Document généré le 15 juil. 2025 14:26

Relations industrielles
Industrial Relations

La fusion CMTC - CCT
The TLC—CCL Merger

Gérard Dion

Volume 12, numéro 1-2, janvier–avril 1957

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1022576ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1022576ar

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. (1957). La fusion CMTC - CCT. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *12*(1-2), 5–9. https://doi.org/10.7202/1022576ar

Résumé de l'article

Dans cet article l'auteur précise exactement en quoi consiste la fusion des centrales ouvrières et à quel palier elle s'est effectuée.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1957

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/

La fusion CMTC - CCT

Gérard Dion

Dans cet article l'auteur précise exactement en quoi consiste la fusion des centrales ouvrières et à quel palier elle s'est effectuée.

Un des événements les plus importants dans l'histoire de l'organisation syndicale au Canada s'est produit en avril 1956. C'est la création du Congrès du Travail du Canada issu de la fusion du Congrès des Métiers et du Travail du Canada avec le Congrès Canadien du Travail. La naissance de cette nouvelle centrale est l'aboutissement d'une série d'événements s'échelonnant sur plusieurs années et d'une multitude de compromis. Malgré beaucoup d'obstacles, on a réalisé un rêve caressé depuis longtemps qui paraissait à plusieurs comme une utopie.

En quoi consiste exactement cette fusion et quels sont les caractères qu'elle revêt.

La fusion

Contrairement à ce que peuvent penser ceux qui ne sont pas bien au courant du phénomène syndical en notre pays et en Amérique du Nord, la création de la nouvelle centrale n'amène pas nécessairement la fusion de tous les organismes qui existaient autrefois au sein des deux groupements.

Pour qu'il y ait fusion complète, il faudrait une amalgamation de tous les organismes des deux centrales à tous les paliers. Or tel n'est pas le cas.

Au Congrès de Toronto sont disparus le CMTC et le CCT. De plus, il a été agréé qu'avant 1958 les conseils régionaux et les gouvernements provinciaux

DION, Gérard, L.Th., L.Ph., M.Sc. Soc., directeur-adjoint du département des relations industrielles de Laval et professeur à la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval.

parallèles qui appartenaient aux anciennes centrales (ils étaient au nombre de 39) feraient place, à un seul organisme dans le même territoire. Ceci est déjà en voie de réalisation et en mars 1957 il ne restait plus qu'une douzaine de ces organisations de district à se regrouper.

Sur le plan professionnel, rien n'est changé. Chaque union continue à exister comme auparavant avec sa même juridiction. Ce fut même là une condition *sine qua non* dans les pourparlers qui ont amené la création du CTC. La concurrence syndicale qui existait sur le plan des usines ne disparaît pas. Elle pourra être réduite selon un code d'éthique professionnelle suggéré aux unions, mais que celles-ci sont libres d'accepter ou de refuser. Néanmoins, c'est un des rôles de la nouvelle centrale que de décourager l'envahissement d'un secteur par une union rivale. De plus, il est arrivé à certaines petites unions de se fusionner à d'autres plus puissantes; mais elles l'ont fait volontairement.

En somme, il n'y a fusion que sur le plan géographique supérieur pour fin de représentation (non de négociation) vis-à-vis des gouvernements et du public. L'action économique des syndicats par rapport aux employeurs n'est pas du domaine de ces organismes, mais celui des unions et de leurs locaux. Or ces derniers ne sont pas fusionnés.

Un monopole syndical?

Quand on parle d'unité ouvrière à la suite de la création du CTC, il est bon de remarquer qu'il ne s'agit pas d'unité complète tant sur le plan des travailleurs que celui des groupements.

Pour le moment, il est évident que rien n'est changé au fait que près des deux tiers des travailleurs canadiens ne sont pas encore syndiqués. C'est d'ailleurs là une des raisons principales qui ont amené les anciennes centrales à se fusionner. Elles voyaient dans le nouveau groupement un instrument plus efficace pour promouvoir l'organisation des non-syndiqués.

De plus, il reste en marge du CTC des groupements organisés qui n'ont pas adhéré à la fusion. Ce sont: la CTCC avec ses 100,000 membres recrutés dans la province de Québec; les groupements dirigés par des communistes (United Electrical Workers, International Union of Mine, Mill and Smelter Workers) qui possèdent environ 60,000 membres; le National Council of Canadian Labour qui recrute environ 5,000

membres en Ontario; les différents groupes d'employés de Téléphone qui possèdent environ 30,000 membres; les United Mines Workers, dont le président est John L. Lewis, avec 24,000 membres. Certaines fraternités de chemin de fer et la One Big Union qui n'avaient pas adhéré au CTC l'ont fait depuis. Au moment de sa création, le CTC groupait 1,018,000 membres et environ 300,000 syndiqués n'en faisaient pas partie. Si l'on prend en considération le degré d'autonomie que possèdent les unions affiliées au CTC, le cri d'alarme lancé contre ce « gigantesque monopole syndical » n'est que pure fantaisie.

La liberté syndicale?

Celui qui étudie le développement historique du syndicalisme tant aux Etats-Unis qu'au Canada découvre que l'AFL, comme le CMTC, tendaient à la représentation totale des travailleurs en accordant une juridiction exclusive à une union pour une catégorie professionnelle dans tout le pays. Sans doute, le schisme est venu, dans les faits, empêcher la réalisation de ce principe. Cependant, même après la création du CIO et du CCT, la vieille AFL tenait avec opiniâtreté à ce principe d'exclusivité. En certaines circonstances, elle a préféré perdre des syndicats plutôt que d'y déroger. Avec la fusion des centrales ouvrières, ce principe a été mis de côté. Désormais deux unions peuvent posséder la même juridiction à l'intérieur du pays et même être en concurrence. C'est là sûrement un pas vers un régime de liberté syndicale qui permet plus de souplesse tout en conservant une certaine unité. C'est d'ailleurs à cause de la mise au rancart de ce principe qu'il n'existe plus de raisons constitutionnelles pour refuser l'affiliation d'un groupement comme celui de la CTCC.

Un danger pour le public?

Antérieurement à la fusion, beaucoup de journaux ont émis des craintes sur les effets désastreux qui s'ensuivraient pour l'ensemble du pays. Le *Financial Post,* dont on ne peut sûrement pas soupçonner la partisannerie syndicale, dans un article publié la semaine même du Congrès de Toronto, (25 avril 1956) ne partage pas cette opinion.

« La fusion, soutient-il, n'amènera pas de grands changements dans les affaires publiques, car déjà depuis bien des années les deux groupements soutenaient les mêmes positions lorsqu'une question d'intérêt général était soulevée ». Il est vrai que la puissance de pression

sera plus forte sur le plan économique, lorsqu'il s'agira d'établir des politiques générales, mais aussi longtemps que l'emploi et le revenu resteront levés, les radicaux ne seront pas dangereux. « Ceci ne veut pas dire que les syndicats vont s'entendre avec les dirigeants d'entreprises plus facilement que dans le passé. En fait, les chefs ouvriers seront des antagonistes plus formidables et mieux informés à la table de négociation comme dans les journaux. Mais il est possible que le travail organisé acquière effectivement un sens plus profond de ses responsabilités sociales ».

Une force

L'unification des forces syndicales au Canada dans un sain pluralisme répond à un sentiment bien ancré chez les travailleurs comme à un mouvement général que l'on rencontre dans toutes les organisations sociales de notre monde actuel.

Le CTC groupe maintenant les trois quarts des travailleurs syndiqués au Canada. Ses effectifs, selon les chiffres officiels, sont répartis entre 117 unions nationales et internationales comptant 5,200 unités locales distinctes qui, de concert avec 432 syndicats locaux à charte directe, négocient au-delà de 5,600 conventions collectives distinctes.[1] Un personnel de plus de 100 personnes, réparties en neuf départements, fournissent des services spécialisés aux unions affiliées, y compris assistance en matière d'organisation et d'éducation, programmes de relations extérieures et facilités de recherches.

Avec une telle organisation, les travailleurs canadiens seront de plus en plus en mesure de défendre efficacement leurs intérêts tout en contribuant au bien commun de tout le reste du pays.

SUMMARY

THE TLC-CCL MERGER

What is exactly the meaning of the merger between the TLC and the CCL and which are its characteristics ?

Contrary to what is commonly believed by those who are not well acquainted with the labour movement, the creation of the CLC does not bring necessarily the unification of all bodies existing formerly inside the CCL and the TLC. A complete merger would have involved it.

(1) *Syndicalisme ouvrier au Canada*, édition 1956, Ministère du travail, Ottawa.

In fact, the Toronto convention in 1956 realized the merger of two bodies at the superior level and it was also decided that within two years, i.e. before 1958, where there is a duplication of provincial or regional Councils, they will merge into a unique organization.

If we consider the professionnal or the industrial level, nothing has been changed. Each local and each union keeps on existing as before with the same jurisdiction. The only thing is that they are invited to comply with no-raiding agreements they have freely accepted.

The Merger does not mean a labour monopoly. The two-thirds of the Canadian workers are not yet unionized. Many labor organizations also remain out of the CLC. They are: the CCCL with its 100,000 members recruited in the province of Quebec; some unions dominated by communist leadership (United Electrical Workers, International Union of Mine, Mill and Smelter Workers) which have around 60,000 members; the National Council of Canadian Labour with its 5,000 members in Ontario; some groups of Telephone workers with around 30,000 members; the United Mines Workers, with 24,000 members. At the moment of the merger, the CLC had a membership of 1,018,000 and around 300,000 workers were belinging to other unions. But since, the One Big Union and some Railways Brotherhood joined the CLC. If we consider the degree of autonomy claimed by each union in its internal organization, the expression "big labour monopoly" is purely a produce of imagination.

The Merger brought the acceptance of a new principle very important for the safeguard of the freedom of association. Formerly, according to the doctrine of the AFL-TLC, each union was enjoying the right of exclusive jurisdiction in a professional or industrial sector for all the country. From now on, jurisdictional dualism is recognized. This make possible the affiliation of the CCCL to the CLC.

The unification of organized labour forces in Canada is the expression of a deep feeling among the workers as well as it follows a general movement which is found in all social organizations of the world.

The Canadian labour movement becomes more and more well equipped to defend the interests of the workers and play a positive rôle in the development of our country.