Document généré le 27 oct. 2025 14:36

Relations industrielles
Industrial Relations

Le Syndicalisme dans une société libre

Gérard Dion

Volume 11, numéro 4, septembre 1956

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1022619ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1022619ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

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

Découvrir la revue

Citer cet article

Dion, G. (1956). Le Syndicalisme dans une société libre. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *11*(4), 234–243. https://doi.org/10.7202/1022619ar

Résumé de l'article

Dans une civilisation industrielle et démocratique, le syndicalisme apparaît, comme une institution normale et indispensable. Fruit de la démocratie, il contribue au maintien et au développement de la vie démocratique. A condition cependant qu'il soit lui-même une institution représentant vraiment les travailleurs et leur permettant d'y exprimer leurs aspirations tout en sauvegardant leurs intérêts économiques et professionnels. La démocratie syndicale apparaît comme une exigence indispensable au bien de toute la nation. C'est d'abord la responsabilité des chefs syndicaux de la réaliser par des institutions adéquates et par leur contribution à la formation civique des syndiqués.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1956

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

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

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

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

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

Le Syndicalisme dans une société libre

Gérard Dion

Dans une civilisation industrielle et démocratique, le syndicalisme apparaît comme une institution normale et indispensable. Fruit de la démocratie, il contribue au maintien et au développement de la vie démocratique. A condition cependant qu'il soit lui-même une institution représentant vraiment les travailleurs et leur permettant d'y exprimer leurs aspirations tout en sauvegardant leurs intérêts économiques et professionnels. La démocratie syndicale apparaît comme une exigence indispensable au bien de toute la nation. C'est d'abord la responsabilité des chefs syndicaux de la réaliser par des institutions adéquates et par leur contribution à la formation civique des syndiqués.

La création du Congrès du Travail Canadien ou l'unification des forces syndicales canadiennes a posé devant l'opinion publique l'existence d'une force réelle dans notre pays, le syndicalisme. Quelle est la place et le rôle du syndicalisme dans une démocratie? C'est ce que nous essaierons de discuter.

Importance grandissante du syndicalisme

Il y a peu de phénomènes sociaux aussi mal compris et méconnu que le syndicalisme ouvrier. Chacun le voit à travers un ensemble de préjugés qui lui cachent sa véritable nature, son rôle et même l'importance grandissante qu'il est en train de prendre dans la vie de la nation.

Il est pourtant un des phénomènes les plus importants de notre époque. Son influence se fait sentir sur les individus, les groupes et les institutions. Elle a des répercussions dans

DION, GÉRARD, licencié en philosophie, en théologie; maître en sciences sociales (Université Laval); professeur, directeur-adjoint du Département des relations industrielles à la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval.

les domaines du travail, de l'économique, de la politique et même de la religion.

Si l'on veut évaluer un peu le rôle que les syndicats ouvriers ont joué dans un domaine où jusqu'à présent ils n'ont pourtant pas eu d'action directe puisque jamais au pays, nous n'avons eu de gouvernements travaillistes, que l'on songe à toutes ces mesures législatives d'importance nationale qui n'auraient jamais vu jour sans leur action: assurance-chômage, pension de vieillesse, allocations familiales, enseignement public et obligatoire, règlementations des heures de travail, etc. Pourtant, toutes ces mesures n'affectent pas seulement les travailleurs syndiqués, mais tous les travailleurs et toute la nation.

Le syndicalisme, combattu, rejeté, toléré, mal compris, continue à faire son chemin, à modifier des conceptions traditionnelles, à affecter la vie de tous les citoyens. Il faut être aveugle pour ne pas constater l'importance de ce phénomène et être sot pour se refuser à l'accepter comme une force avec laquelle on devra compter si l'on veut avoir une influence quelconque dans l'aménagement futur de notre vie sociale. Ce n'est pas une question de goût ni de sentiment: le syndicalisme est implanté chez nous pour y demeurer.

Dans une revue sérieuse publiée dans la province de Québec, l'an dernier, un rédacteur soutenait: « Les peuples qui se voient lâchés par leurs élites, devenues profiteuses, éprouvent un besoin de sécurité qui va sans cesse grandissant. Les syndicats ouvriers sont les symptômes les plus nets de la démission des élites et de la réaction populaire ». Est-il bien vrai de laisser entendre que si les élites avaient parfaitement accompli leur devoir et avaient en plus de sens social, le syndicalisme n'aurait pas existé? Même si cette opinion est entretenue et soutenue dans beaucoup de milieux, nous croyons qu'elle n'est pas juste. C'est la thèse « paternaliste ». Le syndicalisme est nécessaire même lorsque l'entreprise est dirigée par de « bons patrons ».

Phénomène normal

Le syndicalisme n'a pas toujours existé et n'existera probablement pas toujours. Les institutions évoluent et changent. Nous ne sommes pas un prophète. Cependant, dans le contexte d'une civilisation industrielle et démocratique, il est un phénomène normal, il est même essentiel. Ce n'est pas quelque chose d'accessoire imposé soit par la

volonté de quelques « chefs » en mal de se créer du prestige ou une occupation rémunératrice, pas plus que par la négligence coupable de mauvais patrons cherchant à exploiter les travailleurs.

Toute civilisation industrielle amène nécessairement un nombre considérable d'entreprises et des entreprises de grandes dimensions. Or il ne peut pas y avoir d'entreprises sans travailleurs. Même l'automation que l'on entrevoit ne fera que changer les travailleurs d'emploi et d'entreprise. Ces travailleurs se trouvent à être dans une même situation tant du point de vue économique que social et humain. Ils travaillent dans de mêmes conditions, obéissent à une même direction, ils sont liés au même destin. Cette communauté de situation amène nécessairement une communauté d'intérêts entre les travailleurs. Pour la bonne marche d'une entreprise, dans un groupe, il est impossible pour le patron de se plier aux divers caprices des individus. Le contrat individuel d'embauchage devient fatalement un contrat d'adhésion.

Relations du travail

Comment les intérêts communs aux travailleurs peuvent-ils être efficacement sauvegardés? Dans une civilisation non-démocratique, l'Etat peut s'en occuper: on a alors le régime qui existe en Russie ou dans les pays facistes; ou bien, on peut s'en remettre à la volonté arbitraire des patrons, comme dans le beau temps du libéralisme. En démocratie, il appartient aux intéressés, à tous les intéressés, de s'occuper de leurs affaires au lieu de s'en remettre aux autres. C'est pourquoi, la poursuite efficace des intérêts des travailleurs en régime démocratique exige l'association. L'incurie des patrons, l'ambition des meneurs ouvriers ont pu être l'occasion de l'origine de certains syndicats. Il n'en reste pas moins que le syndicalisme lui-même est irremplaçable dans une civilisation industrielle et démocratique.

Provoqué sans doute par la nécessité de faire face à la sauvegarde d'intérêts matériels, le syndicalisme répond à des aspirations plus profondes vers un idéal de vie complet de toute une partie de la population et vers l'aménagement des rapports entre les hommes dans le domaine des relations du travail et dans toute la société. Il est le produit d'une civilisation et, en même temps, il est un ferment qui peut contribuer à son développement vers un idéal et des formes plus conformes à la dignité de l'homme.

Le syndicalisme contribue à édifier la démocratie, à cause de ses fonctions propres et à cause des plans sur lesquels il évolue.

La fonction propre du syndicalisme, c'est de représenter les travailleurs, de promouvoir et de défendre leurs intérêts spécifiques en tant que travailleurs. A cela s'ajoutent par voie de conséquence la collaboration avec les autres institutions et l'éducation des membres.

Le syndicat est le porte-parole normal des travailleurs auprès de l'employeur, de l'autorité civile et du public en général. Il a à défendre leurs intérêts partout où ils sont engagés.

Sur le plan économique

Son plan d'action propre, c'est celui de l'économique. En améliorant les conditions de travail, en régularisant les rapports du travail dans l'entreprise, en contribuant à assurer la sécurité du travailleur, en élevant son niveau de vie, en veillant au respect de sa dignité d'homme, le syndicalisme accomplit déjà quelque chose pour le citoyen, car il n'y a pas cloison étanche entre le travailleur, le père de famille et le citoyen.

Mais justement à cause de cette coïncidence, le syndicat ne peut pas se désintéresser de la chose publique. Les objectifs professionnels et économiques qu'il poursuit débouchent nécessairement sur le plan politique. La sécurité de l'emploi, l'embauchage intégral, la répartition du revenu national, le niveau de vie ont des effets qui intéressent l'ensemble de la nation. De plus en plus, les problèmes économiques affectent la politique; de plus en plus, l'Etat est obligé d'intervenir dans l'économique. Pour que cette intervention dans le domaine économique soit efficace et conforme aux intérêts des travailleurs et de la nation, les détenteurs de l'autorité publique ont besoin d'être aidés. Les syndicats jouent un rôle éminemment utile et démocratique en leur faisant connaître le point de vue de leurs membres et aussi en coopérant avec les organismes d'administration publique. Il faut dire cependant que jusqu'ici on n'a pas encore parfaitement compris tout le rôle positif que peuvent jouer les syndicats et les groupements d'employeurs dans les organismes administratifs.

Action politique

Cette représentation des travailleurs auprès des pouvoirs publics, de même que l'éducation donnée aux membres, constituent déjà une

forme d'action politique indirecte qui se pratique depuis longtemps en notre pays.

Tout en restant dans leur domaine, les syndicats ouvriers peuvent, selon les circonstances, faire de l'action politique directe.

Un syndicat n'est pas un parti politique et ce serait une erreur grave que de confondre l'un et l'autre en théorie comme en pratique. Le syndicat est formé de travailleurs qui poursuivent leurs intérêts collectifs à l'intérieur de la société civile. Le parti politique, lui, est formé de citoyens qui recherchent ensemble les meilleurs moyens de réaliser le bien général. Il est cependant normal que syndicat et parti politique, qui s'inspirent d'une même conception de la vie sociale, s'épaulent mutuellement et collaborent effectivement à traduire dans la réalité sociale le même idéal. Il ne faut pas conclure de là que le parti politique doive devenir un instrument dominé par le syndicat, pas plus que le syndicat puisse accepter de devenir un jouet entre les mains d'un parti politique. Dans l'un et l'autre cas, on glisserait vers le totalitarisme et la démocratie n'existerait plus.

Le respect des autonomies respectives, la hiérarchie entre les biens poursuivis sont absolument indispensables, mais ils n'empêchent pas la collaboration. En notre pays, cette collaboration n'est qu'à l'état embryonnaire. Cela est dû à bien des causes, mais l'immaturité politique des travailleurs de même que l'imperfection de la structure démocratique des partis traditionnels y est pour beaucoup.

Syndicalisme et démocratie sont corollaires l'un à l'autre. Le syndicalisme ne peut se développer qu'en régime démocratique où sont respectées les libertés d'expression et d'association. Par ailleurs, une véritable démocratie ne peut exister ou se développer normalement sans qu'il existe entre l'Etat et les citoyens des organisations sociales, économiques et professionnelles qui y jouent un rôle d'intermédiaires. Les syndicats ouvriers constituent l'un de ces groupements.

Démocratie syndicale

On peut difficilement concevoir une démocratie sans que les institutions qui constituent la société ne soient elles-mêmes démocratiques.

C'est pourquoi, si l'on veut que le syndicalisme ne soit pas seulement théoriquement, mais concrètement un apport à la vie démocratique de notre pays, il est nécessaire qu'à tous les paliers de son organisation il conserve une forme démocratique et que dans son action vis-à-vis des autres groupements ou par rapport à ses membres, il respecte les valeurs inhérentes à ce régime.

Il faudrait être aveugle pour ne pas remarquer que les syndicats ouvriers, comme toutes les autres administrations, dans notre civilisation qui marque une tendance de plus en plus grande vers l'unité et la concentration, s'acheminent graduellement vers des formes gigantesques qui peuvent devenir un danger pour la démocratie si l'on n'y prend pas garde.

A mesure qu'un mouvement s'institutionnalise, qu'il prend de l'ampleur et de l'importance, ses cadres se fixent, une division du travail s'accomplit, une spécification des fonctions s'impose. Peu à peu les fonctions de direction, d'exécution, d'administration et même de décision se concentrent entre quelques personnes, car elles demandent plus de compétence, plus d'expérience. Graduellement, l'assemblée des membres qui détient toujours juridiquement le pouvoir législatif devient un corps où l'on commence par rendre des comptes et à qui on se borne ensuite à donner simplement de l'information.

Ce processus de concentration du pouvoir et de bureaucratisation n'est pas, comme on le croit parfois à l'extérieur du syndicalisme, attribuable ni exclusivement ni principalement à la soif du pouvoir chez les dirigeants, bien que ceux-ci peuvent cependant contribuer à l'accroître en certains cas.

Parce que l'administration doit être réaliste, pratique, efficace, elle doit s'occuper des cas qui ne peuvent être réglés que bureaucratiquement. Souvent l'opposition acharnée des employeurs impose aux dirigeants l'obligation de prendre des décisions rapides et fermes. Il faut que la solidarité entre les membres existe pour que le syndicat se maintienne. Cette nécessité de l'unité amène les chefs à prendre les moyens pour empêcher une opposition non-scrupuleuse, démagogique prête à exploiter le mécontentement chez les membres, opposition qui parfois peut être suscitée ou encouragée par des agents externes.

Centralisation

Il ne faut pas croire non plus que ce processus de centralisation du pouvoir et de bureaucratisation est généralement un processus d'usurpation réalisé « malgré » la volonté des membres. Il vient graduellement, imperceptiblement avec l'approbation et le consentement passif des travailleurs. Ce que le travailleur veut de son syndicat, c'est du rendement, de la protection et du service pour les cotisations qu'il a payées. Aussi longtemps qu'il reçoit ce qu'il attend de son syndicat, il a tendance à être peu intéressé aux assemblées, aux problèmes d'administration. C'est un phénomène analogue que l'on rencontre dans toutes les autres institutions démocratiques. Depuis longtemps il est accepté par les actionaires des entreprises.

Mais le fait que cette situation soit facilement tolérée ailleurs ne dispense pas tous ceux qui ont à coeur le développement d'un mouvement syndical authentique de prendre les mesures pour que, tout en tenant compte des exigences d'efficacité dans l'action, chaque syndiqué ne soit pas absorbé dans une grande machine et soit amené à y jouer le rôle d'un homme responsable et libre.

Quelques abus

La démocratie syndicale peut être mise en échec par des pratiques qui n'ont pas l'excuse d'avoir, au moins, un fondement objectif éloigné. Ces pratiques sont loin d'être aussi généralisées que l'on pense en certains milieux ignorants ou hostiles au syndicalisme. Mais ce serait de l'hypocrisie que de ne vouloir pas admettre leur existence. En certains cas, des unions de métiers restreignent l'admission des membres ou ont des taxes d'initiations prohibitives. Dans certaines unions, il n'y a pas d'élection, les officiers jouissent d'un mandat indéfini ou bien il n'y a pas de possibilité de leur faire une opposition. Parfois on use de représailles contre les membres. On se sert d'une mesure légitime, utile, recommandable, en soi, comme la sécurité syndicale, pour traquer d'honnêtes travailleurs qui veulent simplement utiliser démocratiquement des droits que leur garantissent les constitutions syndicales ou la loi. Il y aurait peut-être aussi à ajouter à ces pratiques la façon dont sont gérés, en certains cas, les fonds syndicaux.

Responsabilité des chefs

Il faut le répéter ces pratiques sont spécifiques à certaines unions, et phénomène assez curieux, on les retrouve dans les mêmes métiers

ou les mêmes industries presque partout à travers le monde. De plus, les enquêtes ont révélé qu'à chaque fois qu'un « raketeer » vient à contrôler une union, il se trouve toujours quelque employeur ou quelque politicien véreux qui le soutienne par en arrière dans ses procédés antidémocratiques et exploiteurs. Et, autre observation, ces « raketeers » sont généralement opposés à une action politique régulière de la part des syndicats.

Même si ces pratiques sont plutôt rares en notre pays, ce n'est pas une raison pour les tolérer, car elles sont un chancre qui jette du discrédit sur tout le monde du Travail organisé et donne un facile prétexte aux ennemis du syndicalisme pour nuire à son développement normal.

Difficulté d'intégration

Dans leurs rapports avec les autres groupements, les syndicats peuvent aussi avoir une tendance à fausser le jeu des institutions démocratiques si, grâce à la puissance économique et politique de leur organisation ils en venaient à assimiler le bien commun à celui de la classe sociale qu'ils représentent. Pour le moment, en notre pays, tel n'est pas le cas; mais nous ne pouvons rien prédire pour l'avenir. Cela dépendra, dans une large mesure de la façon dont les autres catégories sociales et les autres institutions tiendront compte des réclamations légitimes des travailleurs et contribueront à favoriser l'intégration du syndicalisme dans notre société.

Jusqu'ici, il faut le dire, le syndicalisme rencontre des difficultés considérables pour être accepté. Si presque tout le monde admet aujourd'hui le « syndicalisme en soi », bien peu sont prêts à accorder une place ordinaire au « syndicalisme dans les faits ».

Les difficultés d'intégration du syndicalisme découlent de trois causes: le caractère même du syndicalisme, l'opposition des forces sociales traditionnelles, les maladresses des dirigeants syndicaux.

Parce qu'institution *nouvelle,* le syndicalisme est mal compris du public et des travailleurs eux-mêmes. Parce qu'institution de *revendication,* le syndicat est impliqué dans des conflits pour défendre les intérêts des travailleurs. Alors que l'on accepte comme normaux les conflits d'intérêts dans tous les domaines, on s'objecte aux conflits d'intérêts en relation du travail.

Toute force sociale nouvelle qui apparaît est en butte aux anciennes, qui, avec le temps et la tradition, se sont accommodées à vivre ensemble.

Des forces sociales traditionnelles comme les partis politiques, la finance, les cultivateurs, avec le temps, avaient trouvé un régime d'accommodement mutuel. Elles s'acceptaient, se soutenaient. La masse du peuple (petits propriétaires, artisans, travailleurs autonomes, fonctionnaires, professionnels) réagit dans le sens de l'orientation de ces institutions, et accepte difficilement le syndicalisme. Consciemment ou non, on se ligue contre lui ou tout au moins on le tient en suspicion.

Relations publiques

Il y a enfin, la maladresse ou la naïveté dans certaines tactiques syndicales. Malgré une volonté réelle de s'intégrer dans notre société, en face de l'opposition, de l'incompréhension et de la suspicion, bien des dirigeants syndicaux manquent de psychologie sociale. Ils heurtent inconsciemment l'opinion publique, ils ne se préoccupent pas assez des « bonnes relations publiques »; ils n'expliquent pas suffisamment au public les attitudes qu'ils doivent prendre et les gestes qu'ils doivent poser (augmentations de salaires, grèves, etc.). Souvent, ils confondent « l'urgent » et « l'important ».

La conservation et le développement de la démocratie au sein des syndicats est, avant tout, la responsabilité des dirigeants syndicaux. A cause de la place qu'ils occupent, de leur compétence dans le domaine technique, de leur connaissance du milieu du travail, ils ont le pouvoir et la possibilité de donner à leur groupement une structure adéquate qui, à tous les paliers, respecte la dignité du travailleur tout en poursuivant efficacement ses intérêts. Il ne faut pas avoir la naïveté de croire que ces structures ont atteint ou atteindront une perfection qui les dispenseront de toute modification ou de toute adaptation. Ils doivent surtout veiller à contribuer à l'éducation des membres de leurs organisations, car la démocratie n'est pas seulement une affaire d'institutions ou de structures. Elle est avant tout un esprit, un sens de responsabilité chez les hommes, une connaissance et un respect pour les valeurs spirituelles et morales. On n'a pas de démocratie véritable si les hommes ne sont pas éduqués. Nous le disions récemment: « paradoxe, si l'on veut, l'attrait pour une servitude enjolivée est peut-être plus puissant chez les hommes que l'amour de la

liberté. Car la liberté exige des sacrifices et un dépassement dont on peut vite devenir incapable. Et un peuple devenu esclave de cette façon n'est plus chrétien ». Cela est vrai de tous les citoyens, même des syndiqués.

Education des membres

Depuis longtemps déjà, les centrales syndicales ont accordé une importance au problème de l'éducation de leurs membres. De tous les groupements, avec les coopératives, ils sont peut-être ceux qui à chaque année dépensent le plus d'argent à ces fins. Ils ont des « services d'éducation » avec un personnel attitré et font appel à de la collaboration extérieure. S'il est indispensable qu'ils consacrent beaucoup d'efforts pour la formation aux techniques syndicales — car cela est nécessaire à l'existence et au fonctionnement des syndicats, — il faut qu'ils contribuent aussi à éduquer le travailleur pour qu'il soit capable d'accepter toutes ses responsabilités dans le syndicat et la société.

Il est vrai que le syndicat n'aurait pas le droit de vouloir monopoliser l'éducation extra-syndicale de ses membres ni de les soustraire à toute influence extérieure, mais, c'est sûrement une de ses responsabilités que d'y collaborer de toutes ses forces et de tous les moyens dont il dispose.

Environ 30% des travailleurs sont syndiqués au Canada. Or pour la plupart d'entre eux, les syndicats sont les seules organisations où ils peuvent être appelés à participer activement et où ils peuvent s'entraîner à devenir des chefs de groupe. Un véritable syndicat démocratique permet la liberté d'expression, le développement de la personnalité et ainsi contribue à former des citoyens libres.

Nous résumons. Dans une civilisation industrielle et démocratique, le syndicalisme apparaît comme une institution normale et indispensable. Fruit de la démocratie, il contribue au maintien et au développement de la vie démocratique. A condition cependant qu'il soit lui-même une institution représentant vraiment les travailleurs et leur permettant d'y exprimer leurs aspirations tout en sauvegardant leurs intérêts économiques et professionnels. La démocratie syndicale apparaît comme une exigence indispensable au bien de toute la nation. C'est d'abord la responsabilité des chefs syndicaux de la réaliser par des institutions adéquates et par leur contribution à la formation civique des syndiqués.