

La concurrence syndicale : CSN-FTQ

Louis-Marie Tremblay

Volume 19, Number 3, July 1964

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1021276ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1021276ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

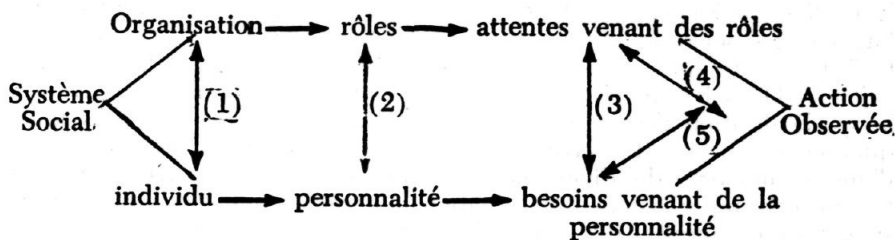
[Explore this journal](#)

Cite this document

Tremblay, L.-M. (1964). La concurrence syndicale : CSN-FTQ. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 19(3), 381–383.
<https://doi.org/10.7202/1021276ar>

Article abstract

L'auteur analyse les implications de la querelle présente entre la CSN et la FTQ. Il compare un mouvement syndical construit sur la possession d'un pouvoir monopolistique à un autre où existent parallèlement des organismes concurrents.



La relation (1) organisation — individu a été traitée, entre autres avec brio par Chris Argyris (*Personality and Organization*. New York · Harper, 1957) avec les résultats que l'on sait quant à l'élargissement des tâches et la direction personnelle du travailleur. Quant à la relation (2) rôle — personnalité elle est traitée en tant que conflictuelle par J. Getzels et E. G. Guba (cf. *The School Review*, 1957, 65, 423-441). Les attentes venant des rôles et les besoins émanant de la personnalité définissent le « moral » du groupe par leur coïncidence qui conduit à (3) l'appartenance, (4) l'identification et (5) la rationalité de l'entreprise pour celui qui y participe. Cette présentation n'est qu'une ébauche mais qui laisse entrevoir diverses possibilités de relier entre eux les éléments du schéma. C'est ce que le titre du volume promettait, c'est par sa faillite en ce domaine qu'il déçoit.

Tous les étudiants des sciences sociales qui s'intéressent à la théorie administrative ne doivent pas manquer de se procurer ce volume.

La concurrence syndicale: CSN-FTQ

LOUIS-MARIE TREMBLAY

L'auteur analyse les implications de la querelle présente entre la CSN et la FTQ. Il compare un mouvement syndical construit sur la possession d'un pouvoir monopolistique à un autre où existent parallèlement des organismes concurrents.

Depuis le début de l'année, plusieurs aspects du domaine des relations industrielles ont fait la manchette de l'information. Le Code du travail a pris la vedette à diverses reprises. Une épidémie de grèves a caractérisé les mois de juin et de juillet. Le mois d'août s'illustre par une querelle ouverte entre la CSN et la FTQ, querelle qui s'envenime de jour en jour. Les accusations et les menaces pleuvent de part et d'autre. Le tirage des journaux indique un abandon graduel des « modus vivendi » plus ou moins formels, et une recrudescence dans les manifestations d'une opposition congénitale traditionnelle. Ainsi, lisait-on dernièrement dans un quotidien de la Métropole: « La lutte s'engage entre

la CSN et la FTQ »; « A Québec, la CSN et la FTQ poursuivent leur bagarre »; « Selon un dirigeant de la CSN, les travailleurs quittent le C. T. C. par milliers pour la CSN »; « La CSN a saboté la liberté syndicale »; « Dans les magasins de Québec, la CSN est accusée de saboter la syndicalisation des commis ». Ces frictions sont d'autant plus marquantes qu'elles sont le fruit non pas d'une ébullition des esprits ou d'une manœuvre de diversion dans une situation de fortes tensions socio-économiques (dont la corrélation historique avec les conflits intersyndicaux et significative), mais d'une politique consciente et concertée de la part d'une organisation qui cherche à s'affirmer et veut manifester par là sa force et son originalité.

Au delà des personnalités, des ambitions et des antagonismes individuels, au-delà des manifestations passionnées inévitables, se joue un enjeu qui dépasse la simple survie des institutions engagées. Ce conflit atteint la philosophie même du mouvement syndical nord-américain, mouvement construit sur la possession d'un pouvoir monopolistique par l'entremise des juridictions non-concurrentes, des pactes de non-agression, du singularisme de représentation et des clauses de sécurité syndicale. Les questions sous-jacentes à la confrontation présente, concurrence et coopération, unité et pluralisme, solidarité et liberté, soulèvent le problème fondamental de la démocratie ouvrière.

Au cours des luttes intersyndicales, on oublie parfois que le syndicalisme tient sa raison d'être strictement de la défense et de la promotion du bien-être général de la classe laborieuse. C'est pourquoi une démocratie ouvrière véritable suppose que cette institution reflète fidèlement la volonté de ses membres, tant dans ses structures que dans son action. Elle existe, en effet, pour eux, et non pas l'inverse. Ainsi, le contrôle démocratique inclut la mobilité potentielle des membres comme forme de sanction. Ceci implique, en outre, l'existence parallèle d'organismes concurrents pour l'organisation et la représentation des mêmes individus.

Une organisation mololithique, si elle assure la stabilité et la permanence de l'institution, si elle lui confère une grande efficacité dans l'action, comporte corollairement des conséquences disfonctionnelles. Parce qu'elle limite la liberté du choix dans l'adhésion et la mobilité possible des membres, elle laisse facilement prise au transfert du pouvoir des membres aux chefs, à la substitution des intérêts institutionnels à ceux des membres ainsi qu'à la collusion, la corruption ou le « racketeerisme ». Alors, le contrôle démocratique de l'organisation par ses membres s'amenuise lorsqu'il ne disparaît pas; les changements d'affiliation deviennent extrêmement pénibles, voire même impossibles. Les travailleurs deviennent les sujets de l'institution qui avait pour mission de les protéger. Ils se trouvent au centre de deux autocraties qui les intègrent partiellement, mais les dominent et les soumettent.

D'autre part, la surenchère et les conflits intersyndicaux, qui sont concomitants à une situation de compétition, sont susceptibles d'affaiblir

la position syndicale sur le front économique. Sans minimiser ce risque, il faut éviter de le surestimer, ce qui est une inclination naturelle dans une position de faiblesse ou défensive. Cet impact est variable suivant les circonstances et suivant la conjoncture de courte et de longue période. Si l'on réfère aux rivalités syndicales apportées par les Chevaliers du Travail, l'O.B.U., le Congrès pancanadien du travail et le Congrès canadien du travail, le fait est qu'en longue période, la concurrence a été bénéfique au C. M. T. C., à ses membres et à l'ensemble du monde du travail.

La concurrence se fait au détriment de la classe ouvrière si elle est le fruit d'une politique d'agression de la part d'une organisation expansionniste, dans le but d'accroître sa puissance numérique ou financière. En tel cas, les forces en opposition, au lieu de se combattre et de s'éparpiller, devrait plutôt s'unir, (en cartel ou autrement) afin d'aller à la rencontre des travailleurs non-organisés et afin d'offrir de meilleurs services à leurs membres respectifs. Par contre, le bilan final de la concurrence est positif si celle-ci s'effectue dans les termes de la nature et de la qualité du service offert. Si, sur cette base, une saine concurrence entre les entreprises de production est un gage d'une plus grande satisfaction du consommateur du produit pourquoi n'en serait-il pas ainsi pour le consommateur du produit syndical? Dans ce contexte, les représentants indésirés ne se maintiennent pas au pouvoir et ne se perpétuent pas en dépit de la volonté, plus ou moins expresse, des commettants; les organisations non-viables disparaissent non par élimination forcée mais parce qu'elles ne répondent pas aux besoins des consommateurs, car l'adhésion et le maintien de l'adhésion s'y font non seulement sur la capacité d'agir comme mandataire mais aussi sur la pensée, l'idéologie, les politiques ou la philosophie qu'elles représentent.

Une marge de surenchère, une certaine aire de conflit, (ce qui se manifeste présentement, sans qu'aucune centrale n'en possède le monopole) constituent le prix qu'il faut payer pour conserver une véritable démocratie ouvrière.