monétariste du gouvernement fédéral, inspirée de la théorie néo-libérale. Au lieu de résorber la crise, elle l'approfondit en ouvrant la voie à la récession économique (*FTQ*, 1989a:12). Avec pour conséquence, rajoute-t-elle, un ralentissement des investissements, un blocage de la compétitivité des entreprises et leur accroissement de productivité, une augmentation du taux de chômage (*FTQ*, 1991b: 22-24) et une impossibilité pour les travailleurs de rattraper leur pouvoir d'achat d'avant-crise (*FTQ*, 1986: 11-13). S'y ajoute la difficulté des entreprises à accroître leur productivité, c'est le pouvoir global et l'emploi qui sont affectés durement (*FTQ*, 1991b: 22-28).

D'un côté, les entreprises sont touchées dans leur capacité à se maintenir dans la concurrence et à générer des gains de productivité; de l'autre côté, on retrouve la population qui est touchée dans sa capacité à participer au marché du travail (*ibid.*:24).

4.1.3 Une crise fiscale

La Centrale reprend le même discours économiciste pour expliquer la crise fiscale de l'Etat, à savoir que les gouvernements font face à une diminution importante des contributions fiscales de la part des particuliers et des entreprises, en même temps qu'augmentent ses dépenses publiques (*FTQ*, 1986: 12); 1993b: 11). Selon elle, l'Etat fait face à une crise découlant de l'accumulation de déficits, conséquence de la récession économique (*FTQ*, 1993b: 11).

La Centrale ne remet pas en cause ce diagnostic, elle remet plutôt en question les politiques mise de l'avant par l'Etat pour lutter contre le déficit. Ces politiques, encadrées par l'idéologie néo-libérale, prônent la remise en question en profondeur du kéneysianisme, par le désengagement de l'Etat dans le social et l'économie. Les coupures de postes dans la fonction publique, les compressions budgétaires dans les services et programmes sociaux s'imposent en tant que solutions à la crise (*FTQ*, 1986: 14). S'ajoutent à celles-ci, la privatisation d'entreprises d'Etat et la déréglementation du marché comme facteur de relance de la concurrence pouvant faciliter la reprise économique et par ricochet permettre à l'Etat de retrouver la voie des profits (*ibid*: 31-75).

Les gouvernements du Québec et d'Ottawa réduisent le poids de l'Etat dans l'économie et remettent en question leur engagement dans le social. Il s'agit d'une forme de démission de l'Etat, de son rôle de régulateur du social, et de l'économie. Celle-ci s'inscrit dans le retour de l'idéologie du libre marché (*FTQ*, 1991b: 13-22). Les conséquences sont lourdes pour les travailleurs et la population, fait ressortir l'exécutif syndical, dans son discours, car soutient-il, les politiques de lutte au déficit de l'Etat entraînent une augmentation du taux de chômage, la détérioration du marché du travail, des services publics et des programmes sociaux (*FTQ*, 1993a: 15). La lutte au déficit, conclut la Centrale, ne fait qu'agrandir le fossé entre riches et pauvres et du même coup, accroît les inégalités sociales (*FTQ*, 1986: 27) en remettant en cause les acquis sociaux hautement gagnés par le mouvement syndical (*FTQ*, 1991b: 13).

4.1.4 Récessions conjoncturelles et changements structurels

Dans son discours, à partir des années 1990, le vocable de récession est de plus en plus utilisé par la FTQ. Au début de cette période, l'exécutif syndical constate qu'on fait face à une suite de récessions qui se prolongent, tout en ayant une caractéristique permanente. La Centrale conçoit la crise en terme de récessions conjoncturelles auxquelles se superposent des changements structurels qui entraînent la tertiarisation de l'économie, du fait de la croissance du secteur des services et de l'augmentation d'emplois créés dans ce secteur, et à l'inverse, le déclin d'emplois dans le secteur manufacturier (*FTQ*, 1995a: 8-11).

La Centrale est d'avis qu'il y a reprise économique et accepte que l'on parle même d'une relance de la croissance économique (*ibid.*: 8-9). Cependant, elle nous fait savoir que celle-ci n'est pas suivie d'une croissance de l'emploi correspondante, car le nombre d'emplois créés dans le secteur tertiaire ne compense pas le nombre d'emplois perdus dans le secteur industriel (*ibidem*: 11).

Lors de son congrès tenu en 1998, dans l'un de ses documents, la FTQ fait ressortir que la mondialisation de l'économie (globalisation des marchés) ayant pour corollaire le libre-échange, fait partie des changements structurels qui ont contribué à l'éclatement du marché du travail (*FTQ*, 1998: 14). Déjà en 1993, elle considérait que la mondialisation, en modifiant les structures économiques, complique les difficultés budgétaires des états industriels (*FTQ*, 1993: 11). En 1998, elle ajoute que les ajustements qu'elle impose, entraînent une augmentation de l'insécurité sur les marchés du travail nationaux et affaiblissent la capacité des syndicats à faire des gains et à défendre leurs membres (*FTQ*, 1998: 12). Mais la Centrale reconnaît qu'elle est condamnée à vivre avec la mondialisation parce qu'elle est là pour rester; l'essentiel, soupire-t-elle, c'est de s'y adapter et tenter de la civiliser (*ibid.*). Il reste à voir quel type de revendications elle mettra de l'avant. Mais pour le moment, nous allons exposer sa compréhension de la crise syndicale.

4.2 La crise dans sa dimension organisationnelle

Au cours de cette période, la FTQ ne fait pas mention dans son discours d'une crise d'organisation du travail. Celui-ci est davantage centré sur les changements dans l'organisation du travail, changements considérés en tant qu'initiatives patronales visant la recherche de l'augmentation de la production à moindre coût, tout en reposant sur la flexibilité.²² Ceci dit, nous allons présenter les aspects qu'elle a retenus pour parler de crise organisationnelle, telles son explication du syndicalisme québécois face à la crise de même que sa compréhension de la crise du travail.

4.2.1 Le syndicalisme québécois et la crise

Dans son discours au cours de cette période, la FTQ a exprimé deux visions différentes par rapport au syndicalisme québécois et à la crise. Dans un premier temps, elle s'attriste du sort de la baisse d'effectifs des syndicats américains et européens, et du même souffle, elle se réjouit de la hausse des effectifs des syndicats québécois (*FTQ*, 1991b: 8)

En effet, dans un contexte de récession en cascades, il y a de quoi pavoiser. Mais cette progression du membership québécois est due à une hausse de création d'emplois dans le secteur tertiaire et à une progression de la syndicalisation dans ce secteur (*ibid*). L'extension de la tertiarisation a permis aux syndicats québécois de résister à la crise d'effectifs qui frappe le mouvement syndical américain et européen. Une contribution en ce sens a été apportée par la mise sur pied de Corvée-habitation et par l'implantation du Fonds de solidarité de la FTQ qui ont créé des emplois syndiqués au cours de la période récessionniste (*FTQ*, 1989a: 18).

Mais à côté de la réjouissance de la Centrale, se profilent des ombres au tableau et qui lui paraissent inquiétantes. Ainsi, le recrutement des jeunes et des personnes immigrantes s'est avéré difficile (*FTQ*, 1991b: 10) et les entreprises de petites tailles résistent à la syndicalisation (*FTQ*, 1998b: 14). C'est sans oublier la baisse de

²² Nous allons tenir compte de cette partie de son discours dans la section de notre travail traitant de sa perception de l'entreprise comme organisation.

requêtes d'accréditation syndicale et l'opposition des PME en général à l'accréditation syndicale.

Si le mouvement syndical québécois échappe à la crise d'effectifs, la Centrale reconnaît toutefois qu'elle fait face à une crise en matière d'accréditation. Son inquiétude vis-à-vis l'épanouissement du mouvement syndical se renforce face à la progression des syndicats indépendants, ce qui a pour conséquence le morcellement du syndicalisme québécois (FTQ, 1991b: 11). S'y ajoute aussi l'allégeance des travailleurs envers l'entreprise suscitée par les nouvelles stratégies patronales.

La Centrale conclut que ces facteurs nuisent au renforcement du mouvement syndical et portent ombrage à la solidarité syndicale. D'où la nécessité de mettre en place des solidarités syndicales plus larges pour faire face, non seulement à ces situations, mais aussi aux changements structurels, tant dans l'économie, le social que dans l'organisation du travail (FTQ, 1991b: 3-12; 1993b: 100). La Centrale tend à affirmer qu'elle est un acteur social aux dimensions des mouvements sociaux.

4.2.2 Crise du travail

Tout comme la période précédente, la FTQ retient le taux de chômage élevé comme l'une des principales causes de la crise du travail. A ce sujet, le thème même de son congrès de 1995 est *Echec au chômage*. Dans un document de congrès du début des années 1990, elle considérait déjà le niveau de chômage élevé comme une plaie persistante rongant l'économie québécoise (FTQ, 1991b:14).

Ce raisonnement peut être considéré comme étant alarmiste, et on peut bien le comprendre quand la reprise n'arrive pas à diminuer le chômage, comme nous l'avons déjà vu. Alors que le chômage et les pertes d'emplois entraînent les gens dans la pauvreté, tout en portant atteinte à leur dignité humaine et sociale, tout en affaiblissent à la fois la richesse de la société.

Ce qui signifie pour la Centrale que le travail en tant qu'activité sociale est à la fois producteur de richesse et porteuse de valeur sociale. Cette dernière activité est remise en cause par le renforcement de l'exclusion des gens du marché du travail (FTQ,

1995b: 5). Ainsi la FTQ conçoit le travail comme agent d'insertion et d'intégration sociales et la perte d'emploi comme un agent d'exclusion sociale.

Pour ce qui est du travail en tant que tel, la Centrale juge qu'il a subi une dévalorisation par suite de l'éclatement des milieux de travail, ce qui a pour conséquence, l'accroissement d'emplois atypiques (ibid.) et la déqualification des tâches dans l'organisation du travail avec l'introduction des changements technologiques (*FTQ*, 1987c: 7).

4.3. La crise dans sa dimension institutionnelle

Ici, il est encore question des enjeux du pouvoir tant dans la société que dans l'entreprise, ainsi que de la répartition dont il est l'objet. Le patronat profite de la crise, indique la FTQ, pour imposer un nouveau mode de négociation des conventions collectives avec l'aide de l'Etat, qui de son côté, est critiqué pour avoir adhéré à l'option néo-libérale pour tenter de résoudre la crise.

4.3.1. Le pouvoir dans la société et dans l'entreprise

Quand la FTQ parle des principaux pouvoirs dans la société, elle désigne le pouvoir politique, économique et judiciaire. Dans ces champs de pouvoir, constate-t-elle, les travailleurs et les citoyens sont exclus. L'appareil étatique s'éloigne d'eux par le développement de la bureaucratisation, ce qui à son tour entraîne un manque de démocratie dans les prises de décision d'ordre public (*FTQ*, 1986:24).

Quant aux droits syndicaux acquis au prix de hautes luttes et conférant aux travailleurs un certain gain de pouvoir, ils sont remis en cause, étant bafoués par des lois et des décrets imposés au mouvement syndical (*FTQ*, 1986: 24). Les travailleurs sont victimes, dans l'exercice de leurs droits, des lacunes du Code du travail et de la complication des jugements qui diminuent le pouvoir syndical et renforcent celui du patronat (ibid.).

Selon l'exécutif syndical, le peu de pouvoir acquis par les travailleurs est attaqué de partout par l'Etat avec les lois spéciales, le cadre juridique avec ses imperfections (ibid.: 46) et les nouvelles stratégies patronales. Celles-ci sont axées sur

la flexibilité, et même si la Centrale reconnaît qu'elles comportent certains avantages pour les ouvriers de même que pour les syndicats, elle dénonce leurs effets négatifs, en tant que nouveaux assauts de la direction d'entreprise visant à restreindre les droits des travailleurs, à affaiblir le pouvoir du mouvement syndical et à augmenter ceux du patronat (*FTQ*, 1993a: 26).

Le virage technologique est aussi vu comme un moyen additionnel contribuant au renforcement de la perte du pouvoir des travailleurs et à l'augmentation de celui de la direction patronale (*FTQ*, 1989a:7). Quant à la globalisation du marché, la FTQ la considère comme une nouvelle structure économique facilitant la concentration du pouvoir économique à l'échelle mondiale, dans les mains d'une minorité de grandes sociétés de personnes (*FTQ*, 1995a:47).

En général, la Centrale fait ressortir dans son discours que les travailleurs et les autres citoyens n'ont aucun contrôle sur les politiques économiques et les décisions afférentes, et cela tant dans le champ politique que juridique. Ainsi pour ce faire, elle a déjà pris en exemple la privatisation et la déréglementation comme autant de politiques favorisant la concentration du pouvoir économique des grandes entreprises au détriment des travailleurs et de la population (*FTQ*, 1986: 11-13, 46-47, 80-83).

4.3.2 Négociations et conventions collectives

La Centrale est d'avis que la crise économique et les mutations du marché du travail ont affaibli le rapport de force des syndiqués et que négocier devient pour ceux-ci plus difficile (*FTQ*, 1993a:35-36). Elle ajoute que les employeurs, de leur côté, profitent de ces situations pour imposer un nouveau mode de négociation. Il s'agit de la négociation dite flexible, à travers laquelle, nous apprend l'exécutif syndical, la direction patronale cherche à diminuer le pouvoir des syndicats et à instaurer la paix sociale dans l'entreprise (*FTQ*, 1997a:3-10). C'est généralement dans ce contexte, estime la FTQ, que les chefs d'entreprise proposent la signature de conventions collectives de longue durée (allant de 4 à 5 ans ou plus), conventions qui deviennent légitimes, avec l'appui du gouvernement qui a déréglementé le Code du travail en ce sens (*FTQ*, 1997a:5).

Le patronat remet en question le contenu de la convention de l'ère fordiste et instaure une nouvelle forme de négociation dite flexible pour s'harmoniser avec les changements dans l'organisation du travail. On exige des relations flexibles, avance la Centrale, en faisant abstraction de la conflictualité qui est inhérente aux rapports sociaux (*FTQ*, 1993a: 28).

Ainsi dans cette optique, l'exécutif syndical craint que "la vie syndicale soit transformée par ces conventions collectives de longue durée" (*FTQ*, 1997a: 22). Et à ce titre, la Centrale jette un regard désapprobateur sur le gouvernement pour être intervenu dans les relations de travail afin de déréglementer la durée des conventions collectives, ce qui a entraîné des modifications à leur contenu même, au profit de la direction d'entreprise. Du même souffle, cette intervention de l'Etat est perçue comme un encadrement juridique limitant les droits des travailleurs tout en agrandissant ceux de la direction patronale. La perception de l'Etat complice de la direction d'entreprise n'est pas exclue du discours officiel de la FTQ. Il reste à voir comment elle traitera l'Etat au cours de cette période.

4.3.3. L'Etat

Au cours de la période précédente, la FTQ a tenu un discours très radical envers l'Etat, en dénonçant son caractère oppressif et son appartenance de classes, pour ensuite atténuer sa portée à la fin de la période en question. En ce qui concerne la présente période étudiée, la Centrale ne fait que rappeler dans un de ses documents de congrès, le côté répressif de l'Etat qui se manifeste par des lois spéciales, une imposition de décrets forçant le retour au travail (*FTQ*, 1993a:20-21). Cependant, c'est plutôt le rôle de l'Etat dans la crise qui alimente sa réflexion.

La Centrale conteste les politiques mises de l'avant par l'Etat pour résoudre la crise, c'est-à-dire lutte à l'inflation et au déficit. Ces luttes sont en quelque sorte une obsession pour les gouvernements qui appliquent une politique monétariste, ce qui aggrave la crise et accentue ses effets (*FTQ*, 1991b:24-26). Celle-ci ralentit les investissements, ajoute-t-elle, et nuit à la compétitivité des entreprises et à la croissance, tout en affectant le marché du travail (*FTQ*, 1986:11; 1991b:24-26).

L'Etat agit sous l'influence des économistes néo-libéraux. Les gouvernements fédéral et québécois procèdent à la privatisation des sociétés d'Etat, à la déréglementation des règles du marché et à l'accroissement de la sous-traitance (*FTQ*, 1986: 49-58; 61-90). Toutes ces politiques, soutient la Centrale, n'ont pu apporter de solutions véritables à la crise. La déréglementation mentionne-t-elle, entraîne une diminution des salaires, de nouvelles mises à pied et dans la majorité des cas, une augmentation de nouveaux oligopoles, de même que des fusions (*ibid.*: 46). De plus, elle s'étend vers le social et touche les relations de travail et la négociation de la convention collective (*FTQ*, 1993a: 25-28; 1997a: 5).

Quant à la privatisation, l'exécutif syndical la considère comme un processus de démantèlement de l'Etat, ce qui engendre à son tour un désengagement de son rôle dans l'économie et le social. La place de l'Etat dans l'économie et la société est remise en cause:

Les nombreuses privatisations de sociétés d'Etat, le recours accru à la sous-traitance privée dans le secteur public, les compressions budgétaires et l'érosion des programmes sociaux, les coupures de postes et les gels de salaires dans la fonction publique ainsi que la déréglementation sont la manifestation concrète de ce que la FTQ appelle le désengagement de l'Etat (*FTQ*, 1991b:22).

Selon la FTQ, le désengagement de l'Etat dans l'économie et le social n'est avant tout qu'une remise en cause du kéneysianisme et de l'Etat-providence. Car, dit-elle, "On n'en finit plus d'entendre parler de coupures dans les services et dans les mesures de protection sociale. Tout est touché: santé, éducation, soutien aux familles, pensions de la vieillesse, assurance-chômage, " (*FTQ*, 1995a: 38).

Ce sont tous les acquis sociaux qui sont mis en péril par le désengagement progressif de l'Etat à l'égard des services à la population (*FTQ*, 1986:15). L'Etat-providence est attaqué de toute part.

La FTQ refuse de voir ces acquis remis en cause parce que pour elle, "ce sont les grands objectifs sociaux du mouvement syndical" (*FTQ*, 1987b:15). Ainsi, soutient-elle, "il n'est pas question de rejeter le modèle de société sous-tendu par les politiques

keynésiennes, mais bien de l'adapter aux besoins des sociétés d'aujourd'hui" (ibid.).

Pour la FTQ, L'Etat, en souscrivant aux politiques néo-libérales, a failli à ses responsabilités de régulateur économique et social en remettant l'économie aux forces du marché (*FTQ*, 1986:25). Ce qui entraîne des conséquences néfastes pour les travailleurs en premier lieu, et pour la population, en perpétuant les inégalités sociales (ibid.:25-27). Par conséquent, les gouvernements tant fédéral que québécois, en remettant en cause le keynésianisme par l'application de la théorie néo-libérale, se font complices des forces dominantes de l'économie, c'est-à-dire les grandes industries et les multinationales, au détriment des intérêts des travailleurs et de la population (ibidem: 57-72).

4.4 Crise des rapports sociaux

Pour tenter de donner une explication à la crise des rapports sociaux, la FTQ met de l'avant une fois encore, la question du rapport salarial et ses incidences néfastes sur les relations de travail. De plus, elle tient compte du rapport de consommation pour expliquer la crise de l'Etat-providence, tout en se montrant attentive au rapport de l'Etat avec les citoyens.

4.4.1 Le rapport salarial

La FTQ ne fait pas mention au cours de cette période, de conflits majeurs dans les relations de travail. Toutefois, dans le secteur public, elle mentionne que la politique de l'Etat face à la crise structurelle a des incidences néfastes sur les relations de travail: coupures de postes, sous-traitance, retard volontaire dans le renouvellement des conventions collectives (*FTQ*, 1986:15).

Mais c'est principalement dans les relations de travail dans l'entreprise que l'exécutif syndical se fait le plus loquace. La Centrale explique que les employeurs cherchent à modifier le rapport de force dans les relations de travail, en s'appuyant sur la flexibilité dans les rapports de travail. Elle met l'accent sur les relations de travail au quotidien, c'est-à-dire sur l'assouplissement des règles et de gestion quotidienne de l'entreprise dans un cadre qui fait appel à la souplesse et à un contrôle moins exclusif

(*FTQ*, 1993a:24-30). Selon elle, on modifie le rôle, les attitudes et les qualifications des contremaîtres pour rendre leurs relations avec les employés plus amicales, moins autoritaires (*FTQ*, 1987a:14-15). On établit une politique de prise en charge de la vie hors-travail axée sur des programmes d'aide répondant aux besoins individuels de l'employé en rapport avec sa vie privée (*ibid.*: 39).

La Centrale crie au paternalisme institutionnel qui se substitue au paternalisme fordien lequel exigeait des employés, bonne conduite, sobriété et conjugalité (*ibid.*). En fin de compte, l'exécutif syndical arrive à la conclusion que les employeurs cherchent à modifier les structures du rapport salarial pour pousser les syndicats à faire plus de concessions sur le contenu des conventions collectives (*FTQ*, 1993a: 27). A cet effet, nous nous demandons quelle sera la nature des revendications que mettra de l'avant la FTQ à l'égard du rapport salarial?

4.4.2 Crise de l'Etat-providence, crise du rapport de consommation et de l'Etat avec ...les citoyens

La FTQ dénonce les effets catastrophiques des politiques néo-libérales de l'Etat sur les besoins et les services sociaux. Tout est sabordé: l'éducation, la santé, l'universalité des programmes sociaux sont autant d'acquis qui sont remis en cause par le désengagement de l'Etat dans le social (*FTQ*, 1995a:38). Ceci se traduit par l'importance qu'accorde l'Etat à la lutte au déficit, au détriment du social (*FTQ*, 1998b: 13). D'après la Centrale, l'Etat tend à placer dos-à-dos l'économie et le social au lieu de renforcer leur intégration (*FTQ*, 1986: 19). Ce qui a pour conséquence, soulève-t-elle, une détérioration significative des services publics et sociaux offerts par l'Etat, tels l'engorgement des urgences des hôpitaux, une carence chronique de personnel dans les centres d'accueil et les centres d'emploi (*ibid.*:15).

Jusqu'en 1998, la FTQ constate que l'obsession de l'Etat à faire la guerre au déficit, continue à affecter durement les programmes sociaux et les prestations sociales relevant de l'Etat-providence, en modifiant les règles du revenu (*FTQ*, 1998b: 13). Ainsi, l'Etat remet en question son implication dans le social et s'éloigne des besoins de la population en provoquant une crise du rapport de l'Etat avec les citoyens. Celle-ci se

traduit par la montée des inégalités sociales et d'une masse grandissante de personnes laissées pour compte (*FTQ*, 1991b:3-14). L'Etat-providence est sérieusement remis en question et le renforcement du démantèlement des protections sociales entraîne du même coup un renforcement de la crise du rapport de consommation (*FTQ*, 1995a:13). L'offre de l'Etat face aux services publics et sociaux répond de moins en moins à la demande, soutient la Centrale.

4.5 Autres crises

La FTQ cherche à présenter la crise dans sa globalité. Elle s'inquiète de la baisse de consommation, du champ culturel menacé par la mondialisation des marchés, des problèmes écologiques, de même que de l'effritement des solidarités sociales.

4.5.1 Crise de consommation

La Centrale fait ressortir dans son discours que les ajustements structurels, tels la privatisation et la déréglementation, ont agi sur la capacité à consommer des travailleurs et de la population. La création de nouveaux monopoles issus de ces ajustements ne fait qu'augmenter les prix au lieu de les baisser, principalement du côté des services (*FTQ*, 1986:56). Des mises à pied et la baisse des salaires découlant de la restructuration de l'économie et de l'organisation du travail, réduisent davantage la capacité du pouvoir d'achat des travailleurs et de la population (*FTQ*, 1991b:16). Selon elle, on fait face à une baisse de consommation qui reflète l'appauvrissement dans lequel a sombré une fraction des travailleurs et de la population, de même qu'au renforcement des inégalités sociales (*FTQ*, 1986:57; 1989a:10; 1991b:14; 1993b:14).

4.5.2 Une crise culturelle

Les recettes néo-libérales utilisées par l'Etat et la mondialisation du marché menacent le champ culturel, nous fait entendre la FTQ. Le CRTC, face aux pressions en faveur de la déréglementation, relâche certaines exigences en matière d'évaluation des critères du contenu canadien des émissions de radio et de télévision (*FTQ*, 1986a:56). Ce pas vers la déréglementation du secteur culturel est amorcé dans le but de répondre aux modalités du libre-échange avec les Etats-Unis (*ibid.*). La Centrale est pour

l'intégrité culturelle, sociale et politique du Canada et du Québec, car le secteur culturel renvoie au social et au politique.

Mais c'est surtout au niveau linguistique que l'exécutif syndical manifeste une inquiétude de plus en plus grande. Le travail, en tant qu'activité sociale, a un lien étroit avec les techniques de production et l'économie de marché. Or, l'appareil syndical constate que l'arrivée massive des nouvelles technologies informatisées et la mondialisation de l'économie ont des impacts significatifs sur le français en tant que langue de travail (*FTQ*, 1991a:1), en entraînant une augmentation de l'influence de l'anglais dans les milieux de travail. Des lois pour contrer ce phénomène ne sont pas prises. On assiste plutôt à un détournement de la politique linguistique issue des résolutions de la Loi 86, ce qui menace l'épanouissement du français et déforme le visage culturel du Québec, en permettant selon les circonstances, d'afficher sans prédominance du français (*FTQ*, 1993e:8-9).

4.5.3 Une crise écologique

La FTQ conteste la politique des gouvernements fédéral et québécois, qui sous la pression des organisations patronales, s'oriente vers l'assouplissement des normes de réglementation en matière environnementale, ce qui aura pour conséquence la dégradation de l'environnement (*FTQ*, 1986:55). Elle s'indigne aussi de l'absence de volonté politique du gouvernement québécois, d'intervenir en amont sur la question des déchets dangereux (déchets industriels) qui menacent l'intégrité physique des travailleurs et travailleuses dans leur environnement de travail et hors travail, en tant que citoyens et citoyennes (*FTQ*, 1987c: 23).

La crise environnementale n'est pas seulement locale et nationale, elle est aussi planétaire, soutient la Centrale. Les pluies acides, la destruction de la couche d'ozone, l'effet de serre sont autant d'éléments qui menacent l'équilibre de notre biosphère (*FTQ*, 1991a:13). Les problèmes environnementaux sont d'ordre mondial, il faut donc, indique la FTQ, établir de nouveaux rapports entre les pays riches et les pays pauvres pour protéger l'environnement et l'utilisation des ressources naturelles (*ibid.*), puisque la dégradation de l'environnement a des impacts significatifs sur l'économie et l'emploi.

A ce sujet, la Centrale pense que le développement durable est la voie toute indiquée. Car celui-ci fait appel à la recherche de meilleurs compromis entre les impératifs du développement et ceux de la protection de l'environnement (ibid.:15). Comme on peut le constater, la FTQ a une vision globale des problèmes de la dégradation de l'environnement.

Toutefois, il reste que sa préoccupation centrale, c'est la santé et la sécurité des travailleurs menacés par le traitement qu'on fait des déchets industriels et les effets nuisibles des changements technologiques. Elle se préoccupe également de l'incidence néfaste de la dégradation de l'environnement sur l'économie et l'emploi. Elle fait un lien direct entre la protection de l'environnement et l'accroissement économique et l'emploi.²³

4.5.4 Une crise des solidarités sociales

Au cours de cette période, quand la FTQ aborde la question du social, elle ne peut s'empêcher de faire référence de manière régulière aux résultats acquis par la Révolution tranquille. Entre autres, elle évoque le consensus social que celle-ci a érigé et selon lequel les mieux nantis, par l'intermédiaire de l'Etat, ont contribué à diminuer les écarts entre les classes sociales (FTQ, 1991b:13).

Aujourd'hui ce consensus s'effrite, déplore la Centrale, avec stupéfaction. A cet effet, elle évoque plusieurs facteurs qui selon elle ont causé cet effritement. *Primo*, le désengagement de l'Etat dans le social et dans l'économique remet en cause le contre-poids des programmes sociaux face aux aléas du marché (ibid.). *Secundo*, le renforcement de la monopolisation d'une part grandissante des richesses et des revenus par une minorité sociale (FTQ, 1991b:17; 1995a:42) s'ajoute au refus des mieux nantis de payer pour les autres, ceux-ci étant saturés par l'augmentation de taxes (FTQ, 1991b: 13). De plus, le manque d'emplois pour la population active ouvre la voie à la compétition entre les gens qui postulent les emplois (ibid.).

On assiste à une montée de l'individualisme qui inquiète grandement la

²³ Nous y reviendrons ultérieurement.

Centrale. Les solidarités sociales bâties sur le socle de la Révolution tranquille sont en train de se briser et une nouvelle société aux contours plus inégalitaires prend forme sur la trame de fond d'un nouvel égoïsme social (FTQ, 1989a: 5; 1991b: 13) engendré par les politiques de restructuration tant sociale qu'économique. Cette crise de solidarité, comme nous l'avons vu, n'épargne pas non plus le mouvement syndical.

En conclusion, dans le discours de la FTQ sur la crise, il est principalement question des politiques de restructuration mises de l'avant par l'Etat pour sortir de la crise et de leur impact sur l'économie et le social. Ainsi, l'Etat est mis en cause pour son adhésion à l'idéologie libérale, d'où son désengagement dans l'économie et le social, ce qui a pour conséquence le renforcement des inégalités sociales.

Cependant, contrairement à la période précédente, les entreprises ne sont pas responsables de la crise et n'en profitent pas pour accroître leurs profits, car la politique monétariste de l'Etat pour juguler l'inflation au cours de cette période, entraîne des conséquences négatives pour l'accroissement de la productivité.

L'entreprise, tout comme les travailleurs, sont victimes, de façon différente de la crise inflationniste, comme nous l'avons déjà expliqué. A un autre niveau, la FTQ considère que les travailleurs sont doublement victimes de la crise et de ses effets, car les politiques restructurelles néo-libérales utilisées pour sortir de la crise profitent aux grandes sociétés et aux grandes entreprises.

L'Etat est considéré comme principal responsable de la crise structurelle et enjeu principal des rapports sociaux. Ceux-ci ne sont plus ancrés dans des conflits de classes antagonistes, comme on le soutient le marxisme classique, mais s'articulent plutôt autour du partage inégal des revenus, du pouvoir dans l'entreprise, dans la société, et de la montée d'un individualisme qui remet en cause le consensus social érigé sur les fondements de l'Etat-providence.

Le discours de la FTQ sur la crise a beaucoup changé, n'étant plus encadré de l'idéologie de la lutte de classes. Il n'invite plus à la confrontation et à l'affrontement. L'ère, nous semble-t-il, est à l'ouverture et à la participation. C'est ce qu'a compris la

Centrale quand elle écrit: "Si nous voulons laisser notre marque dans tous les domaines de la vie économique et sociale, nous devons nous préparer à participer sur tout et partout" (FTQ, 1991b: 4). Ce nouveau discours annoncé, s'articule autour de la crise et du rôle de l'Etat dans la société et dans la crise. Il nous reste à voir comment celui-ci s'articulera face aux nouvelles stratégies patronales élaborées autour des relations et de la réorganisation du travail.

4.6 L'entreprise

Au cours de cette période, dans son discours sur l'entreprise, la FTQ accorde une place centrale à la réorganisation du travail et au nouveau mode de gestion patronal. La Centrale sent finalement le besoin d'intervenir dans la redéfinition des principes de l'organisation et des relations de travail, afin de ne pas laisser le champ libre aux employeurs. Cette nouvelle action syndicale contraste avec celle exercée pendant la période précédente. C'est tout un changement qui se met en branle, et que l'on peut déjà jauger à travers la production de la FTQ, mais plus particulièrement celle concernant l'organisation du travail dans l'entreprise.

En effet, l'exécutif syndical a produit plusieurs documents spéciaux relativement à la réorganisation du travail et au nouveau mode de gestion de l'entreprise. Ils sont au nombre de trois, aux titres évocateurs: *Nouvelles stratégies patronales, menaces ou défis* (1987); *Notre action syndicale et la réorganisation du travail* (1995) et *Démocratiser nos milieux de travail* (1997).

En plus, dans chacun de ses congrès, la Centrale fait référence à la réorganisation du travail. Ainsi, dans la majorité des documents produits pour ses congrès, on y trouve des parties ou des chapitres consacrés à la réorganisation du travail et au nouveau mode de gestion de l'entreprise. Mais lorsqu'il s'agit des nouvelles technologies, la production n'est pas aussi dense.

Pour maintenir le lien avec notre problématique, tout comme lors de la période précédente, nous ferons état de la position de la FTQ à l'égard des nouvelles stratégies patronales, tant aux niveaux organisationnel, institutionnel que des rapports sociaux

ainsi que les revendications syndicales se rapportant à chacune de ces dimensions de notre analyse.

4.6.1. L'entreprise en tant qu'organisation

La FTQ met beaucoup l'emphase au cours de cette période sur l'organisation du travail dans l'entreprise. Même si au niveau des changements technologiques, nous ne nous trouvons pas devant un éventail de textes très large, il reste que cet aspect de l'organisation du travail demeure important pour la FTQ. La question du statut de l'emploi, de la qualification et des salaires est prise en compte par la FTQ dans sa présentation.

4.6.2 L'organisation du travail

Au cours de cette période, c'est sous le vocable de nouvelles stratégies patronales que la FTQ désigne, dans son discours, les changements dans l'organisation du travail. Celle-ci a tout son sens, puisqu'il s'agit des changements redéfinissant les enjeux de l'organisation du travail et mettant en cause les intérêts des travailleurs, de même que le contenu du travail (*FTQ*, 1987a: 23-35; 1993b: 25-30).

Ces changements répondent à deux besoins, soutient la Centrale. Tout d'abord, il s'agit de trouver une sortie à la crise économique structurelle qui affecte la productivité des entreprises (*FTQ*, 1995a: 26). De plus, le contenu du travail est en cause. On introduit de nouvelles méthodes pour accroître la productivité à moindre coût et on utilise une approche souple reposant sur l'intégration et la participation des travailleurs à un haut niveau, dans le processus de production (*FTQ*, 1987a: 23-25). L'autonomie accordée aux travailleurs est de plus en plus grande (*FTQ*, 1993b: 29). Et c'est ici, selon la Centrale, que la notion de flexibilité prend tout son sens.

Elle revêt plusieurs formes auxquelles la Centrale impose vigilance (*FTQ*, 1987a: 35), puisqu'elle les perçoit comme un moyen pour développer l'allégeance des travailleurs à l'entreprise et pour utiliser au maximum la force de travail et les compétences des travailleurs (*FTQ*, 23-35). C'est dans cette ordre d'idées qu'on a introduit, selon elle, la polyvalence en tant que nouveau mode de définition du travail et

de lutte aux temps morts (ibid.: 32-35).

A partir des années 1990, la Centrale constate que les changements sont présentés sous l'angle de qualité totale, dans le but de mieux soutenir la concurrence engendrée par la mondialisation économique (FTQ, 1993b: 20). Ainsi, pour accroître la productivité, la recherche de qualité totale est au centre des stratégies patronales. On renforce la flexibilité des tâches et la polyvalence tout en réclamant une formation professionnelle plus poussée (ibid.). On cherche une autre façon, selon la Centrale, d'augmenter les profits à moindre coût et cette fois, c'est sans pour autant augmenter les prix de vente, dans une approche d'amélioration continue de la qualité (*Kaisen*²⁴).

La Centrale expose sa position concernant ces changements, à partir de deux angles différents. Dans un premier temps, elle juge que ceux-ci entraînent pour les travailleurs, de lourdes conséquences au quotidien, en remettant en cause leurs intérêts et le contenu du travail (FTQ, 1987a: 13-35). Inscrits dans une approche réductionniste de main d'oeuvre, ces changements ont des impacts négatifs sur la création d'emplois (FTQ, 1995a: 5) et comportent des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (FTQ, 1987a: 31). De plus, par le fait qu'ils développent chez les travailleurs, selon la Centrale, un sentiment d'appartenance à l'entreprise, ils donnent lieu à l'émergence de solidarités de groupes représentant une menace qui vise à miner les syndicats de l'intérieur (ibid.).

D'autre part, ces changements s'accompagnent d'une montée de l'individualisme qui prend forme plus précisément à travers de nouvelles formes de rémunération: salaire au mérite, salaire calculé en fonction de la productivité du groupe, bonis de productivité et partage des profits (FTQ, 1989a: 7). La Centrale voit dans ces nouvelles formes de rémunération, une tactique pour pousser les travailleurs à produire davantage afin d'augmenter la productivité. Ainsi, elle arrive à la conclusion suivante: la préoccupation dominante de la direction d'entreprise est de nature économique (FTQ,

²⁴ Ce modèle englobe les démarches japonaises des trois dernières décennies selon la FTQ (FTQ, 1993b: 28).

1987a: 40). De là, elle établit un lien entre les nouvelles stratégies patronales et la montée du néo-libéralisme qui prône la supériorité des forces du marché (*FTQ*, 1987b: 14).

En second lieu, la Centrale juge que certaines de ces mutations comportent certains avantages potentiels pour les travailleurs: "une plus grande autonomie, une diminution de l'autorité patronale, une valorisation des travailleurs et dans bien des cas, de meilleures conditions de travail" (*FTQ*, 1987a: 31; 1993b: 28-29). C'est l'approche de la démocratie salariale.

De plus, ces mutations ne sont plus imposées, mais proposées et généralement négociées avec les syndicats (*FTQ*, 1987a: 35). Elles sont encadrées par la flexibilité offensive qui ouvre la voie à la participation des travailleurs et des syndicats, dans les changements dans l'organisation du travail. Le modèle de démocratie salariale rencontre l'approbation de la FTQ, et elle juge qu'il faudrait en profiter "pour marquer des points, pour aller de l'avant dans la démocratisation de la gestion, dans l'appropriation de l'organisation du travail" (*FTQ*, 1993b:103).

Ainsi, il s'agit d'une véritable révolution par rapport à l'organisation tayloriste du travail rigide et foncièrement autoritaire. (*FTQ*, 1991b: 4). Et en ce qui a trait à la notion de flexibilité, au départ la FTQ tend à imposer la vigilance, mais à partir des années 1990, elle y voit un élément de rationalisation nécessaire (*ibid.*: 25).

La Centrale ne remet pas en cause toutes ces mutations, comme nous pouvons le constater, elle ne fait que critiquer les aspects qu'elle juge négatifs. D'ailleurs n'a-t-elle pas reconnu que ces changements étaient nécessaires pour briser les rigidités propres à l'organisation traditionnelle du taylorisme (*FTQ*, 1987a:14-35; 1989a:7) et que "la survie de l'entreprise et la préservation des emplois passent par la nouvelle organisation du travail" (*FTQ*, 1987a:29).

Ce qu'elle reproche le plus à ces mutations, ce sont, d'une part, les changements caractérisés par la philosophie individualiste et, d'autre part, ceux qui, tout en voulant rompre avec le taylorisme classique, instaurent une nouvelle forme de

taylorisation du travail que nous pouvons qualifier de flexible, en misant sur les travailleurs eux-mêmes pour faire la chasse aux temps morts et éliminer tout ce qui n'est pas productif dans le travail (*FTQ*, 1993b:28). Ici, la Centrale fait référence au modèle individualiste et dévoile un autre visage du néo-taylorisme.

Dans son discours, la FTQ fait ressortir que ces mutations, qui prennent plusieurs formes distinctes, s'inscrivent dans une approche de rupture et de continuité du taylorisme, tandis que d'autres mutations s'inscrivent dans une approche de démocratie salariale. Celles-ci comportent à la fois des aspects négatifs et des aspects positifs. Cependant, l'essentiel, nous fait-elle comprendre, c'est d'être partie prenante de ces mutations (*FTQ*, 1989a:8) pour introduire dans l'organisation du travail, davantage de démocratie (*FTQ*, 1997b:9-12) dans une approche participative (*FTQ*, 1995b: 25-26). La Centrale manifeste un grand esprit d'ouverture face à la concertation lancée par les employeurs (*FTQ*, 1998a: 8). Cette ouverture sera-t-elle la même face aux changements technologiques?

4.6.3 L'implantation des changements technologiques

Dans les documents syndicaux produits par la FTQ au cours de cette période, le discours qu'elle véhicule n'accorde pas une place très large aux conséquences positives des changements technologiques. Contrairement à la période précédente, son discours est grandement axé sur les aspects négatifs de ces changements. Elle se montre inquiète des conséquences des changements technologiques face à leur prolongement sur l'emploi et sur les conditions de travail (*FTQ*, 1987c:3; 1989a:7). Elle craint aussi le développement d'une nouvelle forme d'individualisme du travail par rapport à la démarche de certaines entreprises en vue d'utiliser les nouvelles technologies pour instaurer le travail à domicile (*FTQ*, 1993b: 35-36). Ce qui aurait pour conséquence, selon elle, d'éloigner les travailleurs des syndicats et ceux-ci des lieux de travail (*ibid.*).

En fin de compte, elle déplore le fait que l'implantation des nouvelles technologies fait éclater les milieux de travail, intensifie le travail, diminue la marge de manoeuvre des travailleurs dans l'exécution du travail et que cette implantation se fait sans avertir les syndicats (*FTQ*, 1987c: 3; 1989a: 7).

Toutefois, la Centrale n'est pas pour autant opposée aux changements technologiques. A partir des années 1990, elle se fait moins critique et met moins l'emphase sur les aspects négatifs. Elle considère qu'ils sont essentiels aux entreprises pour s'ajuster au nouveau contexte économique (*FTQ*, 1993b:35-36) et déplore le retard du Canada et du Québec dans ce domaine (*FTQ*, 1991b:35). Elle encourage les deux paliers de gouvernement à mettre en place un plan politique visant à soutenir la structuration industrielle vers un contenu technologique plus poussé (*ibid.*:35-39).

Vu l'ampleur et l'importance de ces changements, la Centrale est résolue à intervenir plus énergiquement dans ce dossier pour démocratiser leur implantation et contrer leurs effets potentiellement négatifs sur l'emploi et les conditions de travail (*FTQ*, 1987c: 3-9). C'est une démarche très offensive, malgré la réticence de la direction d'entreprise à s'ouvrir à la participation des syndicats dans l'implantation des nouvelles technologies. Il reste à voir quelles formes prendront les revendications de la Centrale dans ce domaine.

4.6.4 Statut d'emploi, qualification et salaires

La FTQ mentionne dans son discours que le marché du travail n'est plus le même, qu'il est l'objet de grands changements qui ont des impacts significatifs sur la qualité de l'emploi. Elle évoque la prolifération d'emplois à temps partiels, occasionnels ou temporaires (*FTQ*, 1989a:9). Dans ces catégories d'emploi, les employeurs pratiquent une forme de discrimination basée sur le sexe, l'âge, le statut ethnique et physique en recrutant principalement les femmes, les jeunes de 15 à 24 ans des deux sexes, les personnes immigrantes et handicapées (*FTQ*, 1989a:9; 1995:14). Ces employés sont exposés aux désirs des patrons car l'accès à la syndicalisation leur est rendu très difficile à cause de la nature précaire de leur emploi (*FTQ*, 1998b:15).

Parmi ces emplois atypiques figurent le travail au noir et le développement du travail autonome qui procèdent en grande partie, de l'orientation de l'économie vers les services dans les secteurs de l'information et des technologies de l'informatique (*FTQ*, 1995a:15). La structure de l'économie s'est transformée et la FTQ parle d'éclatement des lieux de travail ayant pour conséquence, en grande partie, l'extension de la tertiarisation,

due principalement à l'implantation des changements technologiques, ce qui entraîne des pertes d'emploi considérables dans les secteurs primaire et secondaire (*FTQ*, 1987b:10). L'implantation de ces changements n'agit pas seulement sur l'emploi, mais déqualifie aussi les travailleurs et travailleuses et bouleverse les classifications (*FTQ*, 1987c:7). La déqualification est renforcée par le système multi-métiers introduit par les nouveaux modèles d'organisation du travail (*FTQ*, 1987a:34-35).

D'autre part, la Centrale fait ressortir dans son discours, que ces bouleversements ont des incidences sur les salaires. Les travailleurs qui acceptent d'être formés pour un deuxième métier, sont mieux payés que ceux qui pratiquent un seul métier (*ibid.*:34). De plus, ajoute la Centrale, on a aussi introduit des salaires au rendement et à la productivité (*ibidem*). Ces formes de salaires renvoient à la montée de l'individualisme caractérisé par les modèles japonais (*FTQ*, 1993b:25-30). Les entreprises profitent aussi de la déréglementation pour diminuer les salaires.

Toutefois, dans son dernier congrès, la Centrale constate que les emplois syndiqués offrent des salaires plus élevés que les emplois non syndiqués et ce, pour le même travail (*FTQ*, 1998b:35). Et c'est grâce à l'action syndicale qui permet de négocier de meilleurs salaires dans les emplois syndiqués, renchérit la Centrale (*ibid.*). Cette offensive concerne les secteurs privés seulement. Car à partir de son congrès de 1993, la Centrale ne fait plus référence, dans son discours, au gel des salaires dans la fonction publique et ne fait pas mention non plus au redressement de salaires dans ce secteur.

4.7 L'entreprise en tant qu'institution

Dans les textes parus au cours de cette période, la FTQ reconnaît qu'il y a un consensus qui se dégage de la part de la direction patronale pour un partage du pouvoir. Ce consensus se retrouve aussi à l'oeuvre, selon la Centrale, lors de la négociation des conventions collectives.

4.7.1 La question du partage du pouvoir

La FTQ accorde toujours une grande importance à la question du partage du pouvoir. En ce qui concerne l'entreprise, elle constate que les chefs d'entreprise utilisent la crise pour redéfinir les rapports de pouvoir. Ainsi, dans les entreprises, on a mis en place des changements qui impliquent les travailleurs dans le processus de travail et de production. Cette approche leur accorde une plus grande autonomie mais non pas un pouvoir similaire (FTQ, 1987a: 32-35). Ceci est dû au fait, selon la Centrale, que les changements en question n'ont pas transformé de fond en comble le mode de gestion de l'entreprise. Les chefs d'entreprise conservent toujours l'exclusivité du processus amenant à la réorganisation du travail (FTQ, 1987b: 6) et à l'implantation des changements technologiques (FTQ, 1987c: 18-19).

La Centrale évoque le cas des Cercles de qualité, où les suggestions des travailleurs sont retenues quand elles rentrent dans la ligne de pensée de la direction patronale (FTQ, 1987a:27). Il en est de même du programme *Kaisen*. Ce programme, qui confère aux travailleurs un plus grand contrôle sur leur travail, ne signifie pas pour autant qu'il modifie concrètement le partage du pouvoir. En effet, comme le soutient la Centrale, la discipline est de rigueur, tous et toutes doivent travailler au maximum et selon la manière prescrite par la direction de l'entreprise (FTQ, 1993b:29). Ainsi, la flexibilité des modes de gestion ne fait pas table rase de l'autoritarisme patronal, mais diminue grandement leur portée, selon la Centrale, en offrant une ouverture au partage du pouvoir (FTQ, 1987a:4-31; 1993b:29).

Pour la FTQ, les changements impliquant les travailleurs dans le processus de production et le procès de travail ont un caractère paradoxal. Ceux-ci tendent à inclure les travailleurs et à dégager une certaine ouverture vers le partage du pouvoir, mais, en même temps, comportent des paramètres d'exclusion.

Ce paradoxe ressort davantage, selon la Centrale, dans les changements visant à impliquer davantage les travailleurs. Ces changements tendent à les inclure d'un côté, et de l'autre continue à les exclure, comme c'est le cas pour les changements technologiques qui demeurent la chasse-gardée des employeurs.

4.7.2 Négociation et conventions collectives

La Centrale nous rappelle que la signature des négociations des conventions collectives est toujours le résultat de grandes mobilisations et de luttes très âpres (*FTQ*, 1987a:58). A son avis, les patrons sont toujours réticents à négocier les conventions collectives quand en arrive le temps et quand ils invitent les syndicats à la table de négociation. Cela ne se fait pas toujours dans une approche consensuelle, mais le plus souvent, à partir de menaces (*FTQ*, 1993a:36).

Alors, l'exécutif syndical s'étonne de voir aujourd'hui la direction d'entreprise inviter les syndicats à négocier dans un climat moins conflictuel, axé plutôt sur la flexibilité (*ibid.*:36). Ce nouveau discours patronal fondé sur la rationalité économique sert de pré-requis à la négociation des conventions collectives et vise à affaiblir la capacité des syndicats à négocier, soutient la Centrale (*ibid.*).

La flexibilité devient la plaque tournante de la négociation des conventions collectives. On remet en question le contenu des conventions collectives inspirées du fordisme. On introduit de nouvelles formes de convention. A partir de 1993, c'est la convention collective ouverte, souple, qui retient l'attention de la Centrale. Dans ses documents syndicaux en date de 1997, c'est plutôt la convention collective de longue durée dépassant parfois cinq ans (*FTQ*, 1997a: 5) qui retient son attention.

Cette nouvelle forme de convention collective s'accroît avec l'amendement du Code du travail qui dérègle la durée des conventions collectives traditionnelles (*ibid.*). Cette extension inquiète grandement la Centrale puisque la négociation des conventions collectives est un moment fort de la vie syndicale (*FTQ*, 1998b:40) et qu'elle se prépare au quotidien (*FTQ*, 1997a:22). Pour la Centrale, les conventions collectives de longue durée représentent un défi de taille pour les syndicats, du fait de la mobilisation de leurs membres (*FTQ*, 1998b:49).

Dans une grande proportion, le jugement de la Centrale demeure le même: les conventions collectives sont par définition imparfaites, les syndicats n'arrivent pas

toujours à obtenir de meilleures clauses (*FTQ*, 1987c: 17; 1995b:32). Par surcroît, elles sont limitatives et revêtent un caractère "exclusiviste" en empêchant les syndicats de s'impliquer dans l'implantation des changements technologiques (*FTQ*, 1987a:58; 1987c:19). Toutefois, lors de son dernier congrès, la Centrale parle davantage des gains importants obtenus dans les négociations centralisées et de la nécessité d'élargir ses champs d'intervention dans les relations de travail, dans une approche concertationniste (*FTQ*, 1998b: 49-50).

4.8 L'entreprise et les rapports sociaux

La FTQ va au delà du rapport salarial pour présenter l'entreprise au niveau des rapports sociaux. Les rapports de travail, de satisfaction qualité/prix, le rapport de sexe et à l'environnement font partie des rapports sociaux intégrant l'entreprise.

4.8.1 Le rapport salarial

La FTQ avoue que les modifications dont fait l'objet les relations de travail, ont pour but de sortir le rapport salarial du cadre fordiste reposant sur l'autoritarisme patronal. Avec le modèle de gestion participative reposant sur la flexibilité, les travailleurs ont acquis une plus grande autonomie et dans bien des cas, de meilleures conditions de travail, se sont sentis valorisés du fait d'être consultés et écoutés (*FTQ*, 1987a:31), tout en ayant un plus grand contrôle sur leur travail (*FTQ*, 1993a:29).

Mais au delà de ces traits positifs dont bénéficient les travailleurs, la Centrale remarque que certains de ces changements ont aussi pour conséquences, la montée d'une nouvelle forme d'individualisme et d'un nouveau modèle de paternalisme (*FTQ*, 1987a:25-38). La Centrale parle en termes voilés, d'une sorte d'exploitation dans l'élimination des temps morts (*FTQ*, 1987b:16).

Mais à partir des années 1990, l'exécutif syndical place les changements survenus dans les relations de travail, dans le contexte des opérations de rationalisation visant à faire face aux nouvelles structures du marché découlant de la mondialisation (*FTQ*, 1995a:9; 1998b:12).

Ainsi dans l'ensemble, la FTQ a exprimé deux points de vue différents sur les

changements dans les relations de travail. Dans son discours, elle fait ressortir que le rapport salarial reste marqué par l'exclusion et la domination. Les travailleurs sont exclus dans le processus d'implantation des changements technologiques et de l'organisation du travail (*FTQ*, 1987c:7; 1989a:27).

Cependant, suite aux résultats d'une vaste enquête menée dans plusieurs entreprises et réunis dans le document de travail intitulé, *Face aux changements: de nouvelles solidarités* (1990), l'exécutif syndical en arrive à la conclusion qu'il y a une grande ouverture dans la gestion des entreprises. Celui-ci relève que "la tendance générale est d'aller de l'autoritarisme au participatif" (*FTQ*, 1993b:41). Cette ouverture est davantage marquée, dans les grandes entreprises, où plusieurs directions ont mis sur pied des comités paritaires dans la gestion de l'entreprise et dans les relations de travail. Ainsi, les exécutifs syndicaux sont informés de ce qui se prépare côté gestion, et la direction de l'entreprise est aussi informée de ce qu'ils pensent des aspects du fonctionnement de l'entreprise qui leur échappent (*ibid.*: 49).

La Centrale est d'avis que le modèle de gestion participative accroît le pouvoir d'influence des syndicats et y voit même l'existence d'une co-gestion (*ibidem* :41-49). Elle reconnaît que ce modèle de gestion se rapportant à la démocratie salariale, axée sur la flexibilité, et que nous qualifions d'offensive, entraîne un certain partage du pouvoir au bénéfice des travailleurs.

Au cours de cette période, certains pourraient voir un certain paradoxe dans l'exposé de la FTQ quant aux modifications se rapportant au rapport salarial, ce que nous ne contestons pas. Mais pour nous, il s'agit principalement d'un changement dans son discours, changement qui découle, à partir d'un travail de terrain, de sa nouvelle compréhension du modèle de gestion participative.²⁵

4.8.2 Rapports de travail

La FTQ juge que l'éclatement des lieux de travail a un impact significatif sur les rapports de travail. Selon elle, on assiste à une segmentation du marché du travail,

²⁵ Voir *FTQ*, 1993b: 41-45.

avec la coexistence d'emplois précaires et d'emplois qui offrent une relative stabilité (*FTQ*, 1989a:26).

L'entreprise développe deux formes de rapport de travail: un rapport stable et au quotidien, qui se vit dans l'entreprise même, et un autre qui renvoie aux emplois atypiques (*FTQ*, 1987b: 14-15). Le premier rapport s'inscrit dans l'approche participante, introduite dans le secteur manufacturier, et permet aux travailleurs d'avoir un lien plus serré avec leur travail et un contact plus grand avec leurs camarades opérant dans les mêmes unités qu'eux et parfois même au niveau de l'entreprise (*FTQ*, 1987a: 28-31; 1993: 21-29).

Quant au deuxième, il s'inscrit dans une approche isolationniste. Le travail au noir et le travail à domicile confinent ces travailleurs dans un état d'isolement permanent et les privent du contact avec les autres travailleurs, tout en les éloignant des lieux de travail même. D'autres emplois atypiques ainsi que le travail au noir, de même que la sous-traitance viennent aussi modifier la configuration du rapport de travail, en limitant les liens de ces travailleurs avec leur travail même (*FTQ*, 1995a:14-16).

4.8.3 Rapports satisfaction/qualité/prix

A partir de 1993, la FTQ avance dans son discours, que les récentes innovations introduites dans l'organisation du travail ont pour but de satisfaire les clients. Les produits doivent être de qualité et cette qualité doit être améliorée de façon continue, sans pour autant faire payer plus cher les consommateurs. On veut augmenter les profits sans pour autant augmenter les prix de vente, tout en offrant des produits de haute qualité (*FTQ*, 1993b:26).

Pour ce faire, on établit un rapport satisfaction/ qualité/prix qui vise à rapprocher les clients de l'entreprise et en même temps à être plus compétitif (*ibid.*). Ce rapport revêt à la fois une dimension sociale et une dimension économique et entre dans le cadre d'une quête d'augmentation de productivité à moindre coût. On cherche à utiliser à fond la force de travail et les capacités des travailleurs pour réduire les coûts de production, afin de compenser la non-augmentation relative des prix (*ibidem* 26-28).

4.8.4 L'entreprise et les rapports de sexe

Traditionnellement, l'entreprise en tant que telle est un lieu de travail où s'active la main d'oeuvre masculine. Mais avec la transformation de la composition du marché du travail, on retrouve les femmes travaillant dans l'entreprise. Elles ne reçoivent pas les mêmes traitements que les hommes, selon l'observation de la Centrale.

A ce sujet, elle demeure convaincue que la direction d'entreprise pratique un rapport sexué et discriminatoire envers les femmes. Selon elle, on limite leur accès aux postes de travail traditionnellement occupés par les hommes et quand on en embauche quelques-unes, elles sont les premières à partir lorsqu'il y a coupures de postes, parce qu'elles sont très souvent les dernières entrées (*FTQ*, 1993b:52).

Cette forme de discrimination exercée contre les femmes repose sur la polarisation des catégories d'emploi et des heures de travail. L'entreprise concentre les femmes dans les travaux légers et les hommes dans les travaux considérés comme lourds (*ibid.*: 53). Il s'agit de la division sexuelle du travail. La tendance est de confiner les femmes dans des emplois moins bien rémunérés.

Selon la Centrale, on accorde aux femmes de courtes heures de travail et aux hommes de longues heures (*FTQ*, 1995a:27). C'est ainsi qu'on les retrouve majoritairement dans les emplois à temps partiel, le plus souvent contre leur gré (*FTQ*, 1993b:53), au nom d'une plus grande flexibilité dans les coûts salariaux (*FTQ*, 1995a:27). On retrouve peu de femmes dans les grands secteurs de biens, et là encore leur salaire est inférieur à celui des hommes (*FTQ*, 1993b:53).

Tout comme la période précédente, la Centrale, dans son discours, fait ressortir que dans l'entreprise, le rapport au sexe repose sur la discrimination exercée contre les femmes, tant au niveau salarial qu'au niveau du poste de travail.

4.8.5 L'entreprise et le rapport à l'environnement

La FTQ s'intéresse tout d'abord à l'environnement physique de l'entreprise, c'est-à-dire à l'environnement du travail, puisqu'il y va de la santé et de la sécurité des

travailleurs. Elle juge que la direction d'entreprise est peu soucieuse de l'entretien de l'environnement du travail et fait peu de cas des revendications syndicales dans ce domaine (*FTQ*, 1987a:16). Selon elle, on ne fait aucune recherche préventive sur les effets négatifs des changements technologiques quant à la santé et la sécurité des travailleurs, alors que leur implantation détériore la qualité de l'environnement du travail (*FTQ*, 1987c:23).

La direction d'entreprise ne se soucie pas non plus d'avoir une politique de prévention face aux problèmes des déchets industriels, dits dangereux, qui menacent la santé des travailleurs et leur sécurité, et qui de plus, polluent l'environnement naturel (*FTQ*, 1990b:2). Dans ce cas-ci, la faute en revient à l'Etat, soutient la Centrale, lequel par son manque de volonté politique n'oblige pas les entreprises à avoir une saine gestion des déchets dangereux (*ibid.*).

Au cours de cette période, nous pouvons donc constater un net changement dans la perception de la FTQ, vis-à-vis de l'entreprise et des changements qui s'y rapportent. Tout d'abord, l'entreprise n'est plus perçue comme un lieu d'exploitation capitaliste du travail, à partir duquel l'organisation du travail est imposée arbitrairement, en excluant totalement les travailleurs. La Centrale recentre son discours sur le partage du pouvoir, en tenant compte de l'ouverture que propose la direction d'entreprise, à propos des changements qu'elle introduit dans l'organisation du travail et de la gestion de l'entreprise.

Cependant, ces changements comportent en eux-mêmes des contradictions qui laissent la Centrale perplexe. Tout en voulant se défaire du taylorisme, à un autre niveau, le travail est retaylorisé. Ce qui explique la difficulté et l'hésitation de l'exécutif syndical à répondre, au début de cette période, à l'ouverture de la direction d'entreprise de même qu'à un certain partage de pouvoir. Tout en admettant que ces changements ont des effets bénéfiques pour les travailleurs et qu'ils sont nécessaires pour l'avenir des entreprises, la Centrale reste coincée avec sa perception défensive antérieure. En effet, pour elle, les changements visaient à anéantir le mouvement syndical, à renforcer le pouvoir patronal et à éloigner les travailleurs des syndicats.

En fin de compte, voulant éviter un débat à caractère défensif, la Centrale fait un choix rationnel. Dans son analyse, elle a conclu que ces mutations ont amélioré les conditions de travail des travailleurs, leur ont accordé un gain d'autonomie. Elle ajoute que dans un contexte d'internationalisation de la concurrence, la survie des entreprises en dépend, et par surcroît l'économie même. Faisant sienne ces considérations, nonobstant les effets négatifs qu'elle a décelé dans ces changements, elle exprime son ouverture face à l'appel lancé par les employeurs pour une coopération nouvelle. Elle veut être partie prenante de ces changements, y prendre une place dans l'entreprise (*FTQ*, 1989a:8) pour concrétiser ses objectifs de démocratiser davantage l'entreprise (*FTQ*, 1991b:103) et cela, par la revendication et la participation.

4.9 Revendications syndicales

Dans la première partie de l'analyse du discours de la FTQ, nous avons relevé et analysé les revendications qu'elle a mises de l'avant. En majorité, celles-ci sont de nature défensive, le reflet même de son discours en général qui s'oriente vers l'affrontement et le rejet global des démarches de la direction d'entreprise pour réorganiser le travail et modifier les relations de travail.

Aujourd'hui, elle se prononce en faveur de la concertation, de la participation et de l'ouverture. Ces changements se concrétiseront-ils à travers les revendications que mettra de l'avant la Centrale, vue en tant qu'acteur social du mouvement syndical? Si oui, comment s'articuleront-elles? C'est cela que nous allons tenter de définir et d'analyser, tant sur les plans organisationnel, institutionnel que sur le plan des rapports sociaux.

4.9.1 Revendications syndicales d'ordre organisationnel

La Centrale est d'avis que les changements introduits dans l'organisation du travail ouvrent la voie à une grande amélioration des conditions de travail, à une plus grande autonomie et à un certain leadership des travailleurs. Elle juge qu'il faut prendre plus de place et d'initiative dans les dossiers de l'organisation du travail, afin de renforcer l'implication syndicale et d'introduire davantage de démocratie (*FTQ*, 1987a:61).

La Centrale fait un lien direct entre la démocratie dans l'entreprise et l'autonomie des travailleurs. A ce sujet, elle trouve que la démocratie dans l'organisation du travail comporte certaines lacunes auxquelles il faut remédier. Selon elle, l'autonomie accordée est un peu trop restreinte et certains employeurs s'en font une fausse représentation (*FTQ*, 1997b:22). De plus, la standardisation des tâches à la japonaise fait une entorse majeure à l'autonomie, en obligeant les travailleurs à exécuter le travail de la manière prescrite par la direction d'entreprise (*FTQ*, 1993b:29).

Ainsi pour introduire plus de transparence dans le fonctionnement de la démocratie dans l'entreprise, l'exécutif syndical élabore-t-il une plate-forme de revendications pour accroître les gains de démocratie. Celle-ci comprend une réduction des paliers hiérarchiques, le développement d'une vision qualifiante de la polyvalence et la participation syndicale dans toutes les démarches de la réorganisation du travail. Elle revendique aussi la promotion d'une conception du travail en équipe favorisant l'autonomie collective, une plus grande garantie des droits des travailleurs, de même que la promotion d'un travail intéressant (*FTQ*, 1991b: 79).

Les syndicats doivent prendre l'initiative pour occuper plus d'espace dans le champ de l'organisation du travail. Alors, s'il faut participer, c'est par l'action qu'ils pourront faire accroître les gains d'autonomie qui contribueront à une plus grande démocratisation de l'entreprise (*FTQ*, 1991b: 4). La FTQ fait de la participation, un élément majeur, dans sa quête d'une plus grande autonomie collective pour les travailleurs, afin de démocratiser en profondeur les milieux de travail. Face aux changements technologiques, la participation devient urgente et de nature particulière, car jusqu'ici, ces changements ont été imposés exclusivement par le patronat. Par conséquent, il faut démocratiser l'implantation de ces enjeux pour y intégrer les travailleurs et les syndicats, afin de les orienter en fonction des intérêts des travailleurs, de leur santé et de leur sécurité au travail (*FTQ*, 1987c: 7-23).

Pour la Centrale, il y a une articulation entre l'organisation du travail et la santé et la sécurité au travail des travailleurs. Elle en est convaincue et fait de ce champ organisationnel, l'une de ses principales revendications, car c'est pour elle, une

préoccupation syndicale constante. C'est d'ailleurs l'un des thèmes des congrès de 1973 et de 1975. Cependant, au cours de la présente période, elle met davantage l'emphase sur ces revendications, jugeant qu'il y a une remise en question du régime de santé et de sécurité au travail, ainsi que des lésions professionnelles (*FTQ*, 1991a:5). L'exécutif syndical redéfinit sa volonté de participer à l'élaboration des mesures de santé et de sécurité dans les milieux de travail (*FTQ*, 1991b: 5) en élaborant une plate-forme de revendications centrées sur la prévention, pour éliminer "à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs et travailleuses" (*FTQ*, 1991a:5). Les revendications portent également sur la déjudiciarisation de l'indemnisation en matière de santé et de sécurité au travail, (*FTQ*, 1993a: 51) pour permettre aux travailleurs de recevoir "une juste compensation pour les préjudices subis à la suite d'accidents de travail ou de maladies professionnelles" (*FTQ*, 1991a: 5)

En cette matière, la Centrale prend l'initiative et propose l'utilisation de mécanismes de conciliation (*FTQ*, 1993a:50). Elle revendique la création de nouveaux comités paritaires de santé et de sécurité au travail (*FTQ*, 1991a:8). L'offensive syndicale de la FTQ consiste à faire du dossier de la santé et de la sécurité au travail, un élément important en matière de définition d'organisation du travail.

Outre ces demandes d'ajustements, il convient de mentionner ses revendications en matière de syndicalisation. Comme nous l'avons déjà mentionné, le mouvement syndical fait face à une crise d'adhésion, car la force de ce mouvement réside dans la dimension de son membership. Qui plus est, le mouvement syndical a une double mission à remplir, une mission proprement syndicale de faire progresser les droits des travailleurs, et une mission sociale de faire progresser la justice et l'égalité sociales (*FTQ*, 1998b: 29-38). Par conséquent, il apparaît impérieux de renforcer le membership du mouvement syndical.

Pour ce faire, la FTQ développe de nouvelles stratégies de recrutement, en accentuant ses efforts de syndicalisation du côté des petites entreprises du secteur des services privés (*ibid.*: 16). De plus, elle accorde "une attention particulière à la composition de la main d'oeuvre (femmes, jeunes, membres des communautés

culturelles) et aux différents statuts d'emploi présents dans l'entreprise" (ibid.: 42).

La FTQ demande aux syndicats de tenir compte des nouvelles réalités du marché du travail et de s'adapter à la diversité de la composition de la main d'oeuvre pour renforcer le mouvement syndical. Une de ses revendications en autres, touche la réclamation d'une révision du Code du travail qui permettra un véritable accès à la syndicalisation pour tous les travailleurs et travailleuses québécoises (FTQ, 1995a:53).

Les revendications mises de l'avant par la FTQ tiennent également compte de l'emploi. A cet effet, elle soutient que l'éclatement des lieux de travail a polarisé le marché du travail. D'un côté, on retrouve en chute libre, ce que la FTQ appelle de "bons emplois", ceux du secteur industriel et de l'autre, la prolifération d'emplois atypiques, c'est-à-dire ceux qui n'offrent aucune garantie en matière de stabilité et de sécurité d'emploi. Ce phénomène renforce les inégalités sociales et contribue à l'accentuation du taux de chômage, explique la Centrale. Alors, selon elle, "Il faut prendre une nouvelle voie: celle du plein emploi. C'est la seule voie qui puisse nous conduire à l'amélioration du bien-être et de la prospérité de l'ensemble de la collectivité québécoise. C'est aussi la seule voie de l'équité sociale." (FTQ, 1991b:18).

La FTQ revendique une politique de plein emploi qui vise à maintenir les emplois et en créer d'autres. Et dans ce domaine, il ne s'agit pas de créer des emplois médiocres, mais des emplois de qualité (FTQ, 1998c:11). Selon elle, des mécanismes de concertation sont nécessaires au processus de plein emploi et implique les principaux acteurs: les entreprises, les syndicats et les gouvernements (ibid.:20). Une fois établis, ces mécanismes feront appel aux ressources et à la participation locales, régionales et sectorielles (ibidem).

La FTQ fait aussi référence à la mise en place de structures permanentes de concertation impliquant tous les acteurs sociaux, et cela à différents niveaux de l'activité socio-économique du Québec. (FTQ, 1995a:44). L'existence de ces structures est perçue comme l'une des conditions principales pour la réussite de la politique de plein emploi. L'Etat est appelé à jouer un rôle de leadership, mais l'implication du mouvement

syndical en tant qu'acteur légitime est incontournable dans ce processus (ibidem).

La FTQ n'en est pas à sa première offensive en ce qui a trait à la politique de plein emploi. Elle a participé, au plus fort de la crise, à plusieurs forums sur l'emploi. Au début des années 1980, elle a contribué à la mise sur pied de Corvée Habitation et a donné naissance au Fonds de solidarité FTQ, ce qui a contribué à la création d'emplois.

Dans son discours, la politique de plein emploi est présentée en tant qu'offensive visant à l'inclusion sociale des divers groupes sociaux et par le fait même, visant à contrer l'exclusion sociale. Selon elle, la politique de plein emploi requiert une politique de formation professionnelle et de main d'oeuvre. Celle-ci occupe une large place dans le discours de la FTQ. Elle a publié plusieurs documents qui portent intégralement sur la formation professionnelle. On y retrouve entre autres, un document publié en 1990, deux autres en 1995, tandis que certains autres y font référence. Dans ces documents, elle revendique la prise en charge syndicale du dossier de la formation d'emploi, la négociation des modalités avec l'employeur (*FTQ*, 1995d:13-37) et la mise en place d'un comité paritaire qui aura un large mandat de coordination (*FTQ*, 1995c:9).

La FTQ place toutefois cette revendication dans un contexte nationaliste. Ainsi, dans son discours sur les politiques de main d'oeuvre, le président de la Centrale les situe en rapport avec la souveraineté du Québec (*FTQ*, 1990c:1). En 1995, sous la pression du mouvement syndical, la loi 90 favorisant la formation de la main d'oeuvre est adoptée. La Centrale trouve qu'elle n'est pas allée assez loin et réclame l'inclusion d'une clause obligeant les entreprises à investir prioritairement dans la formation de leur personnel (*FTQ*, 1995c:9). Enfin, elle réclame du gouvernement d'assurer le leadership des politiques de formation professionnelle, de mettre en place une politique favorisant adéquatement la formation des prestataires de la sécurité du revenu en vue de l'insertion à l'emploi (*FTQ*, 1998d:17), de même qu'une politique cohérente visant l'organisation de stages pour les jeunes en entreprises, avec la collaboration des syndicats (*FTQ*, 1995a:25).

La formation professionnelle et celle de la main d'oeuvre sont présentées

comme un atout nécessaire à l'occupation d'un emploi et à sa protection. Celles-ci sont vues également comme une politique pouvant permettre aux travailleurs et travailleuses de faire face à la mobilité du travail, particulièrement avec le développement des nouvelles technologies. Et qui plus est, la formation doit être de qualité et non pas seulement un élément d'adaptation aux changements (*FTQ*, 1995a:23). Aussi, la Centrale revendique-t-elle une formation dite qualifiante, c'est-à-dire une formation axée sur les besoins des travailleurs et travailleuses et qui vise à qualifier le personnel et non seulement pour répondre à des besoins immédiats (*ibid.*).

C'est dans ce sens qu'elle réclame la formation continue en emploi (*FTQ*, 1998c:14). C'est une revendication syndicale incontournable, soutient la FTQ, parce que "d'une part elle permet de protéger les emplois et d'autre part, parce qu'elle augmente la mobilité de nos membres en cas d'imprévu, de perte d'emploi" (*ibid.*). La formation professionnelle devient une sorte de prévention pour faire face aux circonstances inhérentes au marché du travail.

Pour la FTQ, la prise en charge de la protection de l'environnement fait partie des revendications qui contribueront à la politique de plein emploi. Dans le débat sur le développement durable, celle-ci s'engage "à avancer et à promouvoir les objectifs du développement durable dans toutes ses interventions pour la sauvegarde, le maintien et le développement de l'emploi, dans le cadre de sa politique de plein emploi" (*FTQ*, 1991a:15).

La Centrale a clairement établi le lien entre la protection de l'environnement et la politique de plein emploi. Dans ce même ordre d'idées, nous devons également retenir la réduction du temps de travail. C'est une revendication importante pour la FTQ, parce qu'elle répond aux besoins de la politique de plein emploi, mais aussi aux besoins d'une qualité de vie meilleure pour les familles, de par l'accroissement du temps libre (*FTQ*, 1994b: annexe 1:4).

On ne peut parler de l'emploi sans aborder le sujet du salaire qui en est la rétribution. La FTQ a reconnu ce principe fondamental et incontournable et a fait de la

revendication au niveau du salaire, un élément intégrant de son discours. Elle évoque le cas des changements technologiques qui entraînent des modifications aux classifications des postes. Une fois ces changements implantés, on se retrouve avec deux groupes d'employés, dit-elle, ceux qui sont déclassifiés par l'introduction des nouvelles technologies et ceux qui ne le sont pas (*FTQ*, 1987c:28). Ce bouleversement dans la classification a des conséquences au niveau salarial. Le salaire des déclassifiés est révisé à la baisse et celui des non-déclassifiés est révisé à la hausse. Cette situation oblige la Centrale à réclamer une clause visant à protéger le taux de salaire antérieur pour les employés déclassifiés. (*ibid.*).

En 1998, l'exécutif syndical fait état des progrès accomplis par le mouvement syndical, dans la recherche d'augmentation des gains salariaux pour les employés syndiqués. (*FTQ*, 1998b:35). Par contre, celui-ci note que l'écart salarial entre le secteur des services traditionnels où se concentre la main d'oeuvre féminine et le secteur industriel, demeure très grand (*ibid.*:36). La différence salariale entre les hommes et les femmes est toujours d'actualité. Il s'agit d'une discrimination salariale qui continue à s'exercer contre les femmes (*FTQ*, 1989b:3; 1993b:53). Le principe de l'équité salariale est loin d'être respecté. Pour le rendre légitime et obliger son respect, la Centrale réclame du législateur "une loi pro-active basée sur des motifs fondés sur le sexe, qui impose à l'employeur l'obligation d'élaborer conjointement avec les travailleurs et travailleuses un programme d'équité salariale. Cette loi devrait également inclure la couverture des avantages sociaux" (*FTQ*, 1989b:3).

Cette loi doit aussi avoir une portée universelle et tenir compte de la reconnaissance syndicale dans la négociation des programmes d'équité salariale (*ibid.*). La FTQ revendique une loi à portée salariale qui élargira son pouvoir dans le champ des conventions collectives et qui remettra en question les préjugés sociaux et les mentalités qui contribuent à sous-estimer la valeur des emplois que les femmes occupent, tant au niveau social que salarial (*ibid.*). La revendication pour l'équité salariale élaborée par la Centrale a une portée économique et sociale.

Par ailleurs, elle accorde une attention spéciale aux régimes de retraite des

travailleurs. Face au dégel des régimes de retraite collectifs mis en vigueur par le gouvernement, la Centrale revendique une protection complète des sommes investies par les travailleurs dans ces régimes et leur non-liquidation par ceux-ci afin d'avoir droit aux prestations du soutien au revenu (*FTQ*, 1998d: 15).

Dans un autre document, mesurant l'ampleur des actifs des régimes complémentaires de retraite au Québec, elle revendique "la participation et l'orientation syndicale en matière de gestion des caisses de retraite" (*FTQ*, 1998a:5) et propose une liste de considérations favorisant un meilleur contrôle des actifs des régimes complémentaires de retraite qui viserait à assurer aux retraités et aux futurs retraités, de meilleurs services, tant publics que privés (*ibid.*:5-9).

Les prestataires de la sécurité du revenu ne sont pas laissés pour compte. Dans leur cas, la Centrale réclame l'abolition des pénalités encourues sur les prestations, car celles-ci constituent une aide de dernier recours et que les réduire, c'est affecter davantage ces personnes, tant au niveau économique que social. (*FTQ*, 1998d:13-18).

Le discours revendicatif de la Centrale déborde le cadre strictement syndical et celui de l'entreprise pour prendre en charge les revendications des non-travailleurs en matière de revenu. En sera-t-il de même dans d'autres domaines?

4.10 Revendications syndicales d'ordre institutionnel

Contrairement à la période précédente, les revendications pour le partage du pouvoir se font dans le cadre de la gestion, afin d'accroître la démocratie dans l'entreprise. Quant aux revendications se rapportant à la négociation des conventions collectives, celles-ci s'inscrivent dans une approche différente. On se réfère une nouvelle fois à l'Etat, tout en y exerçant des pressions, accompagnées de revendications.

4.10.1 Partage du pouvoir: vers une réelle cogestion

Les revendications pour le partage du pouvoir sont au coeur de l'action syndicale de la FTQ. Dans son discours antérieur, elle avait inscrit ces revendications dans une approche confrontationniste, alimentée par le discours sur la lutte des classes. Aujourd'hui, elle inscrit ces revendications dans une approche concertationniste. La

gestion de l'entreprise est plus ouverte, moins exclusiviste. Les changements intervenus dans l'organisation du travail, qui s'inscrivent dans une approche participative reposant sur la flexibilité, ont modifié la plate-forme du pouvoir de la direction d'entreprise. Cette approche a permis aux travailleurs et aux syndicats de faire des gains de pouvoir, en prenant plus de place dans l'organisation du travail. Tel que le souligne la Centrale, "en pratique, le syndicat profite dans ces circonstances d'un accroissement considérable de son pouvoir d'influence et d'un accès supérieur à l'information" (*FTQ*, 1995b:60).

Cependant, l'exécutif syndical soutient que ce partage du pouvoir demeure limitatif, car la participation qui renvoie à la co-gestion est en soi limitée (*FTQ*, 1993b 84). A titre d'exemple, la Centrale évoque le cas de l'implantation des changements technologiques, processus dont les syndicats et les travailleurs sont généralement exclus. La recherche de gains de pouvoir demeure encore une priorité syndicale de premier ordre pour la FTQ et c'est dans ce sens qu'elle met de l'avant une plate-forme de revendications.

Dans le champ des changements technologiques, elle revendique la négociation démocratique (*FTQ*, 1987c:9), car elle juge que l'implication syndicale dans ce processus pourrait avoir des effets bénéfiques pour l'entreprise en assurant de meilleurs résultats en terme de productivité (*ibid.*:3-18). Désirant aller plus loin dans la recherche de gains additionnels de pouvoir, la Centrale revendique l'accès à toutes les informations stratégiques de l'entreprise, principalement les études de marché, les études statistiques sur la production, les données acquises sur d'autres entreprises et leurs procédés, de même que toutes les données d'enquêtes (*FTQ*, 1995b:29). Elle réclame de plus, pour les représentants syndicaux, le droit à l'accompagnement auprès des représentants patronaux, lors de colloques ou de séances d'information sur l'organisation du travail, ou encore lors de leur démarche d'aide auprès d'organismes gouvernementaux (*ibid.*:29-30).

La FTQ revendique une participation complète dans la gestion de l'entreprise, ce qui permettrait aux syndicats d'être présents partout où se prennent les décisions qui concernent l'orientation et le fonctionnement de l'entreprise. En effet, elle revendique

une co-gestion réelle qui favorisera une plus grande démocratisation de l'entreprise et de sa gestion, en atténuant les conflits (*FTQ*, 1993b: 86). Tout ceci est dans le but d'accroître le pouvoir d'influence syndicale dans l'entreprise, ce qui permettrait aux travailleurs de faire des gains d'autonomie potentiels, c'est-à-dire d'élargir leur champ de pouvoir dans l'entreprise.

La recherche de cette co-gestion remet en cause le compromis fordiste de la gestion de l'entreprise. Un nouvel ordre de compromis est à l'ordre du jour, il repose sur la participation et non sur l'exclusion, récompensé par le partage des gains de productivité propre au fordisme. Mais la Centrale ne rejette pas pour autant tous les éléments du compromis fordiste, la négociation des conventions collectives demeure pour elle un acquis incontournable.

4.10.2 L'élargissement du cadre des conventions collectives

La négociation des conventions collectives est la voie d'aboutissement par excellence des revendications syndicales. L'ayant compris, la Centrale consacre beaucoup d'énergie et de ressources à leur préparation. L'exécutif syndical a même préparé et publié un guide servant à donner des cours de base aux affiliés de la Centrale, ainsi que sur les stratégies à adapter au cours des négociations collectives, afin de rendre ces négociations moins tendues, pour faire des gains véritables et élargir le cadre de négociation des conventions collectives (*ibid.*).

Les revendications traditionnelles, en vue d'une plus grande amélioration des salaires et des conditions de travail, sont très présentes dans la démarche de la FTQ. Cependant, ses stratégies dépassent le cadre des revendications classiques. Celle-ci revendique l'élargissement du cadre de la négociation des conventions collectives dans le but d'y inclure une clause sur les changements technologiques, une clause incluant un comité paritaire au sein duquel elle revendique une participation intégrale pour mieux prendre en charge les intérêts des travailleurs et les intégrer dans ce processus (*FTQ*, 1987c:17-23). Elle veut également y inclure une clause d'accès complet à l'information sur l'entreprise (*FTQ*, 1995b:29), le droit de négocier la formation professionnelle des

travailleurs, les modalités de participation et les prises de décision, de même que le droit des représentants syndicaux à l'information générale sur les caractéristiques de la production à tous les niveaux (FTQ, 1987c:29).

Par ailleurs, la progression de la syndicalisation de la main d'oeuvre féminine, l'embauche limitée des membres des communautés ethniques, tant dans le secteur public que privé, font l'objet de nouvelles revendications et de nouvelles clauses: clauses de non-discrimination salariale (FTQ, 1993b:53), clause de non-discrimination pour appartenance ethnique (FTQ, 1993a:44) et en plus, accès à l'égalité pour les groupes sociaux minoritaires (personnes immigrantes, jeunes et personnes handicapées) et enfin, mise en place de programmes de conciliation de responsabilités familiales et professionnelles pour les femmes (FTQ, 1993b: 53-55). D'où la nécessité d'élargir le cadre des conventions collectives pour y inclure toutes ces clauses.

Les négociations comprennent de nouveaux enjeux. Celles-ci apparaissent comme un défi de taille pour les syndicats lors des revendications et de leur aboutissement. Car ce n'est pas seulement le paysage du syndicalisme et du marché du travail qui a changé. L'organisation du travail est aussi l'objet de plusieurs mutations. Ces changements ont un impact sur le contenu des conventions collectives, car la direction de l'entreprise cherche à rendre les négociations flexibles.

En effet, la nature des négociations et du contenu des conventions collectives a changé. Dans certains cas, selon la FTQ, la négociation revêt un caractère informel, une entente sans écriture (FTQ, 1993b:8). Dans d'autres cas, la négociation est continue ou permanente, ou encore ouverte, avec le procédé de signature de lettres d'entente en cours de conventions collectives (FTQ, 1993a:27); enfin, elle prend un caractère de longue durée (FTQ, 1997a:23; 1998b:49).

Le contenu des conventions collectives étant diversifié, la négociation devient plus complexe. Ce n'est pas sans raison que la Centrale nous laisse entendre que, "Négociier, c'était plus facile avant quand l'ancienne convention collective devenait la base du renouvellement de la suivante [...]. C'était l'époque du *statut quo* et plus. On se

rappelle aussi les belles années des réouvertures des conventions collectives et des clauses d'indexation" (*FTQ*, 1993a:35).

La Centrale fait référence au contenu de la convention collective fordiste. C'est un cri nostalgique. Cependant, si elle critiquait la nature de la flexibilité patronale introduite dans la négociation des conventions collectives, elle trouve de son côté, qu'il est nécessaire de rendre sa démarche plus flexible en vue de la négociation, c'est-à-dire de moins recourir aux menaces, de raccourcir la durée des négociations et d'éviter l'interminable lutte de contre-propositions (*ibid.*:36). Effectivement, dit-elle, "des négociations plus efficaces passent en effet par l'instauration d'un meilleur climat de négociation, mais n'excluent pas cependant que des intérêts potentiellement divergents puissent nous opposer à l'employeur" (*ibid.*).

La FTQ veut éviter le plus possible l'affrontement en cherchant à créer un meilleur climat de négociation, tout en reconnaissant l'existence incontournable de la conflictualité. C'est de la flexibilité dans la contradiction. C'est dans ce sens qu'elle présente sa démarche de flexibilité dans la négociation face à celle de l'employeur.

Il reste que la convention collective de longue durée représente, en regard à la négociation, un défi nouveau et de taille pour la Centrale, surtout en matière de mobilisation. Selon elle, la convention collective de longue durée remet en question les moyens traditionnels d'animer la vie syndicale en vue de la négociation (*FTQ*, 1997a:22).

Le contenu des conventions collectives fordistes est grandement remis en cause. Selon la Centrale, il faut vivre avec, la modification des conventions collectives est un fait accompli (*FTQ*, 1998b:49). L'essentiel soutient-elle, est "qu'il faudra continuer d'inventer, fonder la vie syndicale sur d'autres moments forts que la négociation aux deux ou trois ans" (*FTQ*, 1997a: 22).

Cet aveu nous lance un message clair. La FTQ n'entend pas se replier sur elle-même, en se portant à la défense du contenu fordiste des conventions collectives. Elle cherche plutôt à prendre l'offensive dans le processus de modification du contenu des

conventions collectives.

4.10.3 Revendications syndicales et pressions politiques

L'Etat, tout comme l'entreprise, occupe l'espace le plus important dans le discours de la FTQ. L'Etat est à la fois critiqué et sollicité. D'un document de congrès à un autre, il est interpellé. Il est particulièrement critiqué pour avoir cédé aux pressions extérieures en appliquant les politiques néo-libérales dans les termes d'une restructuration économique et sociale (*FTQ*, 1998b:12-13). Dans les documents consultés, la privatisation et la déréglementation, tant au niveau économique que social, sont traduites en termes de démission et de désengagement de l'Etat envers les besoins de la population et des travailleurs (*FTQ*, 1986:33-34; 59-80; 1989a:12; 1995a:38; 1998b:12-13).

La Centrale reproche à l'Etat d'avoir de plus en plus réduit son intervention dans l'économie et le social, alors que son rôle consiste à intervenir dans ces domaines, pour assurer une plus grande justice et équité sociales (*FTQ*, 1995a:34). C'est donc une nécessité de premier ordre pour la Centrale d'interpeller l'Etat, c'est-à-dire les gouvernements, à être encore présents de façon significative dans la vie sociale et économique, pour continuer à répondre aux véritables aspirations et besoins de la population (*FTQ*, 1986:1).

Fidèle à la tradition du mouvement syndical qui consiste selon elle à maintenir une présence effective de l'Etat dans l'économie et à lui faire jouer un rôle essentiel de redistribution de la richesse, la FTQ met donc de l'avant une plate-forme de revendications face à l'Etat, pour le pousser à remettre en question ses politiques de désengagement, tant sur le plan économique que social.

Dans le champ de l'organisation du travail, la Centrale réclame la modernisation et l'amélioration du Code du travail, afin d'assurer une meilleure protection des travailleurs et un plus grand accès à la syndicalisation et au droit d'association (*FTQ*, 1998b:19-20). Elle fait appel à l'intervention de l'Etat pour amender les lois du travail, afin d'établir l'équilibre des forces entre employeurs et salariés, par

l'intermédiaire de l'accréditation multipatronale et cela, dans toutes les catégories d'entreprises (*FTQ*, 1994a:4-8).

La politique de désengagement de l'Etat tend, selon elle, à remettre la création d'emplois aux soins de l'entreprise privée. Par ce fait, l'Etat aspire à devenir un acteur de moins en moins important dans la création d'emplois. Ceci aurait pour conséquence, ajoute-t-elle, de conférer à l'entreprise privée plus de pouvoir en matière d'employabilité et de plonger le mouvement syndical dans une extrême vulnérabilité face aux porte-parole de l'entreprise (*ibid.*: 4). Pour interrompre cette tendance, la Centrale rappelle à l'Etat son rôle qui est, selon elle, d'implanter une véritable politique de plein emploi, en concertation avec les autres acteurs sociaux dont il assurera le leadership (*FTQ*, 1991b: 17; 1995a: 44).

La question de l'emploi renvoie à la formation professionnelle et à celle de la main d'oeuvre. Cette réalité indissociable fait partie intégrante du discours de la Centrale. Dans son document portant plus spécifiquement sur la formation professionnelle, elle fait pression sur le gouvernement afin qu'il institue une politique de formation professionnelle et de main d'oeuvre, de même qu'un processus de formation continue, dans le but de faire face aux exigences du marché du travail ainsi qu'aux mutations dont il est l'objet (*FTQ*, 1995c:38). L'exécutif syndical va jusqu'à demander au gouvernement, "d'inclure dans la Loi une obligation pour les entreprises d'investir prioritairement dans la formation de leur personnel" (*ibid.*:10).

Sur le plan strictement économique, c'est surtout la réduction de la dette, l'assainissement des finances publiques et l'appui de l'Etat au développement industriel qui, dans son discours, retiennent l'attention de la Centrale. Cependant, elle fait appel à l'intervention de l'Etat pour bâtir un secteur manufacturier solide, à haute productivité, capable de conquérir des marchés étrangers (*FTQ*, 1991b:30). De plus, elle revendique un système fiscal qui contribuera au maintien et à la création d'emplois, ce qui assurera la survie des politiques sociales (*ibid.*:52), fortement menacées par le désengagement de l'Etat dans le social (*FTQ*, 1993a:51).

Que ce soit sur ce plan, ou dans le domaine de la santé et des services sociaux, la pression politique exercée sur l'Etat est sans équivoque. Dans un de ses cahiers de résolutions, l'exécutif syndical déclare "qu'il soit résolu que la FTQ fasse toutes les pressions nécessaires dans le but de garantir au peuple québécois un système de santé et de services sociaux où l'Etat serait le seul maître d'œuvre" (*FTQ*, 1998e: résolution 77).

La Centrale met l'Etat en garde contre toute forme d'instauration d'un système de santé parallèle. Elle réclame plutôt la préservation de l'universalité du système de santé et des services sociaux.

Dans ce même ordre de pression, elle s'oppose également au désengagement de l'Etat dans le secteur de l'éducation. Elle revendique l'accessibilité à un engagement de qualité (*ibid.*: résolution 60), un plus grand accès aux services d'alphabétisation pour permettre à tous d'exercer pleinement leurs droits et un plus grand accès à la formation pour les adultes et une organisation scolaire adaptée à leur réalité en emploi (*FTQ*, 1989b:7-11). Elle revendique aussi pour les familles à faibles revenus, un plus grand accès aux logements sociaux. Et enfin, pour reprendre les mots de la Centrale: "l'Etat doit assumer pleinement sa vocation de soutien aux personnes dans notre société, renverser en quelque sorte ces orientations visant à diminuer la portée des programmes sociaux qui se manifestent depuis plusieurs années" (*FTQ*, 1991c:25).

La FTQ tient au maintien et à l'amélioration de l'Etat-providence. Elle interpelle l'Etat pour qu'il accroisse son intervention dans toutes les sphères de la vie sociale et économique, afin de contrer la marginalisation et l'exclusion sociale et économique, en assurant à la population, une plus grande justice et équité sociales. Les revendications adressées à l'Etat empruntent à la fois le chemin de la pression et celui de la politique "instituyente".

La Centrale participe et s'implique dans plusieurs structures permanentes de consultation et de concertation, tels que le Forum pour l'emploi, le Rendez-vous économique du secteur privé, les conseils régionaux de développement et la Société québécoise du développement de la main d'oeuvre (*FTQ*, 1995:34). Elle participe à

plusieurs commissions spéciales pour tenter de faire aboutir les revendications tant syndicales qu'hors travail. Elle insiste auprès du gouvernement pour qu'il renforce les structures de consultation et de concertation.

Ce sont, nous rappelle la Centrale, des lieux d'élargissement d'espace démocratique qui rapprochent l'Etat des citoyens et permettent la mise en commun des valeurs prônées par les principaux acteurs sociaux pour faire avancer la société, tant socialement qu'économiquement. C'est dans ce sens que, face au désengagement de l'Etat qui crée un vide démocratique, des acteurs sociaux, tels les syndicats et le secteur privé, ont répliqué, selon la Centrale, "en constituant des lieux de concertation, en l'absence de l'Etat [...] pour soutenir collectivement des projets stratégiques et structurants de développement économique et social" (ibid.:45).

Le rôle de l'Etat dans la société s'affaiblit, tant au niveau social qu'économique. C'est par des interventions, nous renseigne la FTQ, que le gouvernement peut renforcer son rôle à l'égard des besoins de la population. La Centrale nous rappelle qu'elle s'attache encore aux principes du keynésianisme, tout en soutenant qu'il faut l'adapter aux besoins des sociétés d'aujourd'hui (FTQ, 1987b: 15).

Par ailleurs, l'exécutif syndical est conscient que les marges de manoeuvre du gouvernement du Québec pour développer l'économie québécoise à pleine capacité et implanter une véritable politique de plein emploi, sont réduites à l'intérieur du système fédéral (FTQ, 1995a:34). Et à défaut de l'accession du Québec à la souveraineté pour le moment, le gouvernement doit obtenir rapidement, selon elle, les pleins pouvoirs sur ces compétences pour renforcer la taille de l'Etat québécois (ibidem).

La dualité Québec-Ottawa amplifiée par le discours souverainiste trouve écho dans le discours de la FTQ. Celle-ci est d'avis que le renforcement de l'Etat québécois passe nécessairement par la souveraineté du Québec. Dans son projet de société, tiendra-t-elle compte de cette constante?

4.11 Revendications syndicales au niveau des rapports sociaux

Le discours de la FTQ sur les mutations dans l'entreprise a grandement changé. La Centrale est partie d'une stratégie de confrontation pour passer à une stratégie d'ouverture. Cette nouvelle stratégie se fait sentir dans les revendications formulées tant au niveau du rapport salarial, qu'au niveau d'autres rapports sociaux.

Pour ce faire, la FTQ a modifié son discours sur la flexibilité. Cette dernière est devenue l'enjeu de la modification du rapport salarial, de la gestion de l'entreprise et par le fait même du rapport salarial. La Centrale est d'avis que les relations de travail se sont modifiées et que l'autoritarisme patronal a fait de plus en plus place à la souplesse et à la participation, tant à l'égard des travailleurs que des syndicats (*FTQ*, 1993b:49). La gestion participative a favorisé le partage des responsabilités sociales de l'entreprise. Quant au rapport salarial, celui-ci transcende le cadre du partage de gain de productivité contre l'exclusion.

Au cours de la production, le modèle de gestion participatif a permis aux travailleurs de se rapprocher et de partager leur expertise. C'est une façon, dit-elle, "d'impliquer les salariés et de les amener à prendre collectivement davantage de responsabilités" (*FTQ*, 1995b:71). On cherche à rendre les travailleurs satisfaits de leur travail. Mais la satisfaction recherchée a un lien étroit avec la production et se trouve au coeur de la loi de l'offre et de la demande. Ce à quoi la FTQ se dit parfaitement en accord.

Quelque soit notre secteur d'activité et le genre de travail que nous accomplissons, nous avons tout à gagner à satisfaire la clientèle. Il s'agit d'abord de protéger nos emplois: la clientèle satisfaite revient et le dit à son entourage, et clients et clientes insatisfaits sont encore plus bavards [...] Il s'en suit de notre propre satisfaction au travail (*ibid.*: 45).

La satisfaction au travail est pour la Centrale, synonyme de protection d'emploi et, pour la direction d'entreprise, synonyme de profitabilité. Les intérêts divergent mais les objectifs convergent. Car les employeurs et les salariés sont tous deux responsables de l'image de l'entreprise et de sa vitalité économique. En ce sens, la coopération entre ces deux acteurs est une nécessité. C'est là que le modèle de gestion

participatif, axé sur la flexibilité prend tout son sens dans les relations de travail. Le rapport salarial a transcendé la contradiction entre le capital et le travail pour s'articuler autour de la coopération et de la satisfaction au travail.

Cependant, la FTQ voit dans l'approche de la flexibilité patronale dans l'organisation et les relations de travail, une stratégie visant à remettre en cause la conflictualité des relations de travail (*FTQ*, 1993a:28). Alors qu'en réalité, selon elle, "le conflit, quoi qu'on pense et qu'on dise, sera toujours ancré, présent dans les relations, en raison du fait que les intérêts des employeurs et des salariés ne coïncident pas absolument" (*FTQ*, 1993b:59). C'est dans cet ordre d'idées que la FTQ trouve que la flexibilité dans l'organisation et les relations de travail est adaptée en fonction des besoins et des intérêts de l'entreprise (*FTQ*, 1993a:26-27) et que le rapport salarial, malgré tout, est marqué de l'exclusion dans certains champs de décision de l'entreprise.

Et pour cause, elle réclame une flexibilité qui s'adaptera aux besoins des travailleurs et qui orientera davantage la direction vers l'ouverture face aux syndicats et aux travailleurs (*ibid.*: 39). La FTQ recherche une plus grande présence dans la gestion du travail pour élargir l'espace de la démocratie sociale dans l'entreprise. La stratégie considérée est de prendre l'offensive de différentes façons, afin d'aller au delà de la gestion participative patronale. Cette stratégie syndicale s'articule autour de la revendication et de la participation dans une approche paritaire (*FTQ*, 1995b:23-25).

4.11.1 Autres rapports sociaux

Dans ses revendications, la FTQ s'intéresse à d'autres rapports sociaux. que le rapport salarial. Dans son discours, certains rapports occupent une place plus ou moins importante, tel le rapport de consommation, tandis que d'autres y tiennent une place importante, certes, mais pas au même degré que le rapport salarial.

A cet égard, la Centrale véhicule un discours revendicatif qui déborde le cadre de l'entreprise. Les déchets industriels sont vus, non seulement comme une menace pour la santé et la sécurité des travailleurs, mais aussi comme un danger à l'environnement, une menace à la qualité de vie de la population. Elle réclame une politique d'élimination

à la source des déchets (*FTQ*, 1990b:2-3) et l'application stricte du pollueur payeur (*FTQ*, 1991a:15).

La Centrale rejoint le mouvement écologique en présentant une déclaration politique sur le développement durable, à la seule différence qu'elle lie ce dernier au développement économique. Face à ce lien, elle prend un engagement solennel: "La FTQ s'engage à avancer et à promouvoir les objectifs du développement durable dans toutes ses interventions pour la sauvegarde, le maintien et le développement de l'emploi" (*FTQ*, *ibid.*:15).

D'un autre côté, elle déclare: "Il nous faudra inévitablement faire face à des choix difficiles, même déchirants, pour assurer un avenir aux générations qui viendront. Nous devons rechercher les meilleurs compromis entre les impératifs du développement et ceux de la protection de l'environnement" (*ibidem*).

Malgré le caractère offensif du discours de la FTQ, celui-ci s'inscrit d'une part dans le cadre traditionnel de la protection de l'emploi, et de l'autre, il s'écarte de ce cadre pour s'exprimer sur les grands enjeux de la protection environnementale, en rapport avec les générations futures. Et selon la FTQ, pour éviter qu'il ne soit qu'une pure expression, le développement durable doit reposer sur une politique de protection de l'environnement à long terme et cela, à l'échelle planétaire (*ibid.*:13-18).

Ce qui nous paraît le plus important dans le discours de la Centrale, c'est son implication active dans le débat sur la protection de l'environnement et la façon syndicale et rationnelle avec laquelle elle aborde cette question. Pour elle il s'agit, non pas de verser dans un alarmisme primaire, mais plutôt d'ouvrir la voie à la recherche des meilleurs compromis possibles qui sauraient satisfaire les besoins présents et futurs (*ibid.*: 13), tout en faisant un lien étroit entre le développement durable et ses prérogatives syndicales.

Par ailleurs, la FTQ donne une place aux rapports de sexe dans ses revendications, et ce, malgré l'absence de documents portant spécifiquement sur la condition féminine, contrairement à la période précédente. Cela ne l'empêche pas de

s'exprimer sur les préjugés sociaux entretenus par l'entreprise à l'égard des femmes, laquelle pratique une politique de sexisation des emplois et de ségrégation professionnelles consistant à sous-estimer les capacités des femmes (*FTQ*, 1989b: 3). Pour contrer cette politique, la Centrale revendique l'accès à l'égalité au travail et l'équité salariale pour les femmes (*ibid.*:1-3).

La FTQ élargit le cadre du rapport de sexe en y intégrant les droits des conjoints de même sexe. Soutenant que les gais et les lesbiennes sont victimes de discrimination, de harcèlement au travail et de préjugés dans la société, elle réclame le respect de leurs droits, l'accès aux mêmes avantages sociaux que ceux accordés aux couples hétérosexuels: assurances collectives, régimes de retraite et autres assurances sociales (*FTQ*, 1998a:11-12). La Centrale se rapproche des mouvements sociaux porteurs de revendications en faveur des droits des conjoints de même sexe.

Sur d'autres enjeux, tel le rapport identitaire, le rapport hors travail n'échappe pas à l'éventail de revendications de la FTQ. Tout comme dans la période antérieure, le rapport identitaire s'articule autour d'enjeux culturels, à résonance politique. Le Québec étant composé majoritairement de francophones (*FTQ*, 1991c:19-21), le français est réclamé en tant que langue commune de la vie publique (*FTQ*, 1991c:54). Cette spécificité culturelle se traduit sur le plan identitaire, identité différente de celle du Canada anglais, et son émancipation passe par l'accession à la souveraineté du Québec.

Outre les Québécois francophones qui doivent affirmer leur identité, la FTQ réclame pour les autochtones, la possibilité d'avoir leurs propres institutions culturelles, afin de mieux protéger leur langue et leurs cultures ancestrales, tout en partageant le français en tant que langue commune de la vie publique (*FTQ*, 1991b:56). Les contours du rapport identitaire sont nettement définis par la dominance du français, point d'ancrage des nouvelles solidarités nationales que véhicule la Centrale.

En effet, au cours de cette période, le discours revendicatif de la FTQ sur les enjeux hors travail s'est sensiblement modifié. Comme on l'a vu, il a intégré de nouveaux éléments qui rapprochent la Centrale des mouvements sociaux et de leurs revendications.

4.12 Aspects généraux du discours de la FTQ

Pour une meilleure compréhension de l'action syndicale de la FTQ, prise d'une façon plus globale, nous nous sommes intéressé, tout comme dans la période précédente, aux aspects de son discours ne se référant pas explicitement à l'entreprise. Cet exercice a pour effet de nous reliair au fil de notre hypothèse, à savoir que la FTQ est un acteur social dont l'intervention s'inscrit dans la dimension des mouvements sociaux.

Nous avons pour preuve ses revendications inscrites dans le rapport hors travail et dont nous avons déjà fait état plus haut. Nous jugeons important de présenter également sa vision de la mobilisation syndicale, celle des nouvelles solidarités sociales, sa perception des autres mouvements sociaux, la formulation de son projet de société de même que son implication dans le Fonds de solidarité FTQ.

4.12.1 Mobilisation syndicale

Le mouvement syndical fait face à de grands défis selon la FTQ. Le morcellement du syndicalisme, du fait de la montée des syndicats indépendants, suscite une interrogation quant à la pertinence et à la légitimité du mouvement syndical. Pour le renforcer, à la FTQ, on cherche de nouveaux moyens pour resserrer les liens entre les grandes centrales, tout en se prononçant en faveur de la fusion des petits syndicats (*FTQ*, 1991b:12).

Sur un autre plan, on assiste à une expansion remarquable de la diversité dans la composition de la main d'oeuvre. On y retrouve davantage de femmes, des membres issus des minorités ethniques et raciales, des personnes handicapées, des gens plus ou moins scolarisés et salariés, et moins de jeunes (*FTQ*, 1998b:52). Ce sont des nouvelles réalités pour la composition du membership syndical avec lesquelles il faut composer et trouver des solutions pour fortifier le mouvement syndical, face au défi qu'elles posent. De plus, ces nouvelles réalités sont porteuses de nouvelles valeurs, car les valeurs véhiculées dans la société ont aussi changées. (*FTQ*, 1993b:51-54).

Les enjeux entourant l'organisation du travail, la composition du marché du travail et de la main d'oeuvre ne sont plus les mêmes. Ils sont d'un ordre nouveau. Pour

la FTQ, on fait face à de nouveaux besoins qui font appel à de nouvelles stratégies de mobilisation syndicale dont le but est de renforcer le mouvement syndical. Ces nouvelles stratégies s'élaborent autour du recrutement et tiennent compte de la culture des femmes, des personnes immigrantes et des jeunes. (*FTQ*, 1991b:10). En ce qui concerne l'implantation syndicale et la participation à la vie syndicale, c'est aussi une nouvelle approche dans la formation des membres, afin de faire face aux changements intervenus dans l'organisation du travail et de la gestion de l'entreprise.

La formation des membres prend plusieurs formes: formation en regard des nouveaux modèles d'organisation du travail, formation aux relations de travail et formation financière et économique. La formation dépasse le cadre du contenu du Code du travail et devient le lieu de transmission et de partage de nouvelles connaissances (*FTQ*, 1998b:6) qui visent à renforcer le militantisme syndical, par l'augmentation de la participation syndicale.

Toujours dans le but d'améliorer la circulation de l'information, l'exécutif syndical publie un nouveau journal, le *FTQ express*, qui donne la parole aux membres. Au cours de cette période, la Centrale organise plusieurs colloques, publie plusieurs mémoires et guides d'action syndicale portant sur les nouveaux enjeux dans l'entreprise et dans le social. De plus, elle modifie les structures des assemblées pour mieux répondre aux besoins des membres et tenir compte de leurs critiques, les constitue en une sorte de forum démocratique qui leur permet d'exercer un contrôle sur leur syndicat (*FTQ*, 1993b:93). Enfin, elle développe des approches pédagogiques extrêmement dynamiques pour augmenter la participation aux assemblées syndicales (*ibid.*).

La formation et l'information, non seulement visent l'intégration des nouveaux membres et le renforcement de l'implantation syndicale, elles sont aussi des plateformes de transparence de l'action syndicale de même que des leviers de promotion pour une réelle démocratie syndicale.

Force est d'admettre, que tout en répondant à l'appel à la participation et à la concertation lancé par la direction de l'entreprise, la FTQ entre en compétition avec

celle-ci, en opposant sa propre démarche de participation syndicale, dans le but d'obtenir l'adhésion de nouveaux employés et de renforcer celles des anciens.

L'implantation et la participation à la vie syndicale constituent une sorte d'enjeu social, une contre-attaque aux nouvelles formes de participation introduites par la direction d'entreprise dans l'organisation du travail. Elles sont également un renfort à la mobilisation syndicale, car celle-ci est un élément de grande instance dans l'aboutissement des revendications et de la négociation des conventions collectives.

4.12.2..De nouvelles solidarités sociales

Les conséquences des restructurations de l'entreprise, de l'économie, des politiques sociales, la crise de syndicalisation et la nouvelle configuration du marché du travail font appel à de nouvelles solidarités. D'ailleurs, le thème du congrès tenu par la FTQ en 1991, s'intitule *Pour un Québec des solidarités*. Et pour y faire suite, en 1993, elle organise un colloque spécifique sur ce thème.

C'est avec le sentiment d'une certaine urgence que la Centrale pose le problème, pour renforcer le leadership du mouvement syndical, de même que sa présence dans la société sur la base de solidarités. Cette question n'est pas nouvelle dans le discours de l'exécutif syndical, mais au cours de cette période, celle-ci épouse de nouvelles dimensions pour faire face à des réalités dites nouvelles. Les structures régionales deviennent le lieu de regroupement permettant de tisser des liens de solidarité qui tiennent compte des dynamiques régionales, tout en tissant des liens de solidarité entre syndicats locaux et ceux à l'intérieur de la Centrale (FTQ, 1993b:101-102). On pose des jalons de fusion entre les syndicats, on cherche à resserrer les relations syndicales et à mettre les ressources en commun (FTQ, 1991b:12). La Centrale s'est même dotée d'un protocole de non-maraudage applicable à tous ses affiliés (FTQ, 1998b:25). Elle invite les syndicats indépendants à sortir de l'isolement, pour prendre place à l'intérieur d'une Centrale afin d'élargir les solidarités sociales (FTQ, 1991c:27; 1993b:100).

Par ailleurs, comme nous l'avons déjà vu, les recettes néo-libérales, comme voie de sortie de crise, ont pour conséquence, l'augmentation des inégalités sociales et la

montée d'une nouvelle forme d'individualisme et d'égoïsme social. De nouvelles solidarités sociales et économiques s'imposent donc. Pour la FTQ, elles passent avant tout par une véritable politique de plein emploi, soutenue par une véritable politique de main d'oeuvre (*FTQ*, 1991b:17-32). Elle se fait plus explicite quand elle affirme que, "c'est la seule voie qui puisse nous conduire à l'amélioration du bien-être et de la prospérité pour l'ensemble de la collectivité québécoise. C'est aussi la voie de l'équité sociale" (*ibid.*: 18).

La politique de plein emploi est le passage obligé vers le retour des solidarités sociales et économiques, parce que c'est elle qui, selon la FTQ, fera fructifier l'économie, en assurant un partage équitable de la richesse, tout en freinant la progression des inégalités et l'exclusion sociales (*FTQ*, 1991b:17-32; 1998b:30-37).

Les solidarités sont aussi d'ordre national. A ce chapitre, la FTQ cherche à établir des lieux de concertation avec les peuples autochtones et les communautés culturelles (*FTQ*, 1991b:53-55). Elle cherche à s'ouvrir aux groupes populaires et communautaires pour établir de riches collaborations (*FTQ*, 1993:56; 1998:31). A certains égards, les solidarités nationales ont une connotation politico-linguistique. Car tout en reconnaissant les droits culturels des personnes ayant immigré au Québec et leur attachement à leurs valeurs, y compris les droits des anglophones à disposer d'institutions proprement culturelles, toutes ces communautés de langues et de valeurs différentes, soutient l'exécutif syndical, ont la responsabilité et le devoir de partager le français, langue commune de la vie publique québécoise (*FTQ*, 1991b:54-55; 1991c:19).

Dans la mouvance des changements de divers ordres qui modifient les valeurs dans la société, la FTQ cherche à faire du Québec une société plus égalitaire, plus solidaire: une société de solidarités. Des solidarités syndicales pour renforcer le rapport de force du mouvement syndical, des solidarités économiques et sociales pour relever collectivement, au bénéfice de tous, l'économie du Québec, et enfin des solidarités nationales entre Québécois et Québécoises de toutes origines et de toutes souches, pour un Québec pluraliste et francophone (*FTQ*, 1991b:2; 1991c:19-21).

Dans le cadre proprement social, les solidarités prennent une forme d'aide envers les membres qui vivent des problèmes sociaux, tels l'endettement, la dépendance à l'alcool, à la drogue, (*FTQ*, 1993b:96). Des délégués syndicaux se transforment en délégués sociaux pour apporter de l'aide et du soutien à ces personnes (*ibid.*). C'est une autre façon de concurrencer la direction d'entreprise en ce qui a trait à l'adhésion des travailleurs.

De plus, les solidarités débordent le cadre national pour s'exprimer au niveau international. Sur ce plan, la FTQ développe des liens de coopération avec des partenaires dans les pays en voie de développement (*FTQ*, 1991a:27). Elle se dote d'un Fonds de coopération internationale pour développer des liens de partenariat entre syndicats du Nord et du Sud (*ibid.*).

A travers les nouvelles solidarités, la FTQ tend à imposer son leadership dans le mouvement syndical, à marquer fortement sa présence face aux nouveaux enjeux qui définissent les rapports sociaux, à renforcer sa reconnaissance dans la société et à élargir son champ de pouvoir face à la direction d'entreprise.

4.12.3 La FTQ et les autres mouvements sociaux

Au cours de cette période, nous constatons un changement dans le discours de la FTQ à l'égard des autres mouvements sociaux. Elle ne fait plus abstraction de leur existence et surtout reconnaît leur contribution pour l'élargissement de l'espace démocratique et pour le maintien de la présence effective de l'Etat dans plusieurs programmes sociaux visant à réduire les inégalités sociales (*FTQ*, 1998a:31).

La Centrale s'ouvre aux groupes et autres mouvements sociaux pour contrer la montée de l'exclusion et des inégalités sociales (*FTQ*, 1998b:31). Cette ouverture est loin d'être abstraite, car la FTQ, à travers plusieurs activités, permet aux syndicats locaux de "prendre contact avec les milieux communautaires et d'établir ainsi des collaborations très riches pour les uns comme pour les autres" (*FTQ*, 1991b:56). Elle établit des rapports de coopération reposant sur le mutualisme, ce qui lui permet de manifester sa présence de façon évidente dans le communautarisme et par surcroît, de

renforcer son leadership dans le mouvement syndical.

Le corporatisme syndical pratiqué à l'égard des autres mouvements sociaux est mis à l'écart. Car selon elle, "La FTQ comme Centrale, n'est pas une addition de sections locales, mais bien un mouvement, un pôle de regroupements, un des réseaux de solidarités" (ibid.:102). La FTQ se définit en tant que mouvement social aux dimensions élargies, avec pour prédominance l'action syndicale. Ainsi, elle n'entend pas tisser des liens et des rapports de solidarités uniquement entre les syndicats. Ces rapports et ces liens, affirme-t-elle, "Nous les tissons enfin en travaillant de plus près avec les différents groupes populaires et communautaires qui oeuvrent, comme nous, pour améliorer le bien-être de leurs membres qui sont souvent plus démunis que nous"(ibid.: 102).

En effet, la FTQ a reconnu qu'en dehors du rapport salarial et de la négociation des conventions collectives, le mouvement syndical n'occupe pas à lui seul tous les champs des revendications sociales et ne peut prétendre qu'il est le seul à pouvoir définir les besoins de la population. Ici une remarque s'impose. Ainsi, tout en reconnaissant l'existence des mouvements sociaux et se disant ouverte à eux, la FTQ ne semble pas être intéressée à établir des rapports, à tisser des liens avec tous les mouvements sociaux. Tout au long de son discours, elle fait plus particulièrement mention de ses liens et de ses rapports avec les groupes populaires et communautaires.

Ceci laisse entendre que les groupes populaires et communautaires qui font partie des mouvements sociaux, implantés dans leurs milieux respectifs et proches des besoins de leurs membres au quotidien, sont vus davantage comme des partenaires. Ainsi, par leurs revendications, ces groupes qui cherchent à faire aboutir celles-ci au quotidien, en ayant un contact permanent avec leurs membres, sont comme les syndicats qui manifestent leur présence en permanence auprès de leurs membres, et non pas à l'occasion, quand se présente un événement.

Pour conclure, la FTQ, dans son approche des mouvements sociaux, a une préférence marquée pour tisser des liens de coopération avec les mouvements qui, tout comme les syndicats, s'activent sur le terrain, de manière constante, en oeuvrant au quotidien, à l'amélioration du bien-être de leurs membres.

4.12.4 Un nouveau projet de société

Le vingtième congrès tenu par la FTQ en 1987 marque un changement majeur dans son orientation idéologique. L'exécutif syndical a élaboré un nouveau projet de société qui rompt avec les idéaux classiques du marxisme. On ne retrouve nulle part, dans ce projet de société, des références à la construction d'un Etat de travailleurs. Au socialisme démocratique s'est substitué la sociale-démocratie. Déjà vers la fin des années 1970, la FTQ annonçait son divorce d'avec le socialisme d'inspiration marxiste pour se rapprocher de la sociale-démocratie à la suédoise.

La FTQ devient ainsi moins idéologique, plus pragmatique, en reconnaissant que le socialisme démocratique n'a pas de signification très claire. Selon elle, tous les partisans de l'idéologie de gauche s'en réclament (*FTQ*, 1987b:33) et à la FTQ, on patauge entre socialisme d'inspiration marxiste et sociale-démocratie (ibid.:32). On peut comprendre pourquoi, à l'époque, son projet de société était truffé d'incertitudes et d'ambiguïtés.

En 1987, la Centrale confirme sans ambages, son adhésion à la sociale-démocratie. Son discours change complètement de ton, il n'est plus accentué sur le rejet global, mais plutôt sur des revendications ou plate-formes sectorielles et réalistes (ibidem). La FTQ rejette la spécificité de classes et élabore un projet de société non exclusiviste. Celui-ci est inclusiviste, intégrateur, c'est-à-dire s'ouvre à toutes les catégories et groupes sociaux, comme en témoignent ces lignes: "Il apparaît évident lorsque l'on met de l'avant une plate-forme sociale-démocrate qu'il faut saisir toutes les occasions de se rapprocher des autres groupes et de les rapprocher de nous également" (*FTQ*, 1989a:25).

D'où l'importance des nouvelles solidarités à l'égard des femmes, des jeunes, des autochtones, des personnes immigrantes et en général envers les catégories socialement minoritaires. C'est sans oublier l'établissement de liens et la construction de rapports avec les groupes populaires et communautaires.

La Centrale ne rêve plus à l'édification d'une société qui s'identifierait à une

classe sociale particulière, appelée à s'appropriier l'économie, comme il en était question dans son ancien projet de société. Elle fait le choix d'une société sociale-démocrate pour institutionnaliser l'équité sociale, pour instaurer une plus grande justice sociale et une société d'égalité pour tous les citoyens devant la loi et dans les institutions. Ce choix d'une sociale-démocratie doit aussi, selon elle, assurer une redistribution équitable, coordonner et planifier les richesses et les ressources afin de satisfaire les besoins humains, fondamentaux et sociaux de la population. Elle doit assurer une représentation juste et équitable de tous les citoyens et citoyennes dans les institutions parlementaires, afin d'élargir l'espace démocratique et rapprocher l'Etat de la population. Enfin, elle se doit d'instaurer une véritable démocratisation de l'entreprise et une véritable politique de plein emploi (ibid.: 33).

L'intervention soutenue de l'Etat dans les questions économiques et sociales est le socle sur lequel repose le projet de société social-démocrate mis de l'avant par la FTQ. La Centrale s'accroche fortement aux principes fondamentaux du keynésianisme qui sont la base même du modèle de société social-démocrate. Institué pour contrecarrer principalement le courant marxiste et sa pensée de justice sociale, aujourd'hui, le keynésianisme est sérieusement confronté à la montée du néo-libéralisme qui, avec la remise en cause du marxisme et des mouvements qui s'y rattachent, occupe quasiment tous les espaces institutionnels, du marché, des politiques sociales et économiques.

La sociale-démocratie est en quelque sorte elle aussi remise en cause, avec la diminution de l'intervention de l'Etat, la déréglementation, la privatisation, le libre "marché" et la flexibilité comme nouvelle voie de restructuration.

Alors, en choisissant la sociale-démocratie en tant que projet de société pour freiner la marche ascendante du néo-libéralisme,²⁶ n'est-ce pas là un véritable défi que se lance la FTQ? C'est dans ces lignes qu'elle exprime le plus clairement cette volonté:

Si nous jugeons approprié de repenser aujourd'hui notre projet de société,

²⁶ La FTQ emploie le plus souvent le terme de néo-conservatisme à la place du terme néo-libéralisme.

c'est entre autres parce que nous sommes confrontés aux conséquences désastreuses des politiques néo-conservatrices. C'est parce que les principes fondamentaux à la base de notre projet de société sont bafoués et que nous sentons le besoin de les réaffirmer. Au projet de société néo-conservateur, nous opposons notre projet de société qui s'inspire de la sociale-démocratie (ibidem:26).

A la FTQ, il n'est pas question de rejeter le modèle de société sous-tendu par les politiques keynésiennes, mais de l'adapter aux besoins des sociétés d'aujourd'hui (ibid.:15). C'est dans cette optique que son projet de société intègre pleinement la politique de plein emploi. Elle l'affirme dans ces termes: "La FTQ propose l'adoption d'un projet de société fondé sur le plein emploi et appelle de tous ses voeux l'accession du Québec à la souveraineté" (FTQ, 1991:18).

Pour la FTQ, la souveraineté du Québec est une condition indispensable à l'édification de la société sociale-démocrate, société dans laquelle le droit au travail et le plein emploi seront des réalités (ibid.). La Centrale se fait plus explicite en écrivant:

Toutes les familles politiques ont leur place dans la proposition de la souveraineté. La FTQ se situe, pour sa part, dans le camp de la sociale-démocratie et souhaite, bien entendu, que dans le contexte de la souveraineté, ce soit de ce côté que penche résolument le Québec (FTQ, 1990a:6).

On peut comprendre alors pourquoi la Centrale appuie et fait la promotion de la souveraineté. Car elle fait de la politique partisane et ne s'en cache pas. Elle appuie le PQ et invite ses militants à investir ce parti pour le pousser à intégrer au maximum la plate-forme sociale-démocrate et accentuer le débat sur la souveraineté (FTQ, 1987b:47-54).

Mais elle n'entend pas pour autant compromettre son autonomie politique. C'est dans ce sens qu'elle définit clairement à quelle enseigne loge son projet de société. Comme le souligne l'exécutif syndical, la FTQ est une organisation syndicale qui propose et qui s'oppose (ibid.:48). Elle est non seulement cela, mais elle est de plus, innovatrice. Le Fonds de solidarité en est l'exemple le plus concret.

4.12.5 Le Fonds de solidarité FTQ

Nous avons déjà dressé le profil historique du Fonds de solidarité FTQ dans la période précédente et nous avons aussi expliqué pourquoi nous portons une telle attention à cette innovation syndicale. Nous n'y reviendrons pas. Si nous tenons à aborder ce sujet au cours de cette période, c'est en continuité avec notre analyse de la période antérieure.

Tout d'abord, une remarque s'impose. Contrairement à la période précédente, pour la présente période nous nous appuyons sur les documents écrits de la FTQ, se rapportant au Fonds de solidarité. Ceux-ci ne sont pas nombreux et ce n'est que dans deux documents syndicaux que l'exécutif de la FTQ accorde une place, dans son discours, au Fonds de solidarité.

Le Fonds est présenté comme un nouvel outil, une stratégie syndicale innovatrice qui vise à remplacer l'actionnariat, c'est-à-dire, vu comme "une solution de rechange à tous les programmes d'actionnariat" (*FTQ*, 1987a: 54). Car ceux-ci, avance la Centrale, comportent des risques énormes pour les salariés, puisqu'ils s'articulent autour du rapport de propriété de l'entreprise, tandis que ceux du Fonds s'articulent autour du rapport de solidarité. Ce n'est donc pas sans raison qu'il est fondé sur la création d'emplois.

Au début de sa création, vu ses moyens limités, le Fonds opérait cas par cas. Aujourd'hui, par contre, il prend un visage sectoriel. Cette intervention se fait dans un cadre de partenariat avec des intervenants privés, publics et régionaux. Le Fonds de solidarité est présent dans neuf régions et implique seize fonds régionaux de solidarité (*FTQ*, 1995a:41).

Dans son discours, la FTQ présente l'intervention sectorielle du Fonds comme une nécessité, pour consolider et renforcer les différents secteurs d'activité économique et sociale, et par le fait même, contribuer à mieux protéger et à créer des emplois (*ibid.*: 42). Et c'est sans vouloir pour autant se substituer à l'employeur, qui est autonome de l'action syndicale. (*Fournier*, 1996:5).

Ainsi Le Fonds de solidarité sort des sentiers battus des investissements conventionnels réservés principalement aux PME. Il intervient dans des secteurs de haute technologie: aérospatiale, biotechnologie, aéronautique, matériel de transport, équipement forestier, informatique, etc. (*Fournier, ibidem*), pétrochimie et télécommunication (*FTQ, 1995a:42*). Mis à part ces créneaux d'avenir, il est présent dans le secteur minier et dans celui du récréo-tourisme (*ibid.*).

Le Fonds de solidarité a donc compris rapidement qu'il faut élargir son intervention, en développant une stratégie sectorielle reposant sur le partenariat, pour renforcer le contrôle québécois dans des secteurs-clé de l'économie (*ibid.*).

Par ailleurs, comme nous l'avons déjà signalé, le Fonds de solidarité fait un bilan social de l'entreprise avant d'investir, pour ensuite procéder à un suivi. Dans les deux cas, ce processus s'exerce en collaboration étroite avec le syndicat local. Il vise à mettre en valeur le savoir-faire des travailleurs, jugé jusque là inexploité, en mettant sur pied des sessions régulières d'information et de formation économique en entreprise (*Fournier, 1996:4*).

Ainsi, tel que le formulent les chercheurs du CRISES:

Le programme de formation économique aux travailleurs, apparaît comme une source concrète d'apprentissage tant pour la partie patronale que pour les travailleurs [...]. Par ailleurs, la formation économique favorise chez les travailleurs une meilleure compréhension des décisions qui pourraient leur paraître aberrantes. En retour, ceci fait la démonstration de l'intérêt pour le dirigeant de communiquer et de rendre transparente la gestion de l'entreprise aux travailleurs. (*CRISES, 2000:71*).

Le Fonds de solidarité tend à instaurer une nouvelle forme de gestion participative, à modifier les formes d'organisation du travail, et du même coup, contribuer au renforcement de la démocratisation sociale de l'entreprise (*Fournier, 1996:4*), en favorisant la liaison de deux logiques qui était *a priori* bien séparées: la logique financière et la logique sociale (*CRISES, 2000:7*).

Dans son discours, la FTQ fait ressortir principalement que le Fonds de solidarité se fonde sur le paradigme du plein emploi et qu'il ne vise pas à se substituer

au rôle de l'employeur, ni à celui de l'action syndicale, mais vise plutôt à remplacer les programmes d'actionnariat dans l'entreprise. Mais dans les faits, il est un complément de l'action syndicale de la FTQ, dans sa démarche en vue d'élargir l'espace de démocratisation sociale de l'entreprise. De plus, il contribue à renforcer la concurrence que livre la FTQ à la direction d'entreprise, en ce qui a trait à l'adhésion des travailleurs, par l'instauration d'une nouvelle forme de gestion participative.

Le Fonds de solidarité est en quelque sorte un renfort à la stratégie syndicale de la FTQ qui vise à contrecarrer l'offensive patronale, en lui faisant concurrence sur le terrain même de l'entreprise. Que ce soit directement, ou indirectement, le Fonds de solidarité sert de courroie de transmission dans la démarche syndicale pour modifier les rapports de force dans l'entreprise. Du même souffle, il participe aux enjeux qui redéfinissent les rapports sociaux dans l'entreprise.

4.13 Conclusion

Tout au long de notre analyse du contenu du discours de la FTQ, nous avons montré que sa compréhension de la crise et de l'entreprise, ainsi que son action syndicale et ses stratégies ont grandement évolué. Il en est de même de la nature de ses revendications. A mesure que l'on avance dans ses représentations sur l'entreprise, le discours devient plus offensif et ouvert. Il est clair que ce changement commence à se dessiner vers la fin des années 1970, années à partir desquelles la Centrale cherche à abandonner la stratégie de confrontation et d'affrontement. Toutefois, à cette époque, son discours demeurait pour le moins défensif.

Jusqu'au début de la présente période, la FTQ continue à manifester une certaine méfiance, face aux nouvelles formes d'organisation du travail et à se faire réticente, face aux appels de coopération lancés aux syndicats par la direction d'entreprise. Dans quelques-uns de ses textes de congrès de 1987 et de 1989, on y retrouve encore, mais de façon plus anodine, des expressions telles que , "imposition arbitraire de l'organisation du travail", "exploitation de la force de travail des travailleurs", et en même temps des expressions allant vers l'ouverture et la

participation. C'est comme si la Centrale vivait une période de transition. Elle se pose des questions et cherche à clarifier ses réflexions et ses stratégies pour participer aux changements introduits dans l'organisation du travail.

Enfin, dans son congrès de 1991, l'hésitation cède la place à l'offensive, et la participation devient l'expression centrale, le leitmotiv du discours de la Centrale. Elle veut prendre des initiatives et proposer des alternatives. Globalement, comme nous en avons rendu compte tout au long de notre étude, la FTQ a grandement modifié son discours.

Comme nous avons pu le constater, la Centrale nous livre une autre explication de la crise économique. Celle-ci n'est plus considérée comme de nouveaux moyens que se donnent les capitalistes, avec la complicité de l'Etat, pour exploiter davantage les travailleurs. Certes, on met encore l'accent sur l'inflation mais ici, la crise est l'objet d'une autre interprétation. Elle n'est plus considérée comme attaques répétitives sur les revenus des travailleurs de même qu'elle ne fait plus une seule catégorie de victimes. Les entreprises, tout comme les travailleurs et la population sont victimes des conséquences de la crise inflationniste, pour des raisons bien différentes, comme nous l'avons déjà expliqué.

La crise inflationniste entraîne une crise de production et une crise de consommation. Le taux de productivité chute, le pouvoir d'achat global s'affaiblit (*FTQ*, 1991b:22-28). C'est aussi une crise fiscale.

A partir des années 1990, la Centrale analyse la crise dans de nouvelles dimensions. Celle-ci perdure à travers des récessions conjoncturelles auxquelles se superposent des changements structurels. Ceux-ci sont vus comme de nouvelles stratégies déployées par l'Etat et les entreprises pour sortir de la crise. Le premier, pour résoudre l'épineux problème de déficit et les secondes pour se tenir dans la concurrence internationale engendrée par la globalisation du marché.

La crise est aussi une crise des valeurs. La montée de la doctrine néo-libérale, constate la Centrale, entraîne la montée d'une nouvelle forme d'individualisme, tant

dans la société que dans l'entreprise. Le travail perd sa valeur en tant que mode d'insertion sociale, avec le renforcement de l'exclusion des individus du marché du travail et la précarisation de l'emploi. Ces phénomènes ont pour conséquence, selon la Centrale, l'accroissement des inégalités sociales.

Quant au mouvement syndical, il fait face à une crise d'adhésion, alimentée par le morcellement du syndicalisme québécois dû à la progression des syndicats indépendants. La FTQ s'inquiète, elle fait appel à l'unité syndicale pour renforcer le mouvement, face aux nouveaux enjeux issus des changements structurels. Les politiques néo-libérales ne ménagent ni l'écologie, ni la culture. Celles-ci sont menacées par la politique de déréglementation. Le français perd du terrain dans l'entreprise et dans la société. Ici, la FTQ s'appuie sur la souveraineté pour donner au français la place qui lui revient dans la société, tout comme elle s'appuie sur cette constance politique pour implanter une véritable politique de plein emploi.

Au sein de la société, le consensus social érigé par la Révolution tranquille s'effrite. Une nouvelle forme d'égoïsme social émerge. On assiste à une crise des solidarités. La crise de l'Etat-providence se renforce, ce qui entraîne à son tour, le renforcement de la crise de consommation des services sociaux, tandis que la bureaucratisation éloigne les citoyens des centres de décision. Pour la Centrale, il s'agit d'une entorse à la démocratie, à laquelle le mouvement syndical est appelé à remédier. C'est dans cette perspective qu'elle oriente ses revendications, axées vers l'élargissement de l'espace de démocratie, tant dans la société que dans l'entreprise, de même qu'elle propose de nouvelles solidarités pour répondre aux nouveaux besoins dans le monde syndical et dans la société.

Au cours de cette période, l'entreprise a une audience considérable dans le discours de la FTQ et sa conception à son égard s'est remarquablement modifié. Ainsi, au début, elle se faisait très critique envers les nouvelles stratégies patronales d'organisation du travail, les considérant comme une nouvelle forme de taylorisation du travail. Cependant, elle finit par admettre leur nécessité pour la survie des entreprises, dans le contexte de la concurrence internationale et, par surcroît, les considère

nécessaires à la garantie des emplois. De plus, les changements, accompagnés d'une formule d'organisation participante (démocratie salariale), sont accueillis favorablement par les travailleurs qui y voient un cadre permettant de reconnaître leur valeur et leur savoir-faire.

La Centrale juge qu'il est un devoir impérieux pour elle d'être partie prenante de ces mutations, pour ne pas laisser le champ libre à l'entreprise, comme se fut le cas lors de la période précédente. Car comme on l'a vu, la participation est avant tout une stratégie dont le but est de permettre à la Centrale de prendre place au sein de l'entreprise afin d'orienter davantage les changements en faveur des besoins des travailleurs et de favoriser une réelle démocratisation de l'organisation du travail. Parallèlement, elle cherche à renforcer la démocratie syndicale par la participation et l'implication des membres à la vie syndicale.

Sur le plan institutionnel, la population et les travailleurs continuent d'être exclus des centres du pouvoir, mais dans l'entreprise, il y a un processus de partage de pouvoir qui est en cours. Toutefois, le pouvoir des syndicats est attaqué par des lois spéciales et le Code du travail à son tour affaiblit le rapport de force des syndicats face à la direction d'entreprise.

Par ailleurs, malgré le fait que la Centrale ait admis et reconnu que le mode de gestion participatif diminue l'autoritarisme patronal, elle a tout de même conclu que le rapport salarial continue d'être marqué par l'exclusion. L'exemple le plus frappant sur lequel elle s'appuie, est l'exclusion des travailleurs et des syndicats dans l'implantation et dans l'orientation des changements technologiques. Quant à la négociation des conventions collectives, elle est le théâtre de nouveaux enjeux que l'exécutif syndical considère comme un défi de taille pour l'action syndicale, en quête d'un élargissement du cadre des négociations collectives.

Malgré le fait que l'organisation participante ait permis aux travailleurs et aux syndicats de prendre davantage de place dans l'entreprise, et que la flexibilité dans les relations de travail ait permis aux travailleurs de faire des gains d'autonomie, de même

qu'aux syndicats d'accroître leur pouvoir d'influence, la Centrale conçoit néanmoins le partage du pouvoir dans l'entreprise comme limité.

A partir de cela, l'exécutif syndical analyse le modèle de gestion participatif sous deux angles: d'un côté, ce modèle accorde un certain gain de pouvoir, tandis que de l'autre, il vise à renforcer, de manière détournée, le pouvoir patronal. Tout comme l'Etat, l'entreprise est l'un des enjeux des rapports sociaux et de pouvoir. C'est pourquoi la Centrale revendique un partage du pouvoir réel et équitable, une véritable cogestion dans l'entreprise, et réclame, face à l'Etat, l'élargissement de la démocratie et du cadre des égalités.

Malgré cela, la Centrale voit dans le mode de gestion participatif, encadré par la flexibilité, un cadre idéal pour bâtir de nouveaux rapports permettant au rapport salarial, malgré sa nature conflictuelle, d'aboutir à des objectifs convergents. Pour la FTQ, contrairement à la direction patronale, la concertation patronale-syndicale ne remet pas en cause les conflits entourant le rapport salarial, ni les rapports patronaux-syndicaux, ceux-ci étant inhérents à ces rapports. La concertation rend ces conflits moins antagoniques, c'est-à-dire qu'elle rend les relations de travail patronales-syndicales plus flexibles, moins conflictuelles. Ainsi, pour la FTQ, la concertation joue un rôle très important, parce que selon elle, cela rend les négociations plus efficaces (*FTQ*, 1993a:36).

Sur le terrain syndical, la Centrale s'engage à impliquer ses membres dans la vie syndicale, à les insérer dans des réseaux d'activités participantes. L'exécutif syndical rivalise avec la direction d'entreprise en matière de participation, pour ne pas se laisser ravir l'adhésion des travailleurs. Pensée en terme de pouvoir, la rivalité est vive entre la FTQ et la direction patronale. Toutefois, cette rivalité se joue à la fois, dans un cadre concertationniste et conflictuel, sans pourtant tomber dans l'affrontement.

Ainsi, on assiste dans le discours de la FTQ à un changement notable. Au cours de la période antérieure, le discours, inscrit dans l'approche de lutte de classes, était un discours d'affrontement et de confrontation exprimant le rejet global. Celui-ci

était défensif et empreint d'ambiguïtés. Aujourd'hui, inscrit dans une approche participative et "concertationniste", il est cohérent, offensif et ouvert. Il s'écarte de la vision hégémonique du mouvement syndical. La Centrale cherche à se rapprocher des autres mouvements sociaux et à se les rapprocher d'elle. Les critiques envers l'État sont moins dures. La FTQ cherche plutôt à influencer les gouvernements pour que ceux-ci remettent en cause leurs politiques néo-libérales afin d'accentuer leur intervention, tant dans la vie sociale qu'économique.

De plus, la FTQ appuie les démarches patronales de réorganisation du travail, tout en demeurant cependant critique. Elle y participe, tout en se considérant collaboratrice et adversaire. C'est ce que Jacques Boucher appelle la "concertation conflictuelle", et que nous, nous appelons l'harmonie dans la contradiction. Sans cette dialectique, l'action syndicale deviendrait amorphe, son discours dénué de sens et son leadership dans le mouvement syndical serait sérieusement remis en cause. Par contre, en intégrant cette dialectique, elle confirme son leadership dans le mouvement syndical.

Par ailleurs, force est d'admettre que le changement de discours de la FTQ a un lien étroit avec son nouveau projet de société, qui repose sur un large consensus, et non plus sur le rapport de force d'une catégorie sociale en particulier, les travailleurs.

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE V

5.1	La crise: analyse thématique	220
5.1.1	Dimension économique	222
5.1.2	Dimension organisationnelle	222
5.1.3	Dimension institutionnelle et rapports sociaux	223
5.2	L'entreprise: analyse thématique	224
5.2.1	Niveau organisationnel	225
5.2.2	Niveau institutionnel et rapports sociaux	227
5.3	Revendications syndicales: analyse thématique	228
5.3.1	Niveau organisationnel	229
5.3.2	Niveau institutionnel et rapports sociaux	230
5.4	Bref retour sur les revendications hors travail	231
5.5	Analyse thématique conceptuelle	233

CHAPITRE V

L'ANALYSE THÉMATIQUE DU CONTENU DU DISCOURS DE LA FTQ: DE L'EXCLUSION A LA PARTICIPATION

L'exposé du contenu du discours selon les deux périodes étudiées, nous a donc permis de constater que le discours de la FTQ sur l'entreprise, de même que ses représentations de la crise et de l'Etat ont subi une transformation majeure. Ce sont avant tout les revendications qu'elle a mises de l'avant qui justifient ce changement, et ce, à partir de la deuxième moitié des années 1980. Au cours de cette période, de congrès en congrès, ce changement prend davantage forme, assise et espace dans le discours de la Centrale.

Cependant, notre exposé et l'analyse du contenu du discours de la FTQ, malgré leur pertinence, ne facilitent pas forcément leur compréhension quand il s'agit de la comparaison d'une période à l'autre. Pour y suppléer, il s'est avéré nécessaire de mieux faire ressortir, d'une période à l'autre, les changements des perceptions et des positions syndicales de la Centrale, et ce, à partir des trois grandes catégories de notre analyse présentées dans la problématique. Pour ce faire, nous avons retenu le modèle d'analyse thématique. Car selon nous, tout discours s'élabore autour de thèmes sur lesquels porte la réflexion du locuteur et qui affirment sa position.

Notre analyse et l'exposé du contenu du discours nous permettent de relever trois différents thèmes²⁷ : ceux que nous qualifions de secondaires et d'autres que nous

²⁷ Dans les tableaux thématiques, les thèmes importants sont en majuscule, les thèmes fondamentaux ou dominants sont en caractère gras et les thèmes secondaires sont en caractère ordinaire.

qualifions de principaux, de fondamentaux, ou de dominants. Selon nos trois grandes catégories d'analyse, nous avons regroupé ces thèmes sous forme de tableaux. Ceux que nous qualifions de secondaires sont les thèmes utilisés par la Centrale dans son discours à titre de référence pour appuyer sa position ou clarifier ses revendications. Ceux que nous qualifions de principaux, de fondamentaux ou de dominants sont les thèmes autour desquels elle élabore ses positions et articule ses revendications. Notre analyse se concentre, d'une manière spécifique sur ces thèmes, sur leur importance dans le discours de l'exécutif syndical.

La raison de ce choix est de mieux faire ressortir les caractères distincts du discours de la FTQ au cours des périodes étudiées. En d'autres mots, il s'agit de mieux rendre compte et de définir les principaux éléments du changement qui sont au coeur de son discours.

5.1 La crise: analyse thématique

Tout au cours des deux périodes étudiées, la FTQ a tenu compte dans son discours des quatre dimensions de la crise. Comme nous l'avons vu dans l'exposé du contenu de son discours, ces dimensions sont présentées dans le tableau thématique suivant: crise économique, crise organisationnelle, crise institutionnelle et crise des rapports sociaux.

TABLEAU II: LA CRISE

	1970-1985	1986-1998
Crise économique	INFLATION EXPLOITATION DOMINATION DE CLASSE Consommation Investissement L'Etat	INFLATION CHANGEMENTS STRUCTURELS RECESSIONS CONJONCTURELLES L'Etat
Crise organisationnelle	EXPLOITATION EXCLUSION Crise du travail Crise de syndicalisation	EFFRITEMENT DU MOUVEMENT SYNDICAL CRISE DU TRAVAIL
Crise institutionnelle	EXCLUSION DOMINATION DE CLASSE AUTORITARISME L'Etat	EXCLUSION DESENGAGEMENT ETATIQUE DEREGLEMENTATION PRIVATISATION FLEXIBILITE Néo-libéralisme
Crise des rapports sociaux	EXCLUSION DOMINATION AUTORITARISME	EXCLUSION FLEXIBILITE
Autres crises	Environnement Crise culturelle Crise des solidarités sociales	Environnement Crise culturelle Crise des solidarités sociales

En visualisant ce tableau, on se rend compte aussitôt des changements dans la représentation et la perception de la FTQ sur la crise dans son ensemble.

5.1.1 Dimension économique

L'inflation, l'exploitation et la domination de classes sont les thèmes autour desquels l'exécutif syndical a élaboré ses positions sur la crise économique.

Ainsi, le thème de l'inflation renvoie à la complicité de l'Etat avec les capitalistes pour les aider à tirer profit de la crise, au détriment des travailleurs. Le thème de l'exploitation, quant à lui, renvoie au traitement économique que subissent les travailleurs dans la crise et le thème de domination renvoie, quant à lui, à l'hégémonie du capitalisme.

Au cours de la deuxième période, inflation, récessions conjoncturelles et changements structurels sont les principaux thèmes autour desquels la FTQ élabore ses positions. Ils confirment le changement de son discours face à la crise économique. Il est vrai que le thème inflation est à nouveau au centre du contenu du discours, mais il est traduit différemment. Il renvoie à la politique monétariste du gouvernement fédéral et dont sont victimes travailleurs et entreprises. Et même si l'Etat continue d'être accusé de complicité, cette complicité ne renvoie pas à la problématique de la lutte de classes.

Quant au terme de récessions conjoncturelles, celui-ci est employé pour expliquer le prolongement de la crise, tandis que celui de changements structurels indique la voie de sortie de la crise imposée par le néo-libéralisme.

5.1.2 Dimension organisationnelle

Exploitation et exclusion sont les thèmes autour desquels la FTQ élabore sa position au cours de la première période, à l'égard de la crise organisationnelle. Le thème exploitation renvoie à l'action de classe des chefs d'entreprise pour maintenir et accroître l'accumulation du capital. Le thème exclusion est défini comme recoupement de l'exploitation des travailleurs dans l'organisation du travail.

Au cours de la deuxième période, la Centrale ne fait pas mention de la crise de l'organisation du travail. Elle parle de crise du syndicalisme en employant les thèmes d'effritement du mouvement syndical et de crise du travail. Le premier thème fait référence à la multiplication des syndicats indépendants qui représentent une menace

pour l'unité syndicale. Le deuxième thème quant à lui, traduit la dévalorisation sociale du travail avec l'éclatement des milieux de travail.

5.1.3 Dimension institutionnelle et rapports sociaux

C'est surtout la question du pouvoir qui domine le discours de la FTQ. . Au cours de la première période, l'articulation du discours de la Centrale repose sur ces trois thèmes: exclusion, domination et autoritarisme. L'exclusion renvoie à l'appropriation du pouvoir par la classe capitaliste et l'Etat. La domination est sociale et politique, elle traduit l'état de l'exercice du pouvoir dans l'entreprise et dans la société. Quant au thème d'autoritarisme, il renvoie au mode de gestion tayloriste.

Comme l'indique le tableau II, exclusion, désengagement étatique, déréglementation, privatisation et flexibilité sont les thèmes sur lesquels reposent la définition de la position de la Centrale sur la crise au niveau institutionnel et celui des rapports sociaux au cours de la deuxième période.

Le thème d'exclusion se rapporte à la concentration du pouvoir dans les mains des grands possédants de l'économie et de l'Etat, dans un nouvel ordre économique et politique. Le désengagement étatique renvoie à la remise en question du keynésianisme par la montée du néo-libéralisme. Déréglementation et privatisation sont traduites en termes de principales réponses de l'Etat aux pressions néo-libérales. Quant au thème flexibilité, il exprime l'ouverture de la direction d'entreprise au partage du pouvoir.

D'une période à l'autre, la Centrale emploie le plus souvent les mêmes thèmes pour définir sa position face à la crise. Il ne faut pas pour autant en conclure qu'il n'y a pas de changement dans son discours. Ainsi, dans la première période, la crise est inscrite dans le cadre de l'exploitation capitaliste. L'organisation du travail est l'enjeu de cette même exploitation. Les relations de travail sont dominées exclusivement par le pouvoir patronal. L'Etat est considéré comme l'enjeu des rapports d'exploitation, de domination et d'exclusion. En d'autres termes, il est le régulateur de la reproduction de la lutte de classes.

Au cours de la deuxième période, la crise n'est plus placée dans le cadre de

l'exploitation, mais dans celui du bouleversement des marchés, de la politique monétariste du gouvernement fédéral et de l'émergence du néo-libéralisme et de ses valeurs. Par contre, l'Etat est toujours qualifié de complice, mais cette complicité, comme nous l'avons déjà mentionné, ne s'inscrit plus dans la grille d'analyse de la lutte de classes. La Centrale continue d'employer le thème d'exclusion pour définir le rapport salarial et les rapports Etat/citoyens. De plus, des thèmes autres émergent tels que: désengagement étatique, déréglementation et privatisation. Ils traduisent un changement dans le discours de la Centrale.

Cependant, le maintien du thème exclusion et de son contenu ²⁸ - même s'il n'est pas défini dans l'approche de la lutte de classes - témoigne d'un certain lien du discours de cette période avec la précédente. Sur ce point, c'est la rupture dans la continuité. Ceci, on le retrouve aussi dans ce que nous appelons les autres crises. D'une période à l'autre, la crise culturelle a pour cadre de référence l'effritement du français vu en tant que langue commune et du travail, sauf que dans cette présente période, l'entreprise n'est pas forcément mise en cause, mais plutôt l'Etat dans sa politique sur la langue d'affichage. La crise de l'environnement continue à être présentée comme le souci cadet des chefs d'entreprise. A la seule différence que l'exposé du discours, en ce qui concerne la deuxième période, est dépouillé de son contenu de classes, et déborde le cadre local et national pour se porter au niveau planétaire. La crise de solidarité sociale est en soi une préoccupation nouvelle pour la FTQ.

5.2 L'entreprise: analyse thématique

Au cours des deux périodes étudiées, la présentation du discours de la FTQ sur l'entreprise nous a permis de mettre en relief les grandes dimensions d'analyse contenues dans notre problématique: niveau organisationnel, niveau institutionnel et niveau des rapports sociaux. Ces dimensions se retrouvent à l'oeuvre dans notre analyse thématique sur l'entreprise.

²⁸Le thème exclusion, ici, se rapporte davantage à l'implantation des nouvelles technologies.

TABLEAU 111: L'ENTREPRISE

1970-1985

1986-1998

Entreprise Organisation	FLEXIBILITE INDIVIDUALISME Exploitation Domination capitaliste	NEO-TAYLORISATION FLEXIBILITE PARTICIPATION Démocratisation sociale de l'entreprise
Entreprise Institution	EXCLUSION DOMINATION DE CLASSE Subordination sociale	EXCLUSION FLEXIBILITE PARTICIPATION Concertation Partage du pouvoir
Entreprise Rapports sociaux	EXCLUSION DOMINATION DE CLASSE	EXCLUSION FLEXIBILITE PARTICIPATION Concertation

5.2.1 Niveau organisationnel

Au cours de la première période, la position de la Centrale se forme autour de ces deux principaux thèmes: flexibilité et individualisme. Le thème flexibilité se traduit par une stratégie manipulatrice qui renforce la division du travail, la domination et l'exploitation capitaliste, tout en faisant croire aux travailleurs qu'ils ont un contrôle sur le procès de travail. Le thème de l'individualisme, quant à lui, renvoie au développement d'une forme de compétition entre les travailleurs. C'est un danger pour la solidarité des travailleurs et la place des syndicats dans l'entreprise. Cette approche tend à remettre en cause l'action syndicale dans l'entreprise en rapprochant les travailleurs de la direction d'entreprise et les écartant des syndicats.

Au cours de la deuxième période, la FTQ, dans son analyse, nous dresse un tableau de l'entreprise qui contraste en quelque sorte avec la période antérieure. Sa position s'articule autour de ces quatre thèmes: néo-taylorisation, flexibilité, concertation et participation. Il en résulte un changement évident qui met en relief un

nouveau portrait de l'entreprise. Les principaux thèmes utilisés témoignent de ce changement.

Nous retrouvons certes le thème flexibilité, mais sa traduction est tout à fait différente d'avec celle dont il a été l'objet dans la première période. Ici, il est l'objet d'une double traduction. Dans le cas de la polyvalence qui accompagne la néo-taylorisation, la flexibilité est décrite en terme de stratégie à vocation purement économique. Ainsi, la néo-taylorisation du travail répond à la volonté des chefs d'entreprise d'accroître au maximum la productivité. Ce modèle de flexibilité ne rencontre pas l'adhésion de l'exécutif syndical, parce que marqué d'autoritarisme et se rapprochant des nouvelles stratégies néo-libérales.²⁹

Par contre, dans le cas de la réorganisation négociée, la flexibilité renvoie à la démocratie salariale et la Centrale l'approuve et l'accepte.³⁰ Ainsi le thème de concertation exprime le processus de changement dans les stratégies patronales-syndicales. Quant à la participation, ce thème est défini en tant que force motrice de la démocratisation sociale de l'entreprise, le véhicule de l'aboutissement des revendications et l'expression de la concertation.

L'appareil syndical établit un lien direct entre participation et concertation. En fait, selon la Centrale, l'exercice dynamique de la concertation dépend de l'entrée en jeu de la participation. Il ne pourrait y avoir de concertation réelle et formelle sans participation active.

En fin de compte, la participation des syndicats à l'entreprise est la réponse syndicale à l'appel lancé par les chefs d'entreprise, invitant les syndicats à la concertation. La FTQ en fait le véhicule de l'offensive syndicale.³¹

²⁹ Ici, la flexibilité revêt un caractère défensif.

³⁰ Il s'agit dans ce cas de la flexibilité offensive.

³¹ Nous reviendrons sur ce thème en proposant une analyse thématique plus approfondie et soutenue.

5.2.2 Niveau institutionnel et rapports sociaux

Au cours de la première période, exclusion et domination sociale sont les thèmes dominants du discours de la FTQ, quant au partage du pouvoir dans l'entreprise et des rapports sociaux. Ces deux thèmes, exclusion et domination sociale, s'entretiennent mutuellement et remplissent la même fonction: renforcer la subordination sociale des travailleurs au pouvoir patronal. Ainsi, le pouvoir est considéré comme l'expression de la domination de classes.

Au cours de la deuxième période, exclusion, flexibilité et participation sont les thèmes autour desquels la Centrale fait la présentation institutionnelle de l'entreprise et des rapports sociaux. Le thème exclusion traduit les limites du partage de pouvoir et définit le droit de gérance de la direction patronale dans certains domaines jugés stratégiques, tels les changements technologiques et celui des informations. Le thème flexibilité traduit la modification en cours, c'est-à-dire celle du partage du pouvoir et le mode de gestion de l'entreprise. De son côté, le thème participation renvoie à la remise en question de l'exclusion des travailleurs, et par le fait même, il est le mécanisme par lequel prend forme l'inclusion des travailleurs.

Il ressort dans l'analyse de l'exécutif syndical que d'une période à l'autre, l'entreprise continue de reproduire l'exclusion des travailleurs. A la seule différence, contrairement à la période précédente, que ce thème n'est pas dominant et n'est pas non plus défini dans une approche globale empreinte de domination de classes, il renvoie plutôt au caractère restrictif du partage du pouvoir. Ainsi, il perd de sa substance idéologique, étant affaibli par le processus d'inclusion des travailleurs qui repose sur la participation en tant que formule d'expression de la flexibilité.

Ainsi force est d'admettre qu'au cours de cette période, la Centrale a modifié grandement sa perception à l'égard de l'entreprise, en tant qu'institution et enjeu des rapports sociaux.

5.3 Revendications syndicales: analyse thématique

Comme nous l'avons vu précédemment, les revendications mises de l'avant par la FTQ, nous ont permis d'analyser son discours à travers les grandes dimensions d'analyse élaborées lors de la problématique. Ces revendications sont d'ordre organisationnel, institutionnel et des rapports sociaux.

TABLEAU IV: REVENDICATIONS SYNDICALES

Revendications	1970-1985	1986-1998
Organisationnelles	FLEXIBILITE EXCLUSION Pratiques anti-démocratiques	FLEXIBILITE PARTICIPATION IMPLICATION Introduction à une plus grande démocratie
Institutionnelles	AUTO-GESTION CO-GESTION EXCLUSION Appropriation du pouvoir	FLEXIBILITE PARTICIPATION Concertation Démocratie sociale Partage du pouvoir
Niveau des rapports sociaux	EXCLUSION AUTO-GESTION Domination de classe Introduction de la démocratie	FLEXIBILITE PARTICIPATION Exclusion Démocratie sociale Co-gestion
Autres enjeux du mouvement syndical	Hégémonie syndicale dans le mouvement social Solidarité Socialisme démocratique comme alternative au capitalisme	Reconnaissance des autres mouvements sociaux comme partenaires De nouvelles solidarités Sociale-démocratie comme alternative au néo-libéralisme
Appendice	Fonds de solidarité FTQ	Fonds de Solidarité FTQ

5.3.1 Niveau organisationnel

Comme nous l'avons déjà spécifié au cours de la première période, la FTQ se montre très sceptique à l'égard des nouvelles méthodes dites flexibles introduites dans l'organisation du travail. Elle exprime toute sa vigueur dans sa stratégie de défense et de résistance, laquelle s'explique à travers ses revendications.

Celles-ci s'élaborent principalement autour de deux thèmes: flexibilité et exclusion. Le thème flexibilité est défini dans l'analyse de la FTQ en tant que stratégie manipulatrice et déstabilisatrice. Pour elle c'est une stratégie visant à utiliser de manière insidieuse, la collaboration des travailleurs pour satisfaire les orientations de l'entreprise et réduire au maximum le leadership du mouvement syndical. En ce qui a trait au thème exclusion, il renvoie aux pratiques anti-démocratiques de l'entreprise et au refus de la FTQ de prendre part au processus de changement dans l'organisation du travail.

Au cours de la deuxième période, de par les revendications qu'elle a mises de l'avant, la FTQ cherche à introduire davantage de démocratie dans l'organisation du travail, à démocratiser l'implantation des changements technologiques et à freiner la montée des inégalités sociales. Leur contenu prend forme autour des thèmes suivants: flexibilité, implication et participation.

Le thème flexibilité traduit l'acquisition de gains d'autonomie des travailleurs et la remise en cause de l'autoritarisme patronal. Le thème implication renvoie à une présence plus significative de l'action syndicale dans l'entreprise. Quant au thème participation, c'est le thème dominant autour duquel la FTQ élabore son discours revendicatif. On le retrouve à tous les niveaux et dans toutes les dimensions de l'action syndicale de la Centrale concernant l'entreprise et les questions qui s'y rattachent. C'est l'acte par lequel on peut faire aboutir les revendications.

La stratégie de la Centrale est de prendre l'offensive à travers la participation et non de se cantonner dans la résistance et d'être sur la défensive. C'est tout un changement dans le discours revendicatif véhiculé par la Centrale au cours de cette période.

5.3.2 Niveau institutionnel et rapports sociaux

Au cours de la première période, deux formules sont envisagées pour transformer les structures du pouvoir dans l'entreprise et modifier les contours des rapports sociaux: l'autogestion et la co-gestion. Outre le thème exclusion, ce sont les thèmes autour desquels la FTQ articule ses revendications.

Ainsi, dans un premier temps, la FTQ revendique le plein contrôle des travailleurs sur leur travail, par l'abolition de l'entreprise privée, ce qui transformerait les relations de travail. Cette revendication s'articule autour du thème de l'autogestion. Celui-ci renvoie au projet de société socialiste démocratique. Il s'agit de s'accaparer le pouvoir et non pas de pousser l'entreprise à le partager. L'autogestion est la formule désignée pour abolir l'exclusion dont sont victimes les travailleurs.

A la fin des années 1970, la Centrale revoit sa position et revendique le partage du pouvoir dans le cadre de la co-gestion. Ce thème traduit le processus de détachement de la FTQ face au socialisme démocratique et par le fait même, du cadre défensif. Car il s'agit ici, de faire progresser la démocratie dans l'entreprise et non de changer radicalement sa vocation. Une revendication somme toute offensive. Avec la co-gestion, la Centrale cherche une voie moins radicale pour résoudre le problème de l'exclusion des travailleurs.

Au cours de la deuxième période, les revendications mises de l'avant par la FTQ, au niveau institutionnel et des rapports sociaux s'articulent autour de ces thèmes: flexibilité, cogestion et participation. Nous pouvons constater une grande différence thématique comparativement à la période antérieure.

Evidemment, on retrouve le thème de co-gestion, mais son contenu a changé. Dans la première période, il revêtait un caractère symbolique, puisque les revendications qu'il intégrait, malgré leur nature offensive, n'étaient pas accompagnées d'une action syndicale entreprenante et fonceuse. Car la Centrale hésitait et résistait à aller de l'avant dans le processus de réorganisation mis en place dans l'entreprise. Tandis qu'au cours de cette présente période, le thème de co-gestion renvoie à la participation,

dans une approche "concertationniste". Les revendications que ce thème intègre, sont des revendications offensives actives, c'est-à-dire des revendications qui s'inscrivent dans la démarche de participation active. Ce qui explique la nouvelle approche de la Centrale à l'égard de la notion de flexibilité.

Ce thème, la flexibilité, définit l'accès relatif à la gestion de l'entreprise aux travailleurs et aux syndicats de même que la remise en question de l'autoritarisme patronal dans les relations de travail. Les revendications qu'il intègre, font appel à une meilleure adaptation de ce mécanisme, à la fois organisationnel et institutionnel, aux besoins et aux intérêts propres des travailleurs. Quant au thème participation, celui-ci intègre des revendications qui font appel à une présence plus grande des travailleurs et des syndicats dans la gestion de l'entreprise pour élargir le champ de la démocratie sociale dans l'entreprise, dans un cadre de concertation.

5.4 Bref retour sur les revendications hors travail

Il s'en suit que pour chacune des périodes analysées, les revendications véhiculées par la FTQ ne se limitent pas strictement à l'entreprise. Son discours déborde le travail pour embrasser d'autres enjeux.

Tout d'abord ses revendications se situant au niveau des rapports sociaux hors-travail, sont maintenues. Cependant, au cours de la deuxième période, certaines d'entre elles prennent une proportion plus grande. C'est le cas du rapport à l'environnement dans lequel la Centrale met l'accent sur la promotion du développement. Le rapport de sexe quant à lui, inclut les droits des conjoints de même sexe.

Sur le plan institutionnel, la FTQ se retourne toujours vers l'Etat pour assurer les besoins de la population et garantir la présence des syndicats dans l'organisation du travail. L'intervention de l'Etat est sollicitée tant dans le social, l'économique que dans les domaines du travail. Dans les relations de travail, son intervention est réclamée pour modifier le Code du travail, établir un cadre juridique qui élargira le cadre la négociation des conventions collectives. Dans le cas de l'Etat-providence, des pressions sont exercées sur l'Etat pour améliorer les programmes sociaux. Sur le plan

économique, on continue de réclamer l'intervention de l'Etat.

Ces mêmes revendications et ces mêmes pressions à l'égard de l'Etat se retrouvent dans les documents syndicaux de la FTQ analysés au cours de la deuxième période. Cependant, le contenu de certaines d'entre elles a changé ou s'est élargi. Sur le plan social, dans le domaine de la santé, la FTQ, tout en continuant à revendiquer l'amélioration de ce système, fait pression sur l'Etat pour ne pas céder aux pressions néo-libérales afin d'instaurer un système de santé parallèle. Sur le plan économique, l'intervention de l'Etat est sollicitée pour faire contre-poids au libre marché et construire un secteur industriel hautement concurrentiel capable de conquérir les marchés étrangers (*FTQ*, 1991b: 30), contrairement à la première période où la Centrale revendique le développement d'une économie planifiée qui se rapporte au socialisme démocratique.

L'action politique de la Centrale continue d'être partisane, tout en conservant son autonomie politique. La revendication de la souveraineté du Québec épouse des contours plus larges, au cours de la deuxième période, en l'intégrant dans un cadre idéologique autre que celui du socialisme démocratique, la sociale-démocratie.

De plus, la FTQ élargit le champ de ses interventions pour intégrer les revendications concernant les femmes, les jeunes, les minorités ethniques, les assistés sociaux et les personnes handicapées. L'action syndicale déborde aussi le cadre de l'entreprise. L'exécutif syndical prône de nouvelles solidarités pour faire face aux nouveaux besoins, aux conséquences du néo-libéralisme et à la crise de la syndicalisation. De nouvelles relations voient le jour. On cherche à tisser des liens de solidarités nationales et internationales. C'est dans ce contexte que la Centrale modifie ses rapports avec d'autres mouvements sociaux en les considérant comme des partenaires égaux, en leur accordant une place significative dans son discours, tout en cherchant à tisser des liens de solidarité avec eux. La FTQ remet donc en question son hégémonie syndicale dans le mouvement social. Ce changement majeur est en rapport avec son projet de société social-démocrate, comme nous l'avons déjà expliqué.

Quant au Fonds de solidarité, l'exécutif syndical continue de le présenter comme une innovation syndicale à portée économiques et sociale et porteur de démocratie sociale dans l'entreprise.

5.5 Analyse thématique conceptuelle

Il importe de préciser qu'au cours des deux périodes étudiées, les thèmes flexibilité, exclusion et participation sont les principaux thèmes dominants du discours de la FTQ (Voir les tableaux 2, 3 et 4). Vu leur prépondérance dans le discours de la Centrale, il convient pour une meilleure compréhension de notre travail, de revenir sur ces thèmes pour une analyse plus approfondie, en les considérant également comme des concepts, car c'est autour d'eux que s'organise et prend forme le changement du discours de la FTQ.

Au cours de la première période, le discours de la Centrale, comme nous avons pu le remarquer, s'articule principalement autour des thèmes de flexibilité et d'exclusion. Le premier thème, la flexibilité, renvoie aux nouvelles méthodes d'organisation du travail et des relations de travail.³² Cette démarche n'inspirant pas confiance à la Centrale, celle-ci la rejeta. Pourtant, cette offensive patronale visait à modifier l'organisation du travail fordiste et le rapport salarial qui la sous-tend. Alors n'est-ce pas un peu paradoxal de voir la FTQ sur la défensive face à l'approche flexible de l'entreprise, elle qui ne cesse tout au long de son discours sur l'entreprise de remettre en question le fordisme.

Le problème est, comme nous l'avons montré dans notre analyse de contenu, que la crise a poussé la Centrale à se préoccuper de l'emploi et à défendre des clauses aux incidences monétaires, en abandonnant le changement de l'organisation du travail au bon vouloir de la direction patronale. En fin de compte, les mutations l'ont surprise. Prise au dépourvu, elle se replie sur la défensive, tout en rejetant l'appel à la concertation lancé par les chefs d'entreprise, en n'y voyant qu'une démarche suspecte qui

³² Même s'il s'agit d'une offensive patronale, la FTQ considère cette flexibilité comme défensive, puisqu'elle la situe dans l'approche individualiste qui tend à atomiser les syndicats, sans tenir compte de ses aspects positifs sur l'organisation du travail.

tend à lui faire cautionner l'offensive patronale, pour lui donner plus de légitimité.

De plus, le vent de l'antagonisme de classes souffle toujours sur le toit de l'édifice de l'exécutif syndical. Pour cela, il faut tout mettre dans un contexte de lutte de classes et de rejet global. De ce fait, la Centrale est davantage portée à critiquer, à contester au lieu de participer et à prendre des initiatives dans l'entreprise. Dans cette optique, la flexibilité est vue comme un nouvel outil que se donnent les capitalistes pour exploiter les travailleurs et renforcer, sous d'autres formes, leur exclusion.

Ce thème, l'exclusion, est utilisé pour justifier le rejet global en tant qu'une forme de stratégie. En fait, ne devons-nous pas nous demander si la Centrale n'a pas pratiqué une stratégie d'auto-exclusion ayant des incidences³³ sur l'exclusion des travailleurs, exclusion qu'elle réproouve? Certes, elle rejette en bloc le système capitaliste et prône l'abolition de l'Etat tout en le qualifiant de complice face à la reproduction de la domination sociale dont est victime la classe des travailleurs. Mais en même temps, elle fait appel à cette même institution pour protéger les intérêts des travailleurs et consolider le rapport de force des syndicats à l'égard de la direction d'entreprise. Aussi, rejette-t-elle la démarche patronale en vue de modifier l'organisation du travail fordiste de même que son appel à la participation à ce processus, tout en prenant ses distances face au fordisme. Elle voit dans les changements technologiques, un champ proprement exclusiviste. Ce qui ne l'empêche pas de revendiquer la participation à ce processus pour s'approprier une part des gains de productivité qu'il dégage pour les partager avec la population (un réflexe purement fordiste) et l'orienter dans le sens des intérêts des travailleurs.

Cette démarche offensive est de nature symbolique puisque l'action syndicale qui l'accompagne n'est pas active à l'intérieur de l'entreprise, étant donné que la Centrale refuse d'intégrer cette organisation-institution pour participer au processus de changements.

³³ Cette stratégie, en pratique vue comme une politique de rejet global, n'aide pas à l'inclusion.

En général, cette analyse vient confirmer que la FTQ, au cours de cette période, a utilisé une stratégie défensive assortie d'un processus d'affrontement. C'est aussi un discours assez complexe, pour des raisons que nous avons déjà évoqué plus haut. Mentionnons entre autres, son rapport ambivalent à l'Etat, l'alternative socialiste démocratique, un projet de société qui n'est pas complètement défini et dont l'exécutif syndical renvoie la décision finale à un congrès ultérieur, sans en avoir soufflé mot. C'est pourquoi, à la fin des années 1970, sa démarche visant à modifier sa position à l'égard de l'entreprise et de l'Etat est ambiguë, puisqu'elle continue à parler d'un Etat des travailleurs. Ce qui nous intéresse, dit-elle, c'est le Québec des travailleurs (*FTQ*, 1979b:14).

Au cours de la deuxième période, on assiste à un revirement important dans les stratégies de la FTQ. Celles-ci sont élaborées principalement autour des thèmes de flexibilité et de participation. Ces deux thèmes occupent une large place dans le discours de la Centrale. Contrairement à la période précédente, elle ne rejette pas l'approche flexible du patronat. Tout en demeurant critique face à certains aspects, elle reconnaît que l'introduction de la flexibilité dans l'organisation du travail et des relations de travail inaugure une ère d'ouverture, qui remet en cause la domination sociale de la direction patronale dans l'entreprise.³⁴ La flexibilité est un outil de compromis et de concertation qui ne remet pas pour autant en cause la conflictualité inhérente au rapport salarial et au rapport patronat-syndicat, mais il atténue la portée des conflits. C'est pourquoi l'exécutif syndical l'a introduit dans la préparation de la négociation des conventions collectives pour rendre cet exercice moins tendu (*FTQ*, 1993a: 36).

La Centrale s'est convaincue que le rejet n'est pas une stratégie toujours payante, et que c'est plutôt par la participation et non par le repli sur la défensive qu'elle peut modifier les règles de la flexibilité qui encadrent la nouvelle organisation du travail, en l'adaptant aux circonstances et aux besoins fondamentaux des travailleurs (*FTQ*, *ibid.*: 27). Ce thème, la participation, occupe une place prépondérante dans le

³⁴ Ici, la flexibilité est dite offensive et s'inscrit dans l'approche de la démocratie salariale.

discours de la FTQ, particulièrement à la fin des années 1980. C'est un moyen de prendre l'offensive, de faire aboutir les revendications et d'aller plus loin dans l'intégration dans le milieu de travail, intégration offerte par la direction d'entreprise.

Désormais, la Centrale accepte de s'asseoir à des tables de travail avec la direction patronale pour discuter de la réorganisation du travail et de la gestion de l'entreprise et apporter sa contribution à la recherche de solutions et à l'amélioration du fonctionnement de l'entreprise (FTQ, 1991b: 4-5). Elle cherche à dépasser le cadre de la gestion participative et de la réorganisation du travail introduite par la direction patronale.

La participation intègre le champ d'action syndicale et déborde le champ traditionnel de la négociation. La Centrale cherche à être écoutée, consultée et informée concrètement sur la situation de l'entreprise en général et sur sa gestion. Elle cherche également à obtenir une meilleure maîtrise des travailleurs sur l'organisation du travail, de même qu'à modifier en profondeur les relations de travail dans un climat de concertation (FTQ, 1993b: 85). L'exécutif syndical tend à renforcer le dépassement des limites de la négociation collective et du rapport salarial fordiste ainsi qu'à favoriser le modèle de gestion participatif de la direction d'entreprise.

En fin de compte, ce que recherche la FTQ, c'est une réelle co-gestion, c'est-à-dire le pouvoir de négocier concrètement l'orientation de la production de l'entreprise et d'élargir le cadre d'implication syndicale dans la gestion de l'entreprise et de les inclure dans le processus de la négociation des conventions collectives.

La Centrale a donc finalement compris que la participation est un outil qu'il faut s'approprier pour agrandir la démocratisation de l'entreprise et accroître l'espace politique et le pouvoir d'influence des syndicats.

L'approche participative renvoie à la responsabilité sociale de l'entreprise. Tout comme les chefs d'entreprise, les syndicats et les travailleurs sont donc devenus responsables de l'entreprise, de la production et de la qualité du travail. Les contours des rapports sociaux dans l'entreprise sont grandement modifiés. La FTQ ne recourt plus au

thème propriété privée pour identifier le statut sociale de l'entreprise. Elle écrit:

On passe du "nous-eux" au "nous-collectif" de fait est l'entreprise dans toutes ses composantes: employeurs, syndicats, travailleurs et travailleuses. Nous devenons des partenaires, des associés qui nous intéressons collectivement du bien-être de l'entreprise, qui devient le véhicule du bien-être collectif (*FTQ*, 1993a:49).

On est en plein processus de concertation. Mais cela ne pose-t-il pas un problème à l'identité syndicale? Car l'inclusion de la reconnaissance des syndicats dans les nouvelles pratiques patronales, comme partenaires actifs face au fonctionnement de l'entreprise, tend à accroître l'identification des syndicats à l'entreprise, au détriment du travail syndical. Le fondement même de l'action syndicale risquerait alors d'être remis en cause. Conscient de ce danger, et pour contrer cette éventualité palpable, l'exécutif syndical concentre ses efforts pour augmenter la participation à la vie syndicale, participation vue ici comme véhicule du renforcement de l'identité syndicale. Elle prend forme à travers plusieurs procédés et activités: participation plus soutenue des membres dans les comités, réseau de délégués, et délégués aux activités sociales (*FTQ*, 1993b: 91). On développe de nouveaux mécanismes d'information et de consultation favorisant une plus grande participation à la vie syndicale: sondage, rencontres plus restreintes, réunions beaucoup plus suivies, animation, circulation de l'information par le journal et autres voies (*FTQ*, 1998b: 46-47). On modifie les structures des assemblées générales pour assurer une meilleure participation des membres et leur permettre de s'impliquer activement dans les discussions qui aboutiront à des décisions (*FTQ*, 1993b: 91-93).

La Centrale met l'accent sur la participation active comme mode d'intégration des membres à la vie syndicale afin de renforcer l'identité syndicale. Par là, l'exécutif syndical tend à élargir l'espace de démocratisation de l'organisation syndicale et à se structurer pour garantir une plus grande transparence des relations syndicats-membres et maintenir constante la mobilisation syndicale. La participation repose sur une dialectique bien définie: intégration dans le milieu de travail et intégration à la vie syndicale. A l'identification à l'entreprise, on oppose l'identité syndicale forte. Il s'agit d'une participation "conflictuelle" tout comme la concertation dont elle est l'expression.

CONCLUSION

Nous avons émis comme hypothèse principale que le discours de la FTQ a subi une transformation importante. L'exposé du contenu du discours des deux périodes étudiées témoigne de cette transformation majeure et l'analyse thématique l'a confirmée avec plus de profondeur et de clarté.

Néanmoins, en dépit du changement que nous avons pu observer dans ses positions et dans ses stratégies, cela n'empêche pas la Centrale de continuer à mettre l'accent sur la conflictualité du rapport salarial et sur l'exclusion des travailleurs, dans le processus touchant l'implantation des changements technologiques. A la seule différence qu'au cours de la deuxième période, ces présentations ne sont plus analysées dans le cadre de la domination de classe, tirée de l'approche marxiste classique, mais de préférence dans une approche non-antagonique. Il y a rupture dans la forme et continuité au niveau du contenu, c'est-à-dire que le discours, sur ces points, a changé de forme au niveau idéologique, mais en ce qui a trait au contenu, la substance demeure la même.

Cette attitude de la part de la Centrale, on la retrouve à d'autres niveaux. Ainsi, tout en remettant en question le fordisme, la FTQ tient fermement à protéger les deux acquis du fordisme, qu'elle juge incontournables: la négociation de la convention collective et l'Etat-providence. Il en va de même de l'ambivalence de son discours à l'égard de l'Etat. D'une période à l'autre, l'Etat est à la fois adversaire et allié stratégique. Il est adversaire, non seulement par rapport aux décisions politiques favorisant les grandes entreprises et les grandes sociétés de personnes, mais aussi dans l'utilisation de la force et des lois punitives à l'endroit des syndicats, dans la manifestation des revendications. D'un côté, l'intervention de l'Etat est sollicitée dans le social et dans l'économique pour garantir les besoins de la population et de l'autre, il devient allié stratégique dans le champ du travail pour prendre des mesures facilitant le renforcement du rapport de force des syndicats à l'égard de la direction d'entreprise.

Mais, en même temps, l'Etat demeure l'objet de sérieuses critiques. Dans la foulée de la crise, de sa prolongation et de sa sortie, ses politiques économiques et sociales sont jugées favorables aux grands décideurs de l'économie, au détriment des travailleurs et de la population. Ainsi, au cours de la première période, il est sévèrement critiqué pour son appartenance de classe et à la période suivante, pour avoir satisfait les théoriciens du néo-libéralisme. Quoi qu'il en soit, l'Etat se fait complice des entreprises et c'est dans la foulée et dans sa sortie de crise que cette complicité se manifeste. Et l'entreprise continue à produire des rapports d'exclusion, malgré son orientation tournée vers la concertation.

Ces illustrations confirment qu'il y a rupture et continuité dans certaines considérations et objectifs de la Centrale, et que, par conséquent, la rupture d'avec la période antérieure, à bien des égards, n'est pas complète. Mais un fait s'impose. Comme ont fait montre l'exposé du contenu du discours et l'analyse thématique, il convient de réaffirmer que d'une manière globale, la FTQ est passée d'une stratégie défensive orientée vers l'affrontement et l'exclusion, à une stratégie offensive orientée vers la concertation, ayant comme toile de fond la participation.

Nous identifions trois causes majeures pouvant caractériser ce changement. Premièrement, les changements mis de l'avant par la direction d'entreprise rencontrent, dans une grande mesure, les besoins et les désirs propres des travailleurs. Pour la Centrale, continuer à les rejeter équivaldrait à l'abandon du champ de l'organisation du travail aux employeurs, comme ce fut le cas dans la première période. Une telle stratégie finirait par convaincre les travailleurs que les syndicats ne sont pas ouverts aux changements et qu'ils sont une structure bureaucratique qui ne répond que partiellement à leurs besoins (*FTQ*, 1987a: 61). Ainsi l'adhésion des membres aux syndicats s'amoinrirait au profit de l'adhésion à l'entreprise. Pour ne pas en arriver là, la Centrale convient qu'il faut s'ouvrir aux changements dans l'entreprise, pour les canaliser adéquatement vers les besoins fondamentaux des travailleurs et en faire l'objet de revendications face à l'employeur. C'est une façon de contrecarrer la démarche patronale visant à saper l'adhésion des travailleurs aux syndicats, au profit de l'adhésion à

l'entreprise.

Deuxièmement, la concurrence internationale procédant de la mondialisation des marchés est un enjeu majeur pour la survie des entreprises. Celles-ci doivent être performantes et concurrentes. Cela implique selon la FTQ, non seulement l'implantation de nouvelles technologies, mais de nouvelles stratégies d'organisation du travail. La survie de l'entreprise et le maintien d'emplois en dépendent (ibid.: 29). Il en va de la vitalité de l'économie. Donc, une nouvelle organisation du travail plus efficace, encadrée de relations de travail plus souples, moins conflictuelles, orientée vers la concertation, assure non seulement la stabilité de l'entreprise sur le marché et dans la concurrence, mais aussi le maintien et la création d'emplois. Alors l'essentiel, convient la Centrale, est de collaborer avec l'entreprise au processus de changements, tout en maintenant une identité syndicale forte.

Troisièmement, la dernière raison nous paraît plus adéquate. Il s'agit de la nouvelle orientation idéologique de la FTQ véhiculée dans son nouveau projet de société social-démocrate. Dans ce nouveau projet, elle fait table rase du rejet global et renonce à l'affrontement comme stratégie, c'est-à-dire à ramener tout à l'antagonisme de classes. Ce projet de société ne prétend pas se substituer au capitalisme en tant que système, mais s'impose selon la Centrale, en tant que réponse à la montée du néolibéralisme. Son discours, tout en demeurant critique, n'est plus contestataire, tant à l'égard de l'Etat que de l'entreprise. C'est un discours manifestement ouvert: ouverture aux changements dans l'entreprise et aux autres mouvements sociaux. Ce changement s'inscrit dans le concertation.

En effet, la FTQ s'implique dans plusieurs lieux de concertation³⁵ tant locaux, régionaux que gouvernementaux. Par contre, dans son congrès de 1995, elle manifeste

³⁵ A la fin des années 1970, la FTQ a pris part à plusieurs tables de concertation, comme nous l'avons déjà montré, avec l'Etat et l'entreprise, sur l'invitation du premier. Sa participation était plus une forme de stratégie pour se refaire une image que celle d'une ouverture.

un vif intérêt pour la concertation bipartite³⁶ avec le secteur privé. C'est le cas de son implication, avec le Conseil du patronat, pour constituer des lieux de concertation suivants: le Forum pour l'emploi et le Rendez-vous économique du secteur privé (*FTQ*, 1995a: 45).

La concertation prend plusieurs formes. Elle s'exprime dans des réseaux de solidarités avec les groupes populaires et communautaires pour améliorer le bien-être de leurs membres (*FTQ*, 1993b: 102). Elle fait appel à de nouvelles solidarités économiques et sociales pour contrer la montée de l'exclusion sociale, pour resserrer les lieux de solidarités syndicales, et pour renforcer le mouvement syndical. Ce sont avant tout de nouvelles offensives syndicales pour contrer les effets pervers du néolibéralisme.

Ces nouvelles solidarités, que nous qualifions de nouvelles initiatives syndicales, sont aussi d'ordre national. Ici, la concertation prend une orientation purement politique et culturelle. Car les nouvelles solidarités dont il est question, visent à intégrer les communautés culturelles, la minorité anglophone et les autochtones, sans pour autant les assimiler au droit collectif de la majorité francophone, qui passe avant tout par leur devoir de partager la langue commune de la vie publique québécoise, le français. (*FTQ*, 1991b: 54-56). Du côté politique, il s'agit d'intégrer ces communautés ethniques et culturelles dans le projet collectif des Québécois: la souveraineté (*FTQ*, 1991c: 19-20).

La concertation prend forme au niveau de la coopération internationale pour tisser des liens de partenariat entre syndicats du Nord et du Sud (*FTQ*, 1991a: 27). Au niveau de l'entreprise, la concertation se concrétise dans la participation, en tant qu'offensive syndicale visant à l'élargissement de la démocratisation sociale de l'entreprise.

Par ailleurs, l'indépendance du Québec fait partie intégrante à la fois de l'action

³⁶ C'est une sorte de réplique face au désengagement de l'Etat envers le développement et social du Québec (*FTQ*, 1995a: 45).

politique de la FTQ et de son action syndicale. L'aboutissement de l'une de ses revendications les plus chères, la politique de plein emploi, est tributaire de l'accession du Québec à la souveraineté. L'exécutif syndical ne peut être plus clair: "Le plein emploi nous apparaît, en effet que dans un Québec souverain" (*FTQ*, 1991c: 18). Ce n'est pas sans raison que son nouveau projet de société est fondé sur le plein emploi. En effet, la politique de plein emploi sert d'articulation entre le projet de société social-démocrate et la souveraineté du Québec.

Il importe de souligner que d'une période à l'autre, le discours de la FTQ comporte certaines complexités. En ce qui concerne la première période, la complexité réside surtout dans sa tentative de sortir du cadre défensif axé sur l'exclusion et orienté vers l'affrontement, tout en développant une stratégie de résistance à l'appel de concertation lancé par la direction d'entreprise. En plus, son projet de société, aux contours plus ou moins clairement définis, demeure par endroits, ambigu et incohérent.

Quant à la deuxième période, la complexité réside dans la rupture et la continuité d'avec la première période, au niveau de certains paramètres dans les présentations de la Centrale et dans son hésitation à prendre vraiment l'offensive, surtout au tout début de la période. C'est au niveau idéologique que la rupture est plus complète et devient l'incarnation de son nouveau projet de société, le dénominateur commun du changement de position et de stratégies de la FTQ.

Ce changement est le fruit d'un processus assez particulier. Au début des années 1970, la FTQ prônait un discours radical, c'est-à-dire qu'il fallait abolir l'Etat capitaliste pour édifier une société socialiste, dans la pure tradition du marxisme classique. Au milieu des années 1970, elle prônait le socialisme démocratique. Le discours ici n'est plus abolitionniste, il devient plus complexe en quelque sorte. Il s'agit pour la Centrale, de transformer l'Etat en une institution très proche des intérêts de la population et des travailleurs, tout en continuant à faire référence à la lutte des classes.

A la fin des années 1970, la Centrale cherche à se rapprocher de la social-démocratie, sans pour autant se détacher du socialisme démocratique. Il fallait attendre,

comme nous l'avons déjà mentionné, le congrès de 1987 pour voir se concrétiser le changement: la FTQ se prononce officiellement et concrètement en faveur d'un projet de société intégrateur: la sociale-démocratie. Ce projet se veut en concordance avec le pragmatisme syndical. C'est alors que l'on peut comprendre la teneur des thèmes élaborés dans le contenu du discours de la Centrale, au cours de la période 1987-1998. Ceux-ci se démarquent clairement de la première période: concertation et participation.

Ce changement idéologique influe sur la position de la Centrale à l'égard de l'entreprise et de l'Etat, comme nous l'avons montré dans nos analyses, tant descriptive que thématique. Ce changement s'exprime à travers les thèmes de concertation, de participation et de flexibilité.

La flexibilité est le concept-clé, le thème dominant et fondamental. C'est à partir de celui-ci que prend forme le processus de changement du discours de la FTQ à l'égard de l'entreprise et que se structurent les thèmes de concertation et de participation, ouvrant ainsi la voie à l'inclusion.

Si au cours de la première période, la FTQ rejetait l'approche flexible en y voyant une manoeuvre visant à camoufler le renforcement de la domination sociale dans l'entreprise, au cours de la deuxième période, non seulement elle y adhère, mais l'utilise en tant que mécanisme de transparence de l'organisation syndicale pour y démocratiser les assemblées générales. Ainsi, la flexibilité est mise à contribution à une double fin: rendre plus proche la base syndicale de l'exécutif afin de renforcer l'identité syndicale et faire face à l'identification à l'entreprise. On peut donc dire que la flexibilité, dans ce cas, revêt une double aspect: elle est à la fois de nature offensive et défensive.

Aussi, la différence entre les deux périodes se situe-t-elle dans les revendications mises de l'avant par la Centrale, plus spécifiquement dans leur forme, dans leur contenu et dans les thèmes autour desquels elles s'articulent. Au cours de la première période, l'analyse des documents syndicaux nous révèlent que les revendications mises de l'avant sont de nature défensive.³⁷ Tout au long de la deuxième

³⁷ A la fin de cette période, comme nous l'avons déjà spécifié, la FTQ cherche

période, la Centrale met de l'avant des revendications de nature offensive dont l'aboutissement se concrétise dans la participation. A l'auto-exclusion se substitue la participation. Il s'agit d'une participation active, c'est-à-dire le véhicule de l'offensive syndicale pour renforcer la démocratisation sociale dans l'entreprise et modifier les structures des assemblées générales afin de rendre plus transparente l'organisation syndicale. Du même souffle, la participation sert à renforcer l'identité syndicale face à l'identification à l'entreprise et pour intervenir dans le hors travail, en prenant des initiatives et en proposant des alternatives pour combattre l'exclusion sociale et faire triompher une plus grande justice sociale. Elle contribue de plus à élargir l'espace de la démocratie sociale. La participation tend à modifier les contours des rapports sociaux au travail et hors travail, les rapports patrons-syndicats et syndicats-membres.

La Centrale fait preuve de leadership syndical, non seulement en instituant le Fonds de solidarité, et en suscitant l'instauration du programme Corvée-Habitation³⁸, mais aussi dans ses stratégies offensives. En effet, nos analyses montrent que l'offensive syndicale de la FTQ ne se limite pas strictement au travail, elle s'exerce également hors travail, en mettant de l'avant des revendications hors travail qui intègrent l'économique, le politique et le social. Ces revendications sont en droite ligne avec les deux projets de société proposés. Car ceux-ci, malgré leur différence idéologique, proposent des alternatives englobant le social, l'économique et le politique. Des alternatives, dans un premier temps, au régime capitaliste dans sa globalité et, dans un deuxième temps, pour contrer la montée du néo-conservatisme et sa doctrine néo-libérale.

Nous comprenons maintenant pourquoi la FTQ se considère comme une force incontournable dans le mouvement social au Québec.

à mettre de l'avant certaines revendications revêtant un caractère offensif. Mais cette action offensive est symbolique du fait qu'elle rejette l'appel à la concertation et par le fait même la participation aux changements dans l'entreprise.

³⁸ Ces deux initiatives sont prises au plus fort de la crise pour sauver l'emploi et en créer.

Par le nombre de ses membres, par sa cohésion, par sa capacité à faire travailler ensemble toute la famille syndicale, par son ouverture à la participation, par son projet de société, la FTQ représente une force sur laquelle il faudra compter au Québec (FTQ, 1991b: 2).

Ce n'est pas seulement sa supériorité numérique et sa présence dans divers secteurs d'activités socio-économiques qui lui confèrent le titre de la plus grande Centrale syndicale au Québec. La FTQ l'est aussi dans ses stratégies de participation, dans ses alternatives pour contrer l'exclusion sociale et dans ses initiatives visant à renforcer la démocratie, tant dans l'entreprise que dans la société.

Par ailleurs, il convient de préciser que dans son discours sur les changements intervenus dans l'organisation du travail dans l'entreprise, la FTQ fait explicitement référence aux modèles néo-tayloriste, individualiste et à celui de la démocratie salariale. Le néo-taylorisme est critiqué pour l'utilisation qui est faite des travailleurs afin de supprimer les temps morts. Le modèle individualiste, quant à lui, est critiqué pour sa philosophie individualiste et son rôle d'atomiseur des syndicats. Néanmoins, c'est le modèle de démocratie salariale qui répond davantage aux aspirations de la Centrale. Caractérisée par la flexibilité offensive, ce modèle offre, selon la Centrale, une plus grande possibilité d'élargir la démocratisation de l'entreprise.

Ce modèle, fait ressortir la FTQ dans son discours, est mis en oeuvre particulièrement dans les grandes entreprises québécoises, avec des nuances particulières. C'est dans ce sens que nous pouvons parler de nouveau modèle québécois d'entreprise en émergence, modèle dont la FTQ nous esquisse le portrait.

En effet, dans son discours, la FTQ nous apprend que la flexibilité offensive est le socle sur lequel repose et prend forme le nouveau modèle d'entreprise québécois en émergence dans les grandes entreprises. L'approche flexible offensive permet d'édifier un compromis pour l'emploi, la survie du travail et de l'entreprise. Ce compromis s'organise autour d'un partenariat fort,³⁹ c'est-à-dire autour d'une plus grande flexibilité dans le procès de travail et de production, d'une participation accrue des

³⁹ Voir Cahiers du CRISES, No 9809: 19-21.

travailleurs et des syndicats dans le processus de changement concernant les mécanismes organisationnels. On est ici au coeur de la démocratie salariale.

Mais il reste que l'organisation du travail en tant que telle, ce n'est pas que le processus de travail et de production, c'est aussi l'utilisation des nouvelles technologies. A ce chapitre, fait remarquer la FTQ, il n'y a pas de flexibilité, mais de la rigidité. Tout y est imposé. Pas de partenariat possible. La direction patronale refuse la participation syndicale et celle des travailleurs dans ce champ organisationnel.

Au niveau institutionnel, la flexibilité est aussi de nature offensive. Elle est axée sur un relatif partenariat. Car si les relations de travail sont intégratives, la participation syndicale et celle des travailleurs à la gestion de l'entreprise et au rôle décisionnel, restent limitée. Dans une telle situation, la co-gestion n'est pas réelle, car selon la FTQ, " une co-gestion réelle suppose une présence effective partout où se prennent les décisions concernant l'entreprise, ce qui est rarissime et implique aussi un accès à toute l'information sur l'entreprise" (FTQ, 1995b: 60).

Quant au cadre des conventions collectives, on semble avoir opté pour celui de la flexibilité défensive. Ainsi dans le cas des conventions collectives de longue durée, comme nous avons pu le constater, celles-ci dépassent la durée traditionnelle. Cependant, n'est-ce pas une façon de contenir plus longtemps encore l'ardeur revendicative des syndicats?

Dans l'exposé de son discours, force est d'admettre que le nouveau modèle québécois d'entreprise, à vocation dominante, tel que décrit par la FTQ, est contrasté. Au niveau organisationnel, à l'exception de l'utilisation des nouvelles technologies, les principes de la démocratie salariale sont de rigueur, tandis qu'au niveau institutionnel, toutes les conditions ne sont pas remplies pour satisfaire la démocratie salariale. Nous sommes en présence d'une transformation du rapport salarial dont les contours restent flous et demandent à être mieux définis. D'où la nécessité ressentie par la FTQ, pour mettre de l'avant des revendications innovatrices et chercher en même temps, à les faire aboutir, pour instaurer une véritable cogestion dans l'entreprise. En un mot, elle cherche

à élargir le champ de la démocratie salariale.

Il importe de préciser que sur le plan pratique et d'analyse, la recherche que nous avons effectuée est la première en son genre, touchant la plus grande Centrale syndicale au Québec, la FTQ. A cet effet, les résultats de la recherche nous apprennent que l'analyse du discours d'une organisation syndicale, échelonnée sur une longue période, est un processus assez complexe. Comme tout autre discours, le discours syndical comporte certaines ambiguïtés et incohérences, tout en étant un discours complexe. Ainsi, celui-ci nous renseigne-t-il sur la concertation entre l'appareil syndical et la direction de l'entreprise, de même que sur ses limites. Néanmoins si la concertation atténue les conflits, elle ne peut remettre en cause leur inhérence au rapport salarial.

Sur le plan de la recherche, la thèse apporte une contribution à plusieurs niveaux. Tout d'abord, les résultats montrent que nous sommes dans un processus de rupture et de continuité, c'est-à-dire post-fordiste et continuité fordiste. L'Etat-providence est en quelque sorte dépouillé de sa substance, mais survit encore. Les conventions collectives, malgré l'assaut du néo-libéralisme, demeurent l'outil incontournable pour l'encadrement du rapport salarial. Ils nous apprennent également que la FTQ met en relief, dans son discours, deux modèles de développement opposés: le modèle fordiste d'exclusion et le modèle de démocratie salariale d'inclusion, reposant sur la participation.

En second lieu, la thèse remet en question une certaine conception sociologique qui présente explicitement les syndicats comme des groupes de pression politique ou acteur politique. Les résultats de la recherche montrent que la FTQ est un acteur social aux dimensions des mouvements sociaux, puisque son discours appréhende un double rapport social: le rapport de travail et le rapport hors travail. Ce double rapport social s'inscrit dans l'approche analytique de l'étude des mouvements sociaux, mise en perspective par Bélanger et Lévesque (1991).

En troisième lieu, la thèse apporte un nouvel éclairage sur le mouvement syndical, mouvement qui cherche à remettre en question le corporatisme syndical. En

effet, la FTQ tisse non seulement des liens de solidarité avec les groupes populaires, mais les reconnaît également en tant que partenaires. Un nouveau rapport de force est en train de s'établir, hors le rapport salarial, pour contrer la montée de l'exclusion et des inégalités sociales accentuées par l'émergence du néo-libéralisme.

Il est à noter que tout au long de notre étude, nous avons fait preuve de cohérence entre notre problématique et les dimensions de notre analyse. Ceci nous a permis de faire le suivi de nos questionnements et de garder l'oeil sur nos hypothèses. Notre analyse thématique est un apport considérable à la définition du discours de la FTQ. Elle nous a permis de clarifier ses positions et de montrer que son discours n'est pas uniforme et que sa transformation se fait à travers un processus sinueux et complexe. Car le même thème, selon l'emploi que l'exécutif syndical en fait, porte l'explication d'une traduction propre, dépendamment du contexte où il est employé.

De plus, le traitement des thèmes repérés est en soi une contribution, à titre de complémentarité, à l'approche thématique de contenu du discours. Ainsi, pour ce faire, nous avons donné une échelle de grandeur à ces thèmes, selon leur rôle: secondaire, importants, fondamentaux ou dominants. Néanmoins, nous ne nous sommes pas limité à une simple analyse des thèmes fondamentaux, à leur définition et à leur traduction, nous avons aussi effectué cette analyse dans une approche conceptuelle. Il va sans dire que cette analyse va au delà de l'analyse traditionnelle, en donnant une valeur conceptuelle aux thèmes fondamentaux, permettant ainsi de qualifier l'analyse de ces thèmes, d'analyse thématique conceptuelle. Ce procédé nous a donc permis d'analyser en profondeur le contenu de ces thèmes et par ce fait, apporte une contribution considérable à l'approche de l'analyse thématique de contenu.

Il va sans dire que le repérage des thèmes et leur analyse ne se sont pas fait à première vue. Ce fut un processus articulé et ordonné. Nous avons procédé à plusieurs types de lecture des documents de congrès et d'autres documents jugés importants dans la présentation du discours de la FTQ. Nous avons procédé en premier lieu à une lecture d'observation, une sorte de prise de contact avec les documents, à une lecture formelle, puis une lecture approfondie nous a permis de repérer les thèmes et de les classer par

rapport à leur contenu et leur prégnance. Enfin une dernière relecture a été consacrée à leur définition et à leur analyse.

Cette approche d'analyse du discours a ses limites et ses faiblesses, comme toute méthodologie. L'important pour nous, c'est qu'elle nous a permis d'observer et d'analyser la transformation du discours de la FTQ de même que sa portée, tant à l'égard de l'entreprise que de l'Etat. Ce changement a eu un impact significatif dans son action syndicale tant au niveau des rapports de travail qu'hors travail. Mais, les stratégies syndicales sont de nature changeante, à ce sujet, nous nous demandons quelles formes prendront dans le futur les stratégies syndicales de la FTQ et quel sera le contenu des revendications qui les accompagneront à l'égard de l'entreprise?

BIBLIOGRAPHIE

Monographies

- Aglietta, Michel, *Régulation et crises du capitalisme. L'expérience des Etats-Unis*, Paris, Calmann-Lévy, 1976, 323p.
- Aktouf, Omar, *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations. Une introduction à la démarche classique et une critique*, Québec, PUQ, 1990, 213p.
- Bagaoui, Rachid, *Taylorisme, culture d'entreprise et compromis patronal-syndical au Québec. Analyse historique et le cas Shermag*, Montréal, Université du Québec à Montréal, Thèse de doctorat, 1994, 383p.
- Beaucage, André, *Syndicats et conjoncture économique. L'expérience des Fronts communs du secteur public québécois de 1971 à 1983*, Sillery, PUQ, 1989, 127p.
- Bernoux, Philippe, *La Sociologie des organisations*, Paris, Seuil, 1985, 357p.
- Boucher, Jacques, *Transformation du discours de la CSN sur la modernisation sociale des entreprises*, Montréal, Université du Québec à Montréal, Thèse de doctorat, 1994, 373p.
- , *Les mouvements sociaux. Réflexion à partir des théories de l'action collective et de la régulation*, Cahier du CRISES, No 9003, 1990.
- Bourque, Gilles et Jules Duchastel, *Restons traditionnels et progressifs*, Montréal, Boréal, 1988, 399p.
- Boyer, Robert, *La flexibilité du travail en Europe. Une étude comparative des transformations du rapport salarial dans sept pays de 1973 à 1985*, Paris, La Découverte, 1986.
- , *La théorie de la régulation. Une analyse critique*, Paris, La Découverte, 1987, 143p.
- Boyer, Robert et Jacques Mistral, *Accumulation, inflation, crises*, Paris, PUF, 1978, 260p.
- Boyer, Roger et Jean-Pierre Durand, *L'après fordisme*, Paris, Syros, 1993, 173p.
- Braverman, Harry, *Travail et capitalisme monopoliste*, Paris, Maspéro, 1976, 360p.
- Brunhoff, Suzanne de, *L'heure du marché. Critique du libéralisme*, Paris, PUF, 1986, 154p.
- Coriat, Benjamin, *L'atelier et le chronomètre*, Paris, Christian Bourgeois, 1994, 303p.

- . *Penser à l'envers*, Paris, Christian Bourgeois, 1991, 186p.
- Crozier, Michel et Erhard Friedberg, *L'acteur et le système*, Paris, Seuil, 504p.
- Favreau, Louis, *Les syndicats et la question du parti des travailleurs. Quelques expériences dans l'histoire du mouvement ouvrier international*, Montréal, Les Presses solidaires, 1978.
- Foucault, Michel, *L'ordre du discours*, Paris, Gallimard, 1971, 82p.
- Fournier, Louis, *Solidarité INC. Un nouveau syndicalisme créateur d'emplois*, Montréal, Québec/Amérique, 1991, 287p.
- . *Histoire de la FTQ, 1965-1992. La plus grande centrale syndicale au Québec*, Montréal, Québec/Amérique, 1994.
- Gagnon, Mona-Josée, *Théorie du syndicalisme et rapports syndicats-Etat*, Montréal, Université de Montréal, Thèse de doctorat, 1989, 259p.
- . *Le syndicalisme: état des lieux*, Québec, Institut québécois sur la culture, 1994, 139p.
- Gauthier, Benoit (dir), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données*, Québec, PUQ, 535p.
- Gill, Louis, *Fondements et limites du capitalisme*, Montréal, Boréal, 1996.
- Gorz, André, *Métamorphoses du travail. Quête de sens. Critique de la raison économique*, Paris, Galilée, 1988, 303p.
- Kern, Horst et Michael Schumann, *La fin de la division du travail?*, Paris, Maison des sciences de l'homme, 1989.
- Linhart, Danièle, *La modernisation des entreprises*, Paris, La Découverte, 1994.
- Lipietz, Alain, *Choisir l'audace. Une alternative pour le XXIe siècle*, Paris, La Découverte, 1989, 155p.
- . *Accumulation, crises et sortie de crise: quelques réflexions méthodologiques autour de la notion de régulation*, Paris, CEPREMAP, Cahiers oranges, No 8409, 1984, 46p.
- Messine, Philippe, *Les saturniens. Quand les patrons réinventent la société*, Paris, La Découverte, 1987, 219p.
- Neveu, Erik, *Sociologie des mouvements sociaux*, Paris, La Découverte, 1996.
- Piore, J. Michaël et Charles F. Sabel, *Les chemins de la prospérité. De la production de masse à la spécialisation souple*, Paris, Hachette, 1984, 441p.
- Piotte, Jean-Marc, *Le syndicalisme de combat*, 1977.

- Quivy, Raymond et Luc Van Camperhoudt, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Bordas, 1988, 217p.
- Roc Jean-Claude, *La CSN et le mouvement nationaliste québécois*, Montréal, Université du Québec à Montréal, Mémoire de maîtrise, 1993.
- Rouillard, Jacques, *Histoire du syndicalisme québécois*, Montréal, Boréal, 1989, 535p.
- Stroobants, Marcelle, *Sociologie du travail*, Paris, Nathan, 1993.
- Touraine, Alain, *Production de la société*, Paris, Seuil, 1973, 543p.
- , *Pour la sociologie*, Paris, Seuil, 1974.
- , *La voix et le regard*, Paris, Seuil, 1978, 309p.
- Touraine, Alain, Michel Wieviorka et François Dubet, *Le mouvement ouvrier*, Paris, Fayard, 1984, 438p.
- Unrug, Marie-Christine d', *Analyse de contenu et acte de parole. De l'énoncé à l'énonciation*, Paris, Editions Universitaires, 1974, 270p.

Articles

- André, Christine, "Etat-providence et compromis institutionnalisés, des origines à la crise contemporaine", *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, (dir. R. Boyer), Paris, La Découverte, 1995.
- Barton, Brian, "Crises et fermetures d'usines", *La crise économique et sa gestion*, (dir. G. Dostaler), Montréal, Boréal express, 1981, pp. 142-154.
- Bélanger, Paul R., "Les nouveaux mouvements sociaux à l'aube des années 90", *Nouvelles pratiques sociales*, Vol. 1 No 1, 1988, pp. 101-113.
- Bélanger, Paul R. et Benoît Lévesque, "Le mouvement social au Québec: continuité et rupture (1960-1985)", *Animation et culture en mouvement*, Sillery, PUQ, 1987, pp. 253-266.
- , "La théorie de la régulation, du rapport salarial au rapport de consommation. Un point de vue sociologique", *Cahiers de recherche sociologique*, No 17, 1991, pp. 17-51.
- , "Amérique du Nord: La participation contre la représentation?" *Travail*, No 24, Hiver 1991-1992, pp. 71-89.
- , "Eléments théoriques pour une sociologie de l'entreprise: des classiques aux "néo-classiques", *Cahiers de recherche sociologique*, No 18-19, 1992, pp. 55-92.
- Bélanger, Paul R. et Jean-Pierre Deslauriers, "Mouvements sociaux et renouvellement de

- la démocratie", *Nouvelles pratiques sociales*, Vol.3, No 1, 1990, pp. 21-28.
- Bertrand, Hugues, "Rapport salarial et système emploi", *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, (dir. R. Boyer), Paris, La Découverte, 1995, pp. 126-134.
- Billaudot, Bertrand, "Formes institutionnelles et macroéconomiques", *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, (dir. R. Boyer), Paris, La Découverte, pp. 209-214.
- Boddy, Raford et James Crotty, "Class conflict and macro-policy: the political business cycle", *Review of Radical political Economics*, 1975, vol. 7 No 1, pp. 1-17.
- Boyer, Robert, "La crise actuelle: mise au point en perspective historique. Quelques réflexions à partir d'une analyse du capitalisme français en longue période", *Critiques de l'économie politique*, nouvelle série, no 7-8, avril-sept. 1979, pp. 5-107.
- , "Vingt ans de recherche sur le rapport salarial, un bilan succinct", *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, (dir. R. Boyer), Paris, La Découverte, 1995a, pp. 69-81.
- , "Du fordisme canonique à une variété de modes de développement", *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, (dir. R. Boyer), Paris, La Découverte, 1995b.
- , "Aux origines de la théorie de la régulation", *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, (dir. R. Boyer), Paris, La Découverte, 1995c.
- Boyer, Robert et Michel Juillard, "Les Etats-Unis: adieu au fordisme!", *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, (dir. R. Boyer), Paris, La Découverte, 1995, pp. 378-388.
- Boyer, Robert et Yves Saillard, "La théorie de la régulation à vingt ans: piétinement ou affirmation d'un programme de recherche", *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, (dir. R. Boyer), Paris, La Découverte, 1995a.
- , "Un précis de la régulation", *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, (dir. R. Boyer), Paris, La Découverte, 1995b, pp. 58-68.
- Breton, Gilles et Carol Levasseur, "Etat, rapport salarial et compromis institutionnalisés," *Politique et régulation. Modèle de développement et trajectoire canadienne*, (dir. G. Boismenu et D. Drache), Montréal, Méridien/L'Harmattan, 1990.
- Cartelier, Jean et Michel De Vroey, "L'approche de la régulation, un nouveau paradigme?", *Economie et sociétés*, No 4, nov. 1989, pp. 99-109.
- Chazel, François, *Action collective et mouvements sociaux*, (dir. F. Chazel), Paris, PUF, 1993, pp. 9-14.
- Coriat, Benjamin, "France: un fordisme brisé ... et sans successeur", *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, (dir. R. Boyer), Paris, La Découverte, 1995, pp. 389-397.
- CRISES, "Le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ)", *Nouvelle gouvernance et capital de développement*, Montréal 2000.
- , *Innovations organisationnelles et blocages institutionnels. Le cas des entreprises au Québec*, No 9809, Paul R. Bélanger, Paul-André Lapointe et Benoît Lévesque.
- Dagenais, Vincent, "Crise et stratégie syndicale", *La crise économique et sa gestion*, (dir.

- G. Dostaler), Montréal, Boréal express, 1981, pp. 156-161.
- Dostaler, Gilles (dir.), "La crise et sa gestion au Québec" *La crise économique et sa gestion*, Montréal, Boréal express, 1981, pp. 59-73.
- Dubet, François, "Les nouveaux mouvements sociaux", *Action collective et mouvements sociaux*, (dir. F. Chazel), Paris, PUF, 1993, pp. 61-69.
- Fournier, Louis, "Le Fonds de solidarité de la FTQ: une révolution syndicale, 1996.
- Friedberg, Ehrard, "Organisation et action collective", *Action collective et mouvements sociaux*, (dir. F. Chazel), Paris, 1993, pp. 207-224.
- Gagnon, Mona-Josée, "Le syndicalisme: du mode d'appréhension à l'objet sociologique", *Sociologie et sociétés*, Vol. 23, No 2, aut. 1991, pp. 79-95.
- "La participation institutionnelle du syndicalisme québécois: variations sur les formes de rapport à l'Etat", *La participation politique*, (dir. J.T. Godbout), Institut québécois sur la culture, 1991, pp. 173-203.
- Glucksmann-Buci, C. (dir.), "De la crise de l'Etat keynésien au nouveau socialisme? La politique au delà de l'Etat", *La gauche, le pouvoir, le socialisme*, Paris, PUF, 1983, pp. 289-309.
- Ingerman, Sydney, "La crise et les politiques économiques au Canada", *La crise économique et sa gestion*, (dir. G. Dostaler), Montréal, Boréal express, 1981, pp. 43-57.
- Leborne, Danièle et Alain Lipietz, "L'après fordisme: idées fausses et questions ouvertes", *Problèmes économiques*, janv. 1992, pp. 13-23.
- "L'après-fordisme et son espace", *Les Temps Modernes*, no 501, avril 1988.
- Lipsig, Mumme-Carla, "Future conditional: Wars of position in the Québec labour movement", *Studies in Political economy*, No 36, 1991, pp. 73-101.
- Livet, Pierre et Laurent Thevenet, "Les catégories de l'action collective", *Analyse économique des conventions*, Paris, PUF, 1994, pp. 139-167.
- Maheu, Louis, "Nouveaux mouvements sociaux, mouvement syndical et démocratie", *Nouvelles pratiques sociales*, Vol. 4, No 1, 1991, pp. 121-131.
- Maheu, Louis et David Descent, "Les nouveaux mouvements sociaux: un terrain mouvant", *Nouvelles pratiques sociales*, Vol. 3, No 1, 1990, pp. 41-51.
- Mellucci, Alberto, "Société en changement et nouveaux mouvements sociaux", *Sociologie et sociétés*, Vol. 10, No 2, oct. 1978, pp. 37-53.
- "Mouvements sociaux, mouvements post-politiques" *Revue internationale d'action communautaire*, No 10/50, 1983, pp. 13-30.
- "Partir des conflits pour analyser les mouvements sociaux", *Revue internationale d'action communautaire*, No 10/50, pp. 41-44.

- , "Vie quotidienne, besoins individuels et action volontaire", *Sociologie et sociétés*, Vol. 25, No 1, print. 1993, pp. 189-197.
- Mouffe, Chantal, "Socialisme, démocratie et nouveaux mouvements sociaux", *La gauche, le pouvoir et le socialisme*, (dir. C. Buci Glucksmann), Paris, PUF, 1983, pp. 147-156.
- Offe, Claus, "New social movements: challenging the boundaries of institutional politics", *Social Research*, Vol. 52, No 4, 1985, pp. 817-867.
- Vaillancourt, Jean-Guy, "Mouvement ouvrier et nouveaux mouvements sociaux: l'approche d'Alain Touraine", *Cahiers de recherche sociologique*, No 17, 1991, pp. 213-221.
- Wippler, Reinhard, "Individualisme méthodologique et action collective", *Action collective et mouvements sociaux*, (dir. F. Chazel), Paris, PUF, 1993, pp. 207-224.

Documents syndicaux: 1970-1985

Documents de congrès

- FTQ, *L'Etat rouage de notre exploitation*, 12e congrès, FTQ, 1971a, 141p.
- FTQ, *Syndicalisation sectorielle et vote de grève*, 12e congrès, 1971b, 10p.
- FTQ, *Politique salariale*, 12e congrès, 1971c, 8p.
- FTQ, *Notre place dans l'entreprise*, 13e congrès, 1973a, 141p.
- FTQ, *Le combat inévitable*, 13e congrès, 1973b, 70p.
- FTQ, *Politique de main d'oeuvre*, 13e congrès, 1973c, 23p.
- FTQ, *Congrès régional*, 1973d.
- FTQ, *Travailleuses et syndiquées*, 13e congrès, 1973e, 85p.
- FTQ, *Cible et force de frappe*, 14e congrès, 1975a, 61p.
- FTQ, *Le combat syndical et les femmes*, 14e congrès, 1975b, 47p.
- FTQ, *La mobilisation toujours nécessaire*, 15e congrès, 1977a, 18p.
- FTQ, *Contre la fatalité des fermetures d'usines*, 15e congrès, 1977e 11p.
- FTQ, *Un programme pour maintenant*, 15e congrès, 1977c, 42p.
- FTQ, *Une responsabilité syndicale. Nos objectifs de formation*, 15e congrès, 1977e, 22p.

- FTQ, *La situation économique*, 16e congrès, 1979a, 22p.
- FTQ, *Le Québec des travailleurs*, 16e congrès, 1979b, 30p.
- FTQ, *La Question nationale*, 16e congrès, 1979c, 30p.
- FTQ, *La condition féminine*, 16e congrès, 1979d, 16p.
- FTQ, *Question nationale, réponse syndicale*, 2e congrès extraordinaire, 1980a, 14p.
- FTQ, *S'unir pour vrai... Partout*, 17e congrès, 1981a, 23p.
- FTQ, *Les fermetures d'usines et les licenciements collectifs*, 17e congrès, 1981b, 25p.
- FTQ, *La situation des retraités et des pré-retraités*, 17e congrès, 1981c, 145p.
- FTQ, *Pour une politique de plein emploi*, 18e congrès, 1983a, 31p.
- FTQ, *Prendre notre place dans le nouveau contexte économique et social*, XIXe congrès, 1985a, 40p.
- FTQ, *Déclaration politique*, 3e congrès extraordinaire, 1985c, 28p.

D'autres documents syndicaux

Mémoires

- FTQ, *Mémoire sur le français langue de travail*, 1971d, 66p.

Colloques

- FTQ, *Un pays en commun, la solidarité*, 1979f, 60p.
- FTQ, *Une double exploitation*, 1979h, 114p.
- FTQ, *Colloque sur la réduction du temps de travail*, 1983b, 92p.
- FTQ, *L'égalité: source de changements*, 1984, 78p.
- FTQ, *Pour un progrès sans victime. Colloque sur les changements technologiques*, 1985b, 30p.

Autres documents syndicaux

- FTQ, *Le contrôle des travailleurs sur leur santé*, 1975c, 39p.
- FTQ, *Cessons de mourir à l'ouvrage*, 1975d, 23p.
- FTQ, *La crise économique et nos solutions*, 1977d.
- FTQ, *Relevé des revendications officielles de la FTQ en matière de santé et sécurité au travail*, 1978, 28p.
- FTQ, *Sommet économique Montebello, nos positions*, 1979c, 35p.
- FTQ, *Les travailleurs immigrants*, 1979g, 9p.
- FTQ, *Positions patronales face au congé-éducation payé*, 1980c, 21p.
- FTQ, *L'éducation syndicale à la FTQ*, 1980c, 21p.
- FTQ, *La Conférence au sommet de Québec*, 1982, 26p.
- FTQ, *La participation de la FTQ à la conférence socio-économique sur la récupération et le recyclage du papier et du verre*, 1984.
- FTQ, *Travailler en français*, 1985d, 80p.
- FTQ, *Pour contrôler notre milieu de travail*, 18p. (non daté)
- FTQ, *Manifeste des grévistes*, 96 p. (non daté).

Articles de journaux

- FTQ, "Un affrontement de plus en plus dur" *Le Monde ouvrier*, juin 1975.
- FTQ, "Le Front commun en marche", *Le Monde ouvrier*, oct. 1975.
- FTQ, "Les prix continuent de monter" *Le Monde ouvrier*, nov. 1975.
- FTQ, "La FTQ définit sa stratégie d'intervention" *Le Monde ouvrier*, janvier 1977.
- FTQ, "Travailleurs et patrons: des intérêts opposés" *Le Monde ouvrier*, juin 1977.
- FTQ, "Nos solutions à la crise" *Le Monde ouvrier*, janvier 1978.
- FTQ, "Du travail pour tous" *Le Monde ouvrier*, avril 1978.
- FTQ, "Chômage: baisse de revenu, la crise s'aggrave" *Le Monde ouvrier*, septembre 1979.

Documents syndicaux: 1986-1998

Documents de congrès

- FTQ, *Pour une société à notre mesure*, XXe congrès, 1987b, 55p.
- FTQ, *Un syndicalisme en changement*, XXIe congrès, 1989, 130p.
- FTQ, *Pour un Québec des solidarités*, XXIIe congrès, déclarations de politique, 1991a, 28p.
- FTQ, *Pour un Québec des solidarités*, XXIIe congrès, document de travail, 1991b, 60p.
- FTQ, *Pour un Québec des solidarités*, XXIIe congrès, discours du président, 1991c, 36p.
- FTQ, *Regroupons nos forces*, XXIIIe congrès 1993a, 62p.
- FTQ, *Echec au chômage. Ouvrons l'avenir*, XXIVe congrès, 1995a, 60p.
- FTQ, *Artisans d'un monde meilleur*, XXVe congrès, déclarations de politique, 1998a, 15p.
- FTQ, *Artisans d'un monde meilleur*, XXVe congrès, document de travail: syndicalisme et syndicalisation, 1998b: 55p.
- FTQ, *Artisans d'un monde meilleur*, XXVe congrès, document de travail: emploi, 1998c, 20p.
- FTQ, *Artisans d'un monde meilleur*, XXVe congrès, cahier de résolutions, 1998e.

Mémoires

- FTQ, *Notes de présentation du mémoire de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) à la Commission d'enquête sur les déchets dangereux*, 1990b, 15p.
- FTQ, *Mémoire sur l'accord de libre-échange Nord-américain (ALENA): Coalition québécoise sur les négociations trilatérales*, 1993d, 23p.
- FTQ, *Mémoire sur le projet de Loi 86 "Loi modifiant la charte de la langue française"*, 1993e, 25p.
- FTQ, *Mémoire sur la Loi sur les décrets de la convention collective...* 1993, 32p.
- FTQ, *Mémoire présenté... sur les décrets de convention collective*, 1994a, 17p.
- FTQ, *Mémoire présenté par la FTQ à la Commission spéciale sur la formation professionnelle*, 1995c, 11p.
- FTQ, *Pour une réforme axée sur la solidarité*, 1998d, 17p.
- FTQ, *Pour une politique gouvernementale de formation continue axée sur les besoins de*

la société et sur les droits des citoyens et des citoyennes, 1999b, 24p.

Colloques

FTQ, *Privatisation, déréglementation, sous-traitance. Nous ne sommes pas dupes*, 1986, 91p.

FTQ, *Nouvelles stratégies patronales, menaces ou défis*, 1987a, 63p.

FTQ, *A l'ordre du jour, la formation professionnelle*, 1990c, 67p.

FTQ, *Face aux changements, de nouvelles solidarités*, 1993b, 112p.

Guides d'action

FTQ, *Guide d'action syndicale sur les changements technologiques...*, 1987c, 47p.

FTQ, *Guide d'action pour sauver nos emplois*, 1993c, 77p.

FTQ, *Notre action syndicale et la réorganisation du travail, guide d'action*, 1995b, 120p.

Autres documents syndicaux

FTQ, *La négociation collective*, 1987d, 73p.

FTQ, *L'impact des changements technologiques dans quatre usines du secteur manufacturier*, 1987c, 188p.

FTQ, *Déclaration politique sur l'équité salariale*, 1987f.

FTQ, *Déclaration politique sur l'équité salariale*, 1989b.

FTQ, *Déclaration sur l'avenir du Québec*, 1990a, 8p.

FTQ, *La réduction du temps de travail*, 1994b, 11p.

FTQ, *La formation en emploi ça se négocie*, 1995d, 70p.

FTQ, *Pour une réduction du taux de chômage*, 1996.

FTQ, *Les conventions collectives de longue durée*, 1997a, 23p.

FTQ, *Démocratiser nos milieux de travail*, 1997b, 64p.

FTQ, *Commentaires de la FTQ émis dans le cadre de l'examen de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail*, 1997c, 15p.

FTQ, *Dossier du libre-échange: état des lieux*, 1999a, 7p.

Documents syndicaux autres que ceux de la FTQ

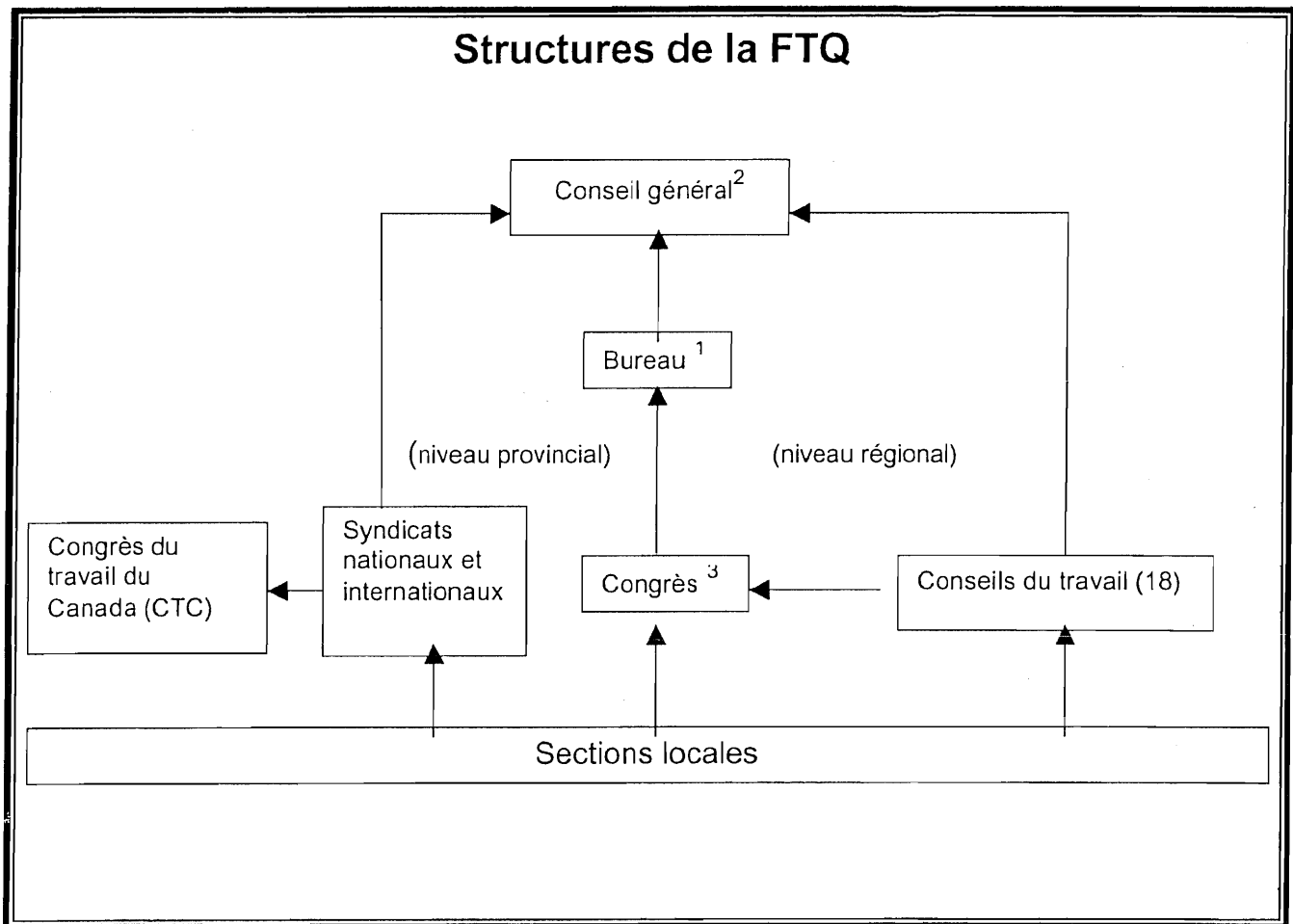
CEQ, *L'école au service de la classe dominante*, Montréal, CEQ, 40p.

CSN, *Il n'y a pas plus d'avenir pour le Québec dans le système économique actuel*, Montréal, CSN, 1971, 31p.

CSN, *Le travail notre propriété, le manifeste des grévistes québécois*, août 1973.

CSN, *Eléments pour une compréhension de la crise*, CSN, 1981.

Structures de la FTQ



Légende : Provenance de la composition

Tiré de Dionne, Le syndicalisme au Québec, Montréal, Boréal, 1991, p.74

¹ Le Bureau est composé de 19 personnes : président ou présidente, secrétaire général, 15 vice-présidents et vice-présidentes venant des syndicats affiliés de plus de 8000 membres, 3 vice-présidentes choisies par la caucus des femmes et 1 vice-présidence réservée aux Conseils régionaux.

² Le Conseil général est composé, en plus des membres du Bureau, de membres délégués par les structures québécoises des syndicats nationaux et internationaux et par les Conseil du travail. Environ 150 personnes y siègent.

³ Toutes les sections locales affiliés ont droit à une délégation minimale d'une personne ou plus selon leur nombre de membres. Les membres du Bureau sont délégués de plein droit.

