

LES COMITES DE TRAVAILLEURS

Dépasser l'état actuel des choses

Dossier MOBILISATION

NO.3

\$0.50

SOMMAIRE

Introduction p 3

Les comités de p 37

Les syndicats p 7

MOBILISATION

La publication de la revue **MOBILISATION** est assumée conjointement par des militants venant de différents groupes progressistes.

Le développement des pratiques d'organisation, l'apparition de plusieurs comités d'usine, de quartier et d'école, impulsés par des militants révolutionnaires, soulève la nécessité de renforcer les liens entre les groupes progressistes et d'oeuvrer au développement d'une orientation politique commune. C'est à cette tâche que veut contribuer la publication par plusieurs groupes d'une revue militante diffusant des bilans de pratiques, des analyses, des textes de formation et suscitant des débats et discussions entre groupes politiques.

MOBILISATION est donc conçue comme moyen d'échange et de formation, dont le but est de contribuer à clarifier l'orientation politique et idéologique des groupes oeuvrant à l'édification du parti du prolétariat.

A Montréal vous pouvez trouver **MOBILISATION** :
-au **CAP Maisonneuve**, 3902 Ontario est
-à l'**APLQ**, 2074 Beaudry
-à la **Librairie Progressiste**, 1867 Amherst

A Paris, vous trouverez **MOBILISATION** à la librairie **La joie de lire**, 40 rue Saint-Séverin, Paris Ve.

Dépôt légal à la Bibliothèque Nationale du Québec
Composé et imprimé aux presses de l'APLQ

INTRODUCTION

C'est en août 1973 que des militants du "Secteur travail" des Comités d'action politique (CAP) St-Jacques et Maisonneuve se donnaient la tâche d'amorcer un travail de réflexion et d'analyse visant à :

- systématiser notre connaissance de la classe ouvrière au Québec,

- clarifier notre orientation politique générale,

- unifier les différentes pratiques locales d'organisation.

Dans ce but, l'on forma un comité de travail spécial (communément appelé "Comité des dix") qui s'adjoignit des militants du Centre de recherche et d'information du Québec (CRIQ), du Centre de formation populaire (CFP), de l'Agence de presse libre du Québec (APLQ) et de la Librairie progressiste. C'est le résultat du travail au "Comité des dix" que nous diffusons ici.

Le travail de réflexion commune amorcé par le Comité des dix se développait dans la conjoncture du mouvement socialiste et du mouvement ouvrier du moment. D'une part, le mouvement socialiste à Montréal, venait de traverser un long cheminement à partir des expériences du FRAP en 1970, en passant par les CAPS locaux, et les comités de travailleurs reliés aux CAPS depuis un an. D'autre part, la conjoncture générale dans le mouvement ouvrier où des luttes extrêmement combatives et dures sont menées par un nombre croissant de travailleurs partout au Québec (Firestone, C.T.C.U.M., Gypsum, United Aircraft, etc...). Cette conjoncture, analysée dans ses grandes lignes dans le texte "Début d'un mouvement socialiste à Montréal" (publié dans la revue MOBILISATION, vol. 3, no. 1) est la base sur laquelle s'est développé le travail d'analyse. Pour les militants socialistes comme pour beaucoup de travailleurs combattifs isolés, la nécessité de comprendre plus globalement le processus de transformation de notre réalité s'imposait et s'impose encore, face aux fausses

solutions que nous proposent les directions des syndicats ou des formations politiques nationalistes et social-démocrates petites bourgeoises.

Au début du travail du Comité des dix, les tâches de clarification avaient été divisées en deux grandes parties :

1) L'analyse de la classe ouvrière

en termes objectifs (division géographique, effectifs, etc...) et subjectifs (conscience des travailleurs selon les divers secteurs de la production et des services, organisation syndicale, etc...);

2) Nos tâches d'organisation dans la classe ouvrière

(comités de travailleurs, syndicats, etc...), ainsi que les formes de regroupement socialiste à construire dans la conjoncture actuelle.

Au fur et à mesure du développement du travail, les militants présents au Comité des dix se sont rendus compte de l'ampleur et de la complexité de leur tâche. La production d'une analyse objective sur la classe ouvrière québécoise n'est pas une tâche facile, compte tenu du peu d'efforts mis sur cette question dans le passé, autant chez les militants socialistes que chez les chercheurs universitaires. C'est pour cette raison qu'il fut impossible dans ce contexte d'effectuer une véritable analyse politique de la réalité ouvrière au Québec. Toutefois, le travail effectué par le Comité des dix a pu poser des pas en avant importants dans la direction d'une véritable analyse, et les efforts faits dans ce sens transpirent dans notre clarification sur nos tâches d'organisation dans la classe ouvrière.

Cette situation obligea le comité des dix à modifier sensiblement son plan de travail initial, considérant que les ambitions de départ dépassaient de loin nos possibilités. Il fut donc décidé de mettre l'emphase sur le travail de clarification de nos tâches, plus particulièrement sur la question qui préoccupait le plus les militants, c'est-à-dire les formes d'organisation à bâtir dans la classe ouvrière : **les comités de travailleurs**. L'élaboration de ce travail d'analyse rencontra lui aussi beaucoup de difficultés, reflétant le peu de développement de nos pratiques et notre manque de formation théorique. De plus, ce travail d'analyse ne put pas se développer de façon véritablement collective, les militants moins expérimentés ayant beaucoup de difficultés à suivre le rythme trop rapide donné au travail par les militants ayant des pratiques plus développées au sein du Comité des dix.

Le résultat du travail fait jusqu'à date est partiel et limité. Dans une assemblée de discussion sur ce sujet organisée en janvier 1974, plus d'une centaine de militants de divers milieux et de diverses entreprises se sont réunis pour évaluer le travail fait par le Comité des dix. Dans cette assemblée, la plupart des militants s'entendirent pour faire ressortir le côté généralement positif du travail d'analyse, et dont le résultat principal jusqu'à date est constitué par le texte **les comités de travailleurs**. Pour les militants, ce texte permettait d'aborder de façon beaucoup plus concrète des questions essentielles, comme sur le genre de luttes à avancer, ainsi que les liens entre les différentes tâches d'organisation. On constatait l'effort pour sortir du théoricisme et des généralités pour cerner plus directement les tâches d'organisation dans la classe ouvrière, contribuant ainsi à un processus de transformation sociale ayant prise sur la réalité ouvrière.

La systématisation du travail contenue dans le texte correspond généralement aux expériences militantes dans l'état actuel de leur développement. Les questions pratiques y sont touchées comme: comment partir de la réalité quotidienne vécue par l'ensemble des travailleurs, comment développer l'autonomie et la solidarité de classe, quelles positions à prendre face aux syndicats locaux et aux centrales, comment amorcer un travail de formation et d'éducation, comment consolider et développer des méthodes de direction et de fonctionnement, etc...

Bref, sur quelles bases amorcer un regroupement autonome de travailleurs dans l'entreprise.

Dépassant le vague mot d'ordre à l'"implantation" dans la classe ouvrière, le texte les **COMITES DE TRAVAILLEURS** tente de répondre concrètement à la question **que faire** dans les entreprises. On y répond: développer une organisation large ("de masse") qui regroupe autour d'objectifs limités les travailleurs les plus conscients et les plus combattifs d'une entreprise.

Cette alternative d'organisation de masse des travailleurs que propose le texte repose sur l'analyse et la systématisation des expériences d'organisation développées dans les entreprises par les militants socialistes depuis près de deux ans. Ce travail de clarification est un pas en avant important par rapport à notre compréhension passée de ce qu'était un travail d'organisation dans la classe ouvrière au Québec.

En plus de déterminer les **objectifs spécifiques** poursuivis par les comités de travailleurs, le texte fournit également de nombreuses indications quant aux tâches économiques, syndicales et idéologiques que les comités de travailleurs doivent remplir pour atteindre ces objectifs. En ce sens, le texte constitue en guide pratique et concret à l'usage de militants socialistes travaillant dans les milieux où la question prioritaire demeure: **Comment s'enraciner parmi le grand nombre? Sur quelle base regrouper les éléments les plus conscients et les plus combattifs?**

Dans la conjoncture actuelle au Québec, c'est la question prioritaire qui se pose. Il est essentiel de développer des organisations de masse capables de mobiliser les travailleurs et les couches combattives du peuple dans leurs luttes quotidiennes. Actuellement, la plupart des militants considèrent que le type d'organisation de masse qu'il convient de construire de façon prioritaire, ce sont les comités de travailleurs dans les entreprises.

D'autre part, lors de cette assemblée et dans l'évaluation de plusieurs groupes et noyaux, les militants ont fait ressortir l'aspect limité du texte, principalement sur la question des fondements politiques des comités de travailleurs. Le texte à ce sujet dégage certains niveaux de confusion. Cette confusion vient d'abord du contexte où l'analyse a été produite: c'est-à-dire dans un plan de travail qui séparait de façon assez tranchée la question des organisations dans la classe ouvrière de la question de l'analyse politique globale de notre réalité.

En fait, la question qui ressort et à laquelle on ne répond pas ou très peu dans le texte est la suivante: dans quelle perspective politique générale s'inscrivent les objectifs et les tâches poursuivis par les comités de travailleurs? Où se situent ces objectifs et ces tâches par rapport à la question de la construction d'un parti politique révolutionnaire de la classe ouvrière? Quels liens à établir entre la lutte politique et la lutte économique? Comment transformer la conscience que les travailleurs ont de leurs intérêts à court terme en conscience de leurs intérêts à long terme? Quels liens à

POURQUOI
NOUS PRIVILÉGIONS
ACTUELLEMENT
LES COMITÉS
DE TRAVAILLEURS?

LES COMITÉS DE TRAVAILLEURS

dépasser l'état actuel des choses

AVANT-PROPOS

La situation économique en Amérique du Nord et particulièrement au Québec, plutôt que de s'améliorer, s'oriente vers des difficultés croissantes. Nous en vivons actuellement les contre-coups: inflation, chômage, mise-à-pied, difficultés grandissantes de négocier des conventions collectives convenables, etc...

Les partis politiques existants, tant au niveau provincial que fédéral, sont de plus en plus débordés par la situation et n'offrent aucune perspective de changement réel qui rencontrerait les intérêts de classe et les aspirations des travailleurs conscients et combatifs. Quant à nos centrales syndicales, elles sont et demeurent les grandes perdantes de cette situation: ayant toujours négligé et même combattu le développement d'une conscience et d'un militantisme de classe chez les travailleurs, elles répondent de plus en plus difficilement aux intérêts les plus élémentaires de leurs membres, se font damer le pion de façon générale par le patronat et le gouvernement.

Bien que ces événements aient de graves conséquences sur les conditions de travail et d'existence de nos camarades de travail, beaucoup de ces derniers ne voient pas encore la nécessité de se serrer les coudes pour passer à l'offensive. La recherche de solutions individuelles, les évasions éphémères dans tous les "gadgets" ou "chaines en or" que nous propose le capitalisme retiennent nos énergies, nos idées et, conséquemment, nos solutions collectives.

Mais où a-t-on vu les travailleurs évoluer sans que ses instruments d'organisation évoluent parallèlement? Ou a-t-on vu l'organisation des travailleurs évoluer sans que cela provienne des éléments les plus conscients qui oeuvrent en son sein?

Les organisations **actuelles** de militants socialistes ne parviennent pas à pénétrer la classe ouvrière et les autres couches de travailleurs. Désunies, incapables de maîtriser tous les aspects de notre réalité pour mieux la transformer, elles éprouvent beaucoup de difficultés à dépasser les limites d'une secte idéologique.

Ce qui nous unit autour de ce texte, c'est précisément cette volonté de **dépasser l'état actuel des choses et d'intervenir activement pour transformer progressivement la situation à notre avantage.**

Faire face à la situation signifie pour nous, aujourd'hui, de promouvoir l'idée et l'organisation des comités de travailleurs. Nous cherchons ainsi à fonder notre intervention sur les fondements même du capital et du travail, les entreprises de fabrication et de services. A partir des conditions concrètes de travail et d'existence de nos camarades de travail, de leurs luttes et enfin à partir d'une connaissance sans cesse plus approfondie de la réalité, nous entendons bien améliorer notre sort et développer notre autonomie organisationnelle et idéologique.

1. POURQUOI NOUS PRIVILÉGIONS ACTUELLEMENT LES COMITÉS DE TRAVAILLEURS?

Face à la situation d'ensemble à laquelle nous sommes confrontés, nous ne pouvons rester les bras croisés. Ce qui nous unit c'est précisément de dépasser l'état actuel des choses, marqué principalement par l'absence d'autonomie politique et idéologique de la classe ouvrière et des diverses couches de travailleurs québécois.

Ainsi, à partir de l'analyse de cette situation et de notre expérience militante, nous en arrivons aujourd'hui à **privilegier les comités de travailleurs dans les entreprises comme fondements d'une future organisation politique des travailleurs québécois**. Au fur et à mesure de son développement, cette organisation devra nécessairement s'associer à d'autres formes d'intervention, dans les écoles et les quartiers.

En privilégiant les comités de travailleurs comme type d'organisation de base dans les entreprises, nous cherchons à **surmonter cinq grandes contradictions qui affectent le développement au Québec d'une conscience et d'une organisation de classe**.

- 1. Pénétrer réellement la classe ouvrière et les autres couches de travailleurs, en partant prioritairement des fondements tant du capital que du travail: les entreprises de fabrication et de service.**

En effet, c'est là que réside la force économique, numérique et organisationnelle (les syndicats) des travailleurs. En se développant, le capitalisme crée lui-même les "casernes" de sa propre contestation. A ces conditions objectives s'ajoute la situation économique générale au Québec qui suscite des luttes économiques de plus en plus dures et fréquentes. Cette résistance aux empiètements du patronat et de son gouvernement ouvre les yeux d'une masse croissante de travailleurs, non seulement en ce qui concerne la domination des capitalistes sur nos conditions de travail et de vie, dans l'entreprise comme dans la société toute entière, mais aussi, elle révèle la fonction de l'Etat, de ses lois.

- 2. Faire de la lutte économique et des organisations issues de cette lutte [les syndicats essentiellement] des leviers aux mains des travailleurs dans leur lutte contre l'ensemble de l'organisation sociale et politique de notre société.**

Plutôt que de baser son action politique sur le travailleur au travail, c'est-à-dire sur les fondements même du système (les entreprises), les centrales syndicales l'orientent à l'extérieur des milieux de travail: appuis à des candidats isolés, surveillance de projets de lois, élections municipales et scolaires, consommation, participation à des organisations politiques et coopératives de la bourgeoisie. Le radicalisme verbal de plusieurs leaders syndicaux ne réussit pas à cacher leur impuissance, voire souvent leur opposition à des luttes ouvrières d'avant-garde comme celles des travailleurs de Firestone ou de Canadian Steel Foundries. Laissant ainsi le monopole de la politique à la bourgeoisie, les centrales syndicales revendiquent en fait d'être des ramifications des paliers supérieurs d'administration et de gestion de l'Etat et de l'entreprise.

Cette "politique" ne rencontre pas les intérêts économiques des travailleurs dans les entreprises, même les plus immédiats. Les améliorations de nos conditions matérielles d'existence conquises au sein de la société capitaliste (augmentation de salaires, diminution de la journée de travail, etc...) sont tôt ou tard remises en question par une réaction du patronat et du gouvernement: la hausse des prix par l'inflation, l'augmentation des taxes, l'augmentation de la productivité, de l'intensité du travail (travail à la chaîne, cadences), le travail continu par équipes,...

Loin de cultiver une conscience de classe parmi les travailleurs, à les préparer à des combats plus décisifs, les centrales syndicales continuent au contraire à entretenir la principale arme de la bourgeoisie: la division entre les emplois, les différentes branches de l'économie, les différentes centrales. La pratique syndicale actuelle en vient à nier la lutte des classes par son refus d'interpréter à travers les luttes économiques les rapports généraux d'exploitation du capitalisme et ses particularités sectorielles dans le quotidien vécu. Les comités de travailleurs ont à briser le monopole des directions syndicales sur nos luttes économiques dans les entreprises. Nos camarades de travail puiseront alors dans des luttes renouvelées une compréhension sans cesse grandissante que l'amélioration réelle de leur sort, que leur émancipation ne peuvent se réaliser qu'au prix d'une confrontation persistante contre la classe des capitalistes et son appareil d'Etat. Ils comprendront aussi progressivement que leurs intérêts sont solidaires des autres travailleurs du pays et distincts de ceux des classes dominantes.

3. Partir des luttes concrètes et des conditions concrètes de travail et d'existence de nos camarades de travail.

La forme politique des comités de travailleurs est déterminée par la nécessité de la lutte dans les conditions données par la société actuelle et fait appel aux moyens qui s'y trouvent, non pas à des moyens imaginaires nés de l'expérience purement théorique ou du culte de "modèles révolutionnaires" vécus dans d'autres pays. D'où l'importance de bien connaître la conjoncture économique et politique, de tenir compte du degré de conscience de classe et d'organisation des travailleurs. Dans les entreprises, nous pouvons travailler à susciter cet esprit d'association à partir de revendications économiques qui améliorent de façon directe et immédiate la situation de la masse des travailleurs. A l'extérieur de ces luttes concrètes, animées par des groupes comme les comités de travailleurs, qui ont une conscience de plus en plus précise du but final à atteindre, la masse des travailleurs ne consentira jamais à se représenter un progrès général du pays et à développer conséquemment ses qualités de solidarité, d'endurance et de fidélité à un programme socialiste de changement social.

4. Briser la contradiction entre la volonté de changement chez plusieurs travailleurs et l'absence, au niveau de l'entreprise, d'une force organisée capable de canaliser cette volonté.

La situation économique combinée au rôle anti-démocratique et répressif qu'exerce la machine syndicale sur les syndiqués font que nous prenons part ou assistons à une foule de manifestations sporadiques et spontanées qui révèlent une insatisfaction croissante chez de plus en plus de travailleurs: volonté de faire la grève malgré les pressions contraires et douteuses de la part des permanents syndicaux, grèves illégales en dépit de la répression jumelée des appareils syndicaux et du gouvernement, mises sur pieds de fronts de solidarité sous l'initiative de plusieurs groupes de travailleurs en conflit et, à une échelle moins grande, la révolte quotidienne contre l'arbitraire patronal et les "cliques" collaboratrices dans les syndicats locaux. Ces manifestations suscitent des formes de regroupement adaptées aux nécessités du moment (comité d'information, groupe d'opposition syndicale, etc.) mais dépassent rarement la conscience des intérêts immédiats. Ils disparaissent alors sous l'impact d'une situation qui, elle, se développe sans cesse et qu'on ne peut maîtriser faute d'une compréhension et d'une prévision plus larges. Ou bien faute de mieux, ils s'intègrent en s'y diluant dans la machine syndicale.

Les comités de travailleurs se fondent sur ce potentiel d'énergies et d'aspirations, mais veillent surtout à en assurer la continuité et la progression vers une consistance et une combativité accrues. **Où a-t-on vu les travailleurs évoluer sans qu'évoluent parallèlement leurs instruments d'organisation?**

5. Surmonter les difficultés, autant chez les militants socialistes que chez les travailleurs les plus conscients, à s'enraciner réellement parmi la masse de leurs camarades de travail dans les entreprises.

Sans perspective claire des buts à atteindre et des tâches à accomplir, sans comprendre que nos conditions de vie et de travail à l'usine ou au bureau sont conditionnées par toute l'organisation sociale et politique qui nous maintient de force dans notre statut de travailleur salarié, nous sommes le jeu d'une réalité qui nous dépasse et, à la longue, nous démobilise. Par son attachement aux luttes et aux conditions concrètes des travailleurs dans les entreprises, par la continuité et la progression de ses interventions, par une conscience grandissante des buts politiques à poursuivre, les comités de travailleurs sont en position de lier dans la lutte les intérêts immédiats des travailleurs d'une entreprise à leurs intérêts généraux, de classe. Intérêts représentés de façon la plus active et authentique au sein d'une organisation politique de classe.

Les comités de travailleurs nous permettent ainsi de dépasser la formation idéologique en vase clos et l'activisme du moment pour passer à l'intervention sur les terrains économiques (particulièrement syndical) et politique à partir d'une connaissance plus approfondie de la réalité. Ils nous permettent aussi de dépasser le cul-de-sac du travail politique fait de l'extérieur des lieux de travail et entrepris au moyen de contacts avec des individus radicaux dans des syndicats, de textes de propagande, de cours de formation. Sans prise avec la réalité quotidienne du milieu, mené la plupart du temps par des militants intellectuels sans expérience dans la classe ouvrière, ce type d'intervention conduit bien souvent à marginaliser les militants les plus combattifs d'une entreprise dans des groupes de formation idéologique, parfois valables en soi, mais qui n'ont aucune perspective politique et surtout, qui ne touchent pas la masse des travailleurs de cette entreprise.

2.

OBJECTIFS DES COMITÉS DE TRAVAILLEURS

Les comités de travailleurs, pour s'enraciner réellement parmi le grand nombre dans une entreprise et y développer progressivement une autonomie idéologique et politique doivent essentiellement, à l'heure actuelle et pour une bonne période de temps se donner quatre objectifs.

- 1. Etre un moyen d'organisation large ("de masse") des travailleurs les plus conscients et les plus combattifs d'une entreprise; regroupés autour d'objectifs communs et misant sur une grande unité d'action, ils interviennent dans leur milieu dans une perspective de classe adaptée aux conditions et aux luttes concrètes de ce milieu.**

Il est hors de question pour nous dans l'état actuel des choses, de promouvoir des organisations au sein des entreprises fondées sur l'adhésion aux principes historiques du socialisme. Ce serait purement une vision de l'esprit qui ne correspond aucunement ni aux expériences actuelles de plusieurs comités de travailleurs ni, de façon plus générale, au niveau de conscience et d'organisation dans les entreprises. De tels types de regroupement reposeraient sur des critères d'adhésion actuellement inaccessibles pour l'immense majorité des travailleurs et s'ancreraient ainsi dès le départ dans une marginalisation impuissante et sans résultats. En plus, dans plusieurs entreprises, dès que nous intervenons dans l'intérêt des travailleurs, nous rencontrons simultanément l'opposition et la répression à la fois du patron et de l'appareil syndical local. Cette situation, ce rapport de force, nécessitent un enracinement à tout le moins organisé par un grand nombre d'individus, sinon nous sommes éliminés de la carte très facilement.

Nous privilégions plutôt un développement plus dynamique des comités de travailleurs. Ce n'est pas du jour au lendemain, ni fondamentalement par la formation idéologique, que les membres d'un comité de travailleur vont promouvoir les intérêts de leurs camarades de travail dans une perspective politique de classe. La plupart du temps ces comités naissent d'un projet précis, bien circonscrit, comme un journal d'usine, une lutte contre une direction syndicale inerte, etc., d'où surgissent progressivement des objectifs communs qui englobent une plus grande partie de la réalité de l'entreprise et de la société. A partir de multiples réajustements et sous l'influence de militants plus avancés à l'intérieur comme à l'extérieur du comité (comme un regroupement de militants de comités de travailleurs et de travailleurs intellectuels socialistes), les membres du comité accèdent à une conscience plus claire des buts politiques à atteindre.

2. Etre un centre de référence pour l'ensemble des travailleurs de l'entreprise dans la défense de leurs intérêts de classe.

En sachant traduire de façon concrète les aspirations de leurs camarades de travail, les comités de travailleurs peuvent mobiliser le grand nombre dans des revendications qui améliorent de façon directe et immédiate la situation dans l'entreprise et rendre ainsi crédibles et légitimes des positions politiques ou économiques d'ordre plus général, de classe. A l'heure actuelle, dans plusieurs entreprises, les travailleurs s'identifient plus à leur patron qu'à leur direction syndicale. Quand un problème survient, on va voir le contremaître ou le commis de bureau de la gérance du personnel plutôt que le délégué de département ou l'officier du syndicat. Sans travail d'organisation et de sensibilisation préalable, une lutte contre la direction syndicale laisse la masse des gars indifférente, voire même hostile ("c'est une bataille de cliques").

Notre attention doit plutôt porter sur les aspirations réelles de changement de nos camarades de travail et de là, avancer des solutions collectives. Lutter pour augmenter la classification d'un nombre restreint de travailleurs peut accentuer la division, alors que se battre sur les conditions de santé et de sécurité en dénonçant la course aux profits de la compagnie et le parti-pris des lois gouvernementales a de bonnes chances de susciter la sympathie de l'ensemble des travailleurs. Cet appui est indispensable au comité des travailleurs s'il veut passer à des batailles plus décisives qui heurtent de front les mécanismes d'exploitation capitaliste. Sinon, les membres du comité, en plus d'essuyer isolément une répression de plus en plus forte, s'adonneront à un simple travail de propagande sans effet sur les conditions matérielles de travail et sur la conscience de leurs camarades. N'oublions pas que, contrairement aux patrons et à nos centrales syndicales devenues de grosses machines d'affaires, **notre force réside non pas d'abord sur nos moyens financiers mais sur le grand nombre, son degré d'organisation et son niveau de conscience.**

3. Etre des bases pour connaître la réalité des différentes couches de travailleurs afin de pouvoir formuler un programme d'une organisation politique de l'ensemble des travailleurs québécois.

Des luttes économiques partielles et locales initiées par les comités de travailleurs dans les entreprises, luttes nécessaires parce qu'étant "le prélude et la condition nécessaire d'un mouvement plus général doit se développer parallèlement un mouvement politique, un mouvement de classe en vue de révéler et de réaliser les intérêts des travailleurs sous une forme générale. La traduction de ces intérêts généraux en un programme politique suppose une certaine organisation préalable aux fondements mêmes du capital et du travail, les entreprises de production et de service. Ce programme politique, en retour, est un moyen de développer cette organisation en orientant et en unifiant les luttes locales et partielles dans une perspective sociale et politique et non plus seulement économique. Car la lutte économique est soumise à la diversité des conditions de travail et de vie des différents emplois ou couches de travailleurs.

A l'heure actuelle notre connaissance est limitée et ne recoupe que quelques aspects touchant seulement certaines catégories de travailleurs. Tant en ce qui concerne les conditions matérielles que le niveau de combativité, cette connaissance progressera en autant que nous ferons corps, entres autres par notre travail d'organisation dans les entreprises, avec un ensemble grandissant de particularités. Il nous sera alors possible de formuler progressivement un éventail de revendications rencontrant les intérêts d'une masse de plus en plus nombreuse de travailleurs et de lier ces revendications à des objectifs politiques de transformation radicale de notre société.

4. Constituer autant de piliers d'une future organisation politique des travailleurs québécois.

Moyens d'organisation large des travailleurs les plus conscients et les plus combattifs, pôles de référence de classe pour l'ensemble des travailleurs d'une entreprise, bases pour la formulation d'un programme politique, les comités de travailleurs trouvent dans le prolongement de ces fonctions la raison de constituer des piliers d'une future organisation politique des travailleurs québécois, forme par excellence de leur autonomie idéologique et politique. Plus que de simples ramifications d'une organisation centrale, ils en constituent la base vitale, autant par leur composition de classe que par leur confrontation quotidienne avec le capitalisme et son appareil d'Etat.

● partir de notre réalité actuelle

La forme politique des objectifs des comités de travailleurs est d'abord déterminée par la nécessité de la lutte dans les conditions données de la société actuelle, part du mouvement réel de cette société et fait appel aux moyens qu'elle y trouve.

C'est pourquoi il convient de rappeler brièvement les conditions objectives et subjectives de leur intervention.

L'INSECURITE DANS LA CROISSANCE...

L'accès de plusieurs couches de travailleurs aux "bénéfices marginaux" de la société de consommation (bien que cet accès soit toujours menacé par les effets de la situation socio-économique), la grande variété et la complexité des mécanismes économiques à caractère idéologique, comme le crédit à la consommation, jouent un rôle de premier ordre pour freiner le développement d'une conscience de classe;

LES SOLUTIONS PERCUES EN TERMES INDIVIDUELS...

L'idéologie bourgeoise qui naît dans la famille, s'alimente à l'école et déploie toute sa force à travers de nombreux "appareils" que lui facilite la technique moderne, conditionne les travailleurs à percevoir la solution de leurs problèmes en termes individuels.

On peut juger de la force d'une classe dominante par sa capacité d'intégrer des éléments des classes dominées. La bourgeoisie conserve toute sa puissance idéologique tant qu'elle peut maintenir sa domination économique et adapter de nouvelles formes d'exploitation du travail.

NOS SYNDICATS SONT DEBORDES PAR LA SITUATION...

Or, bien que la situation socio-économique et ses effets: instabilité sociale, conflit fédéral-provincial, insécurité d'emploi, chômage, hausse des prix, endettement, impôts élevés, etc. favorise une prise de conscience dans la classe ouvrière, les organisations économiques traditionnelles des travailleurs, c'est-à-dire les centrales syndicales, s'en tiennent à des formes désuètes de luttes qui s'insèrent à l'intérieur du système et peuvent de plus en plus difficilement répondre aux intérêts les plus élémentaires de leurs membres; au lieu de cultiver une conscience de classe parmi les travailleurs, elles continuent d'entretenir parmi nous la principale arme de la bourgeoisie: la division.

TENIR COMPTE DES PREOCCUPATIONS MATERIELLES DES TRAVAILLEURS...

Toutefois, la situation économique, sociale et nationale que vit le Québec éveille chez le travailleur un grand nombre de préoccupations matérielles. Impatient devant la situation qui se détériore, fatigué d'être balloté dans des changements perpétuels qu'il comprend plus ou moins et devant lesquels il se sent impuissant, il cherche des solutions aux problèmes du chômage, de la fiscalité, de la hausse des prix, etc... Ces préoccupations varient d'une catégorie à l'autre, selon le type d'emploi, la branche économique. Elles révèlent plus un instinct de classe qu'une conscience de classe. Mais il est extrêmement important d'en tenir compte, particulièrement aujourd'hui où la crédibilité et l'audience de l'appareil syndical sont sérieusement ébranlées. Entrer dans cette

brèche, c'est rejoindre les aspirations immédiates des travailleurs, y développer progressivement une conscience et un militantisme de classe en remettant le syndicalisme dans sa perspective d'origine, c'est-à-dire la transformation de la société capitaliste.

S'ENRACINER DANS LE QUOTIDIEN VECU...

L'erreur impardonnable des centrales syndicales réside dans le fait qu'elles nous présentent les améliorations toujours partielles et limitées, comme quelque chose de stable, de définitif, comme une fin en soi; de l'autre côté, l'erreur constante chez les militants socialistes est de tomber dans l'abstraction la plus inaccessible dès qu'ils veulent dépasser le contenu immédiat des revendications économiques. Incapables de lier les revendications économiques immédiates à la nécessité d'un progrès général, de classe, ils tombent par une autre voie dans le même cul-de-sac que les centrales syndicales. Comment peut-on travailler à élever le niveau de conscience des travailleurs si l'on ne tient pas compte de leur niveau de conscience actuel? Dans le domaine économique, syndical, les revendications se développent sur le terrain des réalités matérielles, confrontées à toutes les contradictions du capitalisme. Sans connaissance de notre propre réalité québécoise, sans liens directs avec les travailleurs dans les entreprises, ils devient impossible de traduire politiquement ces multiples contradictions, de les révéler en termes accessibles et mobilisateurs.

● intervenir à deux niveaux

Tenant compte des conditions actuelles de conscience et d'organisation de nos camarades de travail, nous pouvons **situer l'intervention politique des comités de travailleurs dans les entreprises sur deux plans principaux, les deux étant liés:**

- 1- lutter à l'intérieur des syndicats locaux pour leur transformation et pour transformer les revendications économiques des travailleurs;
- 2- mener un travail idéologique et culturel avec des moyens originaux qui tiennent compte de tous les aspects de la vie du travailleur, y compris l'aspect divertissement.

● tenir compte de la conjoncture d'ensemble

Ces interventions, comme nous l'avons dit à plusieurs reprises, ne prennent un caractère politique que si elles s'insèrent dans le mouvement réel de la société québécoise. Cette perception claire de la conjoncture économique et politique doit orienter les initiatives locales dans les entreprises; elle nous permet de concilier de façon créatrice la rigueur de principe et la souplesse d'action, de mettre de l'avant des mots d'ordre justes, pénétrants, répondant au moment opportun à des situations concrètes.

Au niveau de la conjoncture économique, nos interventions doivent tenir compte et révéler constamment la dépendance de l'économie québécoise à l'endroit des monopoles américains, le déséquilibre structurel de notre industrie et enfin la question constitutionnelle. Les usines et les services gouvernementaux où nous voulons intervenir en priorité se situent au centre même de cette réalité. Ces trois éléments de la conjoncture économique, très liés les uns aux autres, nous enferment dans une situation de plus en plus explosive, à laquelle tant le gouvernement actuel que le Parti Québécois, le NPD et les directions des centrales syndicales n'ont de solution véritable. **Cependant, le terrain traditionnel de la lutte politique au Québec, c'est à dire la scène électorale, est dominé entièrement par les partis des classes dominantes** (du Parti Libéral au PQ, en passant par les restants unionistes et créditistes). Ce fait révèle la position prépondérante de ces classes dans l'évolution politique du Québec, position qu'elles conserveront pendant quelques années encore de façon générale. Il est important alors de comprendre et de faire comprendre que les véritables forces d'opposition au régime se situent non pas à l'intérieur du terrain politique traditionnel, mais à l'extérieur, sur le terrain plus large et réel de l'affrontement continu entre le travail et le capital.

● révéler les enjeux de notre lutte

En plus d'avoir à être situées dans une situation d'ensemble bien précise, les luttes économiques, syndicales et idéologiques des comités de travailleurs doivent servir à expliquer que la condition de travailleur salarié ne dépend pas seulement d'un patron, d'un parti au pouvoir, mais est conditionnée par toute l'organisation sociale, économique et politique de notre société. C'est pourquoi les comités de travailleurs doivent faire ressortir continuellement à travers leurs luttes les aspects suivants:

L'ETAT PROVINCIAL ET FEDERAL AU SERVICE DE CEUX QUI NOUS EXPLOITENT...

Le rôle de l'Etat est de protéger les intérêts de nos patrons et de passer des lois qui sont en leur faveur mais auxquelles tous et chacun d'entre nous doivent obéir (exemples: les politiques de subventions, de prix, de fiscalité face aux lois concernant le code du travail, la santé et la sécurité au travail, etc...).

LES INTERETS DES DIVERSES FRACTIONS DE LA BOURGEOISIE SONT CONTRAIRES AUX NOTRES...

En effet nous constatons quotidiennement que l'objectif central des capitalistes est d'amasser le plus de profits grâce au labeur de millions de travailleurs et au détriment des conditions de vie et d'existence de ces derniers (la croissance économique et ses effets sur le pouvoir d'achat, l'environnement, les loisirs, etc...) il faut faire ressortir aussi que le capitalisme, malgré ses crises fréquentes, invente sans cesse de nouveaux mécanismes pour se resaisir de façon superficielle et temporaire mais combien mystificatrice (la généralisation du crédit, etc...).

L'IDEOLOGIE DOMINANTE NOUS PROMET LE PARADIS, MAIS A LA FIN DE NOS JOURS...

Nos interventions auprès de nos camarades de travail se heurtent constamment à des nombreuses résistances issues de tout l'appareillage mis en place par l'idéologie dominante. Au lieu d'améliorer véritablement leur sort par la lutte et l'union des efforts, plusieurs envisagent l'espoir d'un monde meilleur à l'extérieur de leur propre réalité, en termes individuels: l'endettement, la boisson, la pornographie, la chance de gagner la super-loto, le fanatisme sportif, etc...

Alors chacun se bat au détriment de l'autre pour obtenir le meilleur poste, la meilleure classification, le plus grand nombre d'heures supplémentaires. A l'heure actuelle, la compagnie Am-Way est plus forte que nous: elle encadre des milliers de travailleurs, encourage la concurrence parmi eux en les convaincant de vendre ses produits et ainsi de se payer les "luxes" impossibles à obtenir grâce à nos salaires présents.

En opposition aux forces dominantes de notre société, à ses fausses solutions, les comités de travailleurs doivent mettre de l'avant leurs propres solutions:

NOS INTERETS SONT SOLIDAIRES DES AUTRES TRAVAILLEURS ET DISTINCTS DE CEUX DES CLASSES DOMINANTES...

Nous avons constamment à faire comprendre la nécessité de s'unir pour riposter aux attaques sournoises des patrons et du gouvernement. La nécessité aussi de dépasser les différences secondaires instituées par le patron et consacrées par le syndicalisme d'affaires (classes de salaires, affiliations syndicales, etc...) de situer nos intérêts en termes bien concrets (diminution de la journée de travail, augmentation des salaires en tenant compte du taux de profits, se lier avec d'autres groupes de travailleurs en lutte...).

AVANCER NOS PROPRES SOLUTIONS...

Pas seulement les solutions fondamentales comme l'instauration d'une société socialiste, mais toute une gamme de solutions organisationnelles, matérielles, culturelles qui unifient et font progresser à un moment donné une masse de plus en plus nombreuse d'individus; des solutions pour l'entreprise, pour un secteur d'activité économique comme pour la société entière.

IL EST NECESSAIRE DE COMBATTRE L'ETAT, LE PATRONAT ET LE SYNDICALISME D'AFFAIRES...c'est à dire les trois principaux piliers de notre condition.

● nos objectifs se réaliseront à condition de...

METTRE L'ACCENT D'ABORD SUR LES LUTTES...

Car c'est principalement par la lutte qu'ils pourront élever le niveau de conscience de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise, développer leur propre organisation et multiplier les sympathisants. Seule la lutte permet au grand nombre de s'impliquer concrètement et ainsi de devenir partie prenante d'objectifs mis de l'avant par les mots d'ordre et l'organisation du comité de travailleurs: - **la lutte étant le terrain d'apprentissage par excellence** tant pour le comité que pour l'ensemble des travailleurs. Chaque lutte insuffle au comité de nouveaux aspects de la réalité qui lui permettent de réajuster son tir et de se rapprocher encore plus de la complexité humaine et matérielle de l'entreprise.

DEVELOPPER DES GROUPES OU DE SE LIER A DES GROUPES DE MILITANTS EXTERIEURS A L'ENTREPRISE...

Ceci est une nécessité tant pour les comités de travailleurs que pour les organisations à l'extérieur des milieux de travail. Prenons l'exemple d'une grève où les travailleurs concernés vont chercher l'appui d'associations populaires dans le quartier avoisinant: en plus d'avoir un côté bien pratique (aide dans les tâches techniques,...), cette collaboration agrandit le champ de solidarité, donne à la grève un aspect **social** jusqu'alors inconnu, et conséquemment, dépasse les aspects strictement professionnels ou sectoriels auxquelles les centrales syndicales nous ont habitué. En élargissant notre lutte, ce qui contribue aussi à augmenter notre force, nous diminuons en même temps notre degré de dépendance matériel et technique à l'endroit des centrales syndicales. Cette collaboration doit viser, dans la mesure du possible, à se donner un caractère permanent afin d'en développer les acquis de part et d'autre, sinon il est bien facile de retourner à nos vieilles habitudes "d'esprit de clocher".

SE LIER A UNE ORGANISATION POLITIQUE, A SON PROGRAMME...

Pour réaliser dans les faits les possibilités politiques inscrites dans ces objectifs, les comités de travailleurs doivent se lier à une organisation politique de travailleurs. Sinon il sera bien difficile et en fin de compte tout à fait impossible, de dépasser autrement que très abstraitement le caractère immédiat, partiel des luttes entretenues par le comité. Nos buts généraux, à long terme se heurteront à une grande fragilité matérielle (comment entretenir l'espoir d'influer sur les décisions du gouvernement à partir d'une ou de quelques entreprises...) qui sapera la légitimité et la crédibilité de ces mêmes buts. Le vrai résultat de nos luttes, ce n'est pas d'abord le résultat du moment, mais l'union de plus en plus étendue de travailleurs. Cette union puise sa continuité, sa progression constante, uniquement au sein d'une organisation politique regroupant les travailleurs les plus conscients et les militants socialistes. En retour, l'organisation politique aide au développement de chaque comité de base par son appareil de services, par sa direction qui est à même de mieux comprendre la situation d'ensemble et d'unifier dans une même perspective les revendications locales. Elle prolonge ainsi dans le domaine politique les activités du comité de travailleurs dans l'entreprise, activités qui organisent les travailleurs à partir surtout de leurs revendications économiques.

3.

LES TÂCHES ÉCONOMIQUES, SYNDICALES ET IDÉOLOGIQUES DES COMITÉS DE TRAVAILLEURS

Dans la réalisation de leurs objectifs politiques actuels, les membres d'un comité de travailleurs interviennent dans l'intention ferme de transformer la situation d'ensemble de leur entreprise. Ils s'attachent à améliorer concrètement la condition matérielle de la masse de leurs camarades de travail. Conséquemment, ils se donnent aussi comme tâche de transformer en instrument de classe les organisations économiques des travailleurs, essentiellement au Québec les unités syndicales. Enfin leurs activités visent (cette tâche est liée aux deux autres tâches mais couvre une réalité plus grande) à élever le niveau de conscience de l'ensemble des gars du milieu.

TACHE ECONOMIQUE

nos luttes économiques sont anti-capitalistes et améliorent notre sort :

Dans toutes les entreprises au Québec, on n'en trouvera guère une seule où les travailleurs n'ont pas lutté à un moment ou à un autre pour arracher aux patrons des concessions sur de meilleures conditions de travail, l'augmentation des salaires, la réduction de la journée de travail, etc... Ces luttes sont encore plus fréquentes et dures au sein des entreprises que nous choisissons comme priorités d'organisation. Elles révèlent objectivement l'effort constant des patrons de donner le moins possible aux travailleurs afin d'empocher le plus de profits possibles. Elles révèlent aussi objectivement la nécessité pour les travailleurs de s'unir pour soutenir en commun leurs revendications. Enfin, ces mêmes luttes sont suscitées par le développement même du capitalisme avec ses particularités canadiennes et québécoises, comme la **disparition de plusieurs petites et moyennes entreprises à cause des monopoles étrangers, la concurrence entre travailleurs durant une période à haut taux de chômage, etc...**

C'est en partant de ces luttes, de ces conditions concrètes, non pas de revendications "imaginaires" inventées à la lumière d'une indigestion livresque, que les comités de travailleurs sauront s'enraciner réellement dans la réalité de leur entreprise. Les membres du comité accomplissent à ce niveau une tâche spécifique: **développer la conscience de classe des travailleurs en soutenant et en transformant leurs luttes pour les besoins vitaux.**

A l'heure actuelle, les centrales syndicales sont acculées au mur par la situation économique et sociale. Elles ont de la difficulté à répondre aux intérêts les plus élémentaires de leurs membres face aux attaques incessantes du patronat et du gouvernement. Les syndicats locaux sont de plus en plus impuissants à pratiquer même le syndicalisme d'affaires, ce dernier étant fondé essentiellement sur l'assurance et la protection d'intérêts économiques immédiats et partiels. Dépassés par la situation, elles voient leur base se désagréger, leur crédibilité grandement affaiblie et leur pouvoir de négociation diminuer en conséquence. **C'est une occasion unique pour les comités de travailleurs d'assurer une "relève"**

dans les entreprises et de canaliser le mécontentement croissant dans une perspective politique de classe.

Chaque revendication doit tenir compte tant des buts généraux des comités de travailleurs que des différents aspects de la situation actuelle qui articulent le champ des possibilités, donc des buts immédiats. Cette situation actuelle est conditionnée à un niveau général par la conjoncture économique et politique, avec ses répercussions sur les préoccupations matérielles des travailleurs, lesquelles préoccupations varient d'amplitude selon les différentes couches de travailleurs. Ainsi l'inflation qui gruge notre pouvoir d'achat et annule nos augmentations de salaires produit des effets divers selon les niveaux de revenus, la durée de la convention collective, les possibilités ou non de faire du temps supplémentaire, la position concurrentielle de l'entreprise, etc...

Au niveau de l'entreprise, les comités de travailleurs ont à évaluer constamment le niveau de combativité et d'organisation de l'ensemble de leurs camarades de travail. La plupart du temps, il est indispensable de mener un long travail de sensibilisation et d'organisation qui permet de formuler avec précision et netteté les revendications des travailleurs, à les diffuser publiquement, à choisir le meilleur moment pour passer à l'offensive et le moyen de lutte, à analyser la situation et les forces des deux parties en présence. Cet enracinement de départ se construit souvent à partir de simples gestes de solidarité, de fermeté à l'endroit de la gérance (aider des camarades de travail à formuler un grief collectif, trouver des solutions à une question de stationnement, ...).

Considérant la conjoncture socio-économique et la situation actuelle de l'ensemble des entreprises où nous voulons nous organiser, il est possible d'avancer certaines grandes revendications à caractère anti-capitaliste qui rencontreraient les préoccupations de nos camarades de travail et permettraient en même temps d'élever leur niveau de conscience et d'organisation:

ELIMINER LA CONCURRENCE PARMIS NOUS...

En combattant les systèmes actuels de classification, de salaires au rendement, d'augmentation hiérarchisée de salaires, de travail à temps partiel (mode de location comme Office Overload, de surnuméraires), de longues périodes de probation, etc... Les directions syndicales acceptent et participent activement aux différentes méthodes de division mises de l'avant par le patronat. Les permanents syndicaux essaient même de nous convaincre de l'aspect rationnel, scientifique de ces méthodes. Il est important de comprendre et de démasquer ces stratagèmes et d'y apporter des solutions concrètes et profitables pour la masse des travailleurs de l'entreprise; en plus d'accentuer la division parmi nous, ces méthodes visent aussi à comprimer notre salaire, à le rendre dépendant de facteurs complètement extérieurs à nos besoins sociaux, au taux de profit de l'entreprise, à nos qualifications réelles.

REDUIRE LA JOURNÉE DE TRAVAIL...

Une grande partie des luttes de la classe ouvrière ont été dans le sens d'une revendication de la diminution de la journée de travail. De même, c'est aussi sur la prolongation de cette journée que les capitalistes concentrent leurs efforts les plus systématiques, car cette revendication touche l'origine même des profits. Contrairement aux discours patronaux et gouvernementaux, le progrès technique dans le cadre capitaliste n'entraîne pas obligatoirement une réduction de la durée, de l'intensité et du caractère pénible du travail. D'un côté, le travailleur est contraint (et cela encore plus en période d'inflation) de faire des heures supplémentaires pour assurer les besoins vitaux de sa famille ou bien pour s'acheter une gamme de produits combien inutiles mais rendus "nécessaires" par la mise en scène publicitaire; en plus le temps qu'il devrait consacrer à ses repas, ses loisirs, sa famille, est grugé par les temps de transport, le recyclage non payé, etc...

A ces phénomènes s'ajoutent celui de l'intensification de la journée de travail, laquelle use encore plus notre force de travail. La fatigue nerveuse ajoutée à la fatigue physique nous vieillissent prématurément. Les patrons augmentent sans cesse les cadences, multiplient les mouvements et les opérations, établissent des normes de production plus rapides. Avec la complicité tacite de plusieurs syndicats, ils

utilisent pour cela les systèmes de salaires (travail à la pièce, primes de rendement individuelles ou collectives...), l'étude des postes, la menace pour les ouvriers nouvellement embauchés et pas encore syndiqués, etc...

L'intensification du travail ne concerne pas seulement les ouvriers de la production, mais une masse de plus en plus grande parmi les travailleurs des services (banques, assurances, commerce, services postaux, les emplois de secrétaire ...).

Ainsi le capitalisme, par l'intensification de la journée de travail, peut réagir à chaque augmentation de salaire et maintenir ou augmenter son taux de profit. Le patron nous parle alors de la fatalité du progrès technique. Mais qui commande les machines... nous ou les capitalistes?

PRESERVER ET AUGMENTER NOTRE SALAIRE

Les associations patronales sous la conduite des entreprises les plus puissantes définissent des politiques d'emploi et de salaires destinées avant tout à renforcer leur position. L'Etat tend à jouer un rôle de plus en plus déterminant en matière de politique salariale: par ses politiques qui visent frauduleusement à identifier le profit au progrès général du pays, par ses tentatives de freiner au maximum les augmentations de salaire des nombreux salariés à son emploi et ainsi donner l'exemple au secteur privé, enfin en intervenant sans cesse dans le rapport de force entre elle, le patronat et les travailleurs (remise en question et limitation du droit de grève, etc...)

Face à toutes ces offensives patronales et gouvernementales, les directions syndicales n'ont aucune politique de contre attaque. Misant davantage sur la collaboration avec l'employeur que sur la combativité des travailleurs, elles vont même jusqu'à nous faire accepter comme valable les "conseils pressants" des conciliateurs gouvernementaux qui polissent nos augmentations de salaires selon les priorités de l'entreprise privée. Elles nous demandent de ratifier un "package deal" qui ressemble davantage à un marchandage d'hommes d'affaires qu'à une lutte ouvrière. Ce n'est pas pour rien alors que notre pouvoir d'achat est sans cesse affaibli par la hausse des prix, que nos conventions collectives ont une durée souvent de trois ans, véritable carcan qui laisse toute latitude au patronat pour "presser le citron", que les mêmes conventions n'incluent pas de façon générale des clauses de protection en cas de hausse ultérieure des prix (les "boni de vie chère" constituent des aspirines pour un cancer...).

Au niveau de l'entreprise, nous devons mener des luttes pour faire bénéficier à l'ensemble des travailleurs l'augmentation de la production. **Nous devons remettre en cause les profits par des revendications salariales qui attaquent le taux de profit des compagnies et les politiques budgétaires gouvernementales.** Cette lutte doit être accompagnée d'un intense travail d'explication pour démolir l'emprise de l'idéologie dominante qui nous rend responsables, nous les premières victimes, de l'inflation.

Afin de protéger les acquis d'une telle revendication, il est indispensable de raccourcir la durée du contrat collectif et d'y **INCLURE DES CLAUSES VISANT A PREVENIR UNE DEVALUATION DE NOTRE POUVOIR D'ACHAT PAR UNE AUGMENTATION ULTERIEURE DES PRIX A LA CONSOMMATION** (en calculant ces hausses selon des statistiques propres à notre réalité, et non celles du bureau fédéral de la statistique qui nous met sur un même pied d'égalité que le patron).

REVENDIQUER DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL...

L'intensification du rythme de travail, jointe à sa durée prolongée, la généralisation de la journée continue (3 équipes de 8 heures avec des pauses réduites aux repas et une rotation accélérée) sont aggravées par le manque fréquent d'installations matérielles assurant l'hygiène et la sécurité dans le travail (accidents de travail, bruits, pollution, etc...). L'augmentation vertigineuse de la productivité n'a en fait que très peu contribué à réduire la durée du travail et son caractère pénible. Ajoutons enfin le cumul d'emplois pour plusieurs travailleurs, les courtes périodes de vacances et de congés payés (particulièrement dans les entreprises de production), la pension tardive. Les formes actuelles de travail engendrent une fatigue principalement nerveuse, bien que la fatigue physique y est encore pour beaucoup dans plusieurs types d'emplois. Cette fatigue due au travail s'insère dans une fatigue globale, compte

tenue de l'ensemble des conditions de vie (les conditions de logement, les tracasseries du transport urbain, l'insécurité matérielle,...). On n'a pas le temps de jouir véritablement du peu de temps libre que l'on a à notre disposition. C'est tout juste si on peut récupérer.

Avancer des revendications dans ces domaines correspond à un besoin collectif profondément ressenti chez l'ensemble de nos camarades de travail. Quand nous comparons les progrès de la science et la propagande trompeuse de l'idéologie dominante sur la prétendue "société des loisirs", à nos conditions de travail et d'existence, nous constatons un écart bien large entre nos besoins et les moyens que nous avons pour les combler.

Nous venons d'indiquer brièvement à titre d'exemples quelques grandes revendications générales permettant progressivement d'améliorer en notre faveur le rapport de force actuel, de développer dans les entreprises des luttes et des points de vue anti-capitalistes. Il y en a bien d'autres comme les questions de sécurité d'emploi, de formation professionnelle, de changements technologiques sur lesquels nous devons nous pencher afin d'y trouver des solutions correspondant à nos intérêts. En analysant et en diffusant les causes de l'aggravation de la situation de telle ou telle catégorie de travailleurs, en expliquant les lois qui encadrent et accentuent notre exploitation, en proposant des solutions attaquant les différents mécanismes d'exploitation, nous sommes à même de démontrer comment l'"aspiration au socialisme se rattache au mouvement populaire engendré par les conditions d'existence que créent les grandes concentrations de travailleurs dans les usines, les services et les ministères publics.

Dans ces luttes, nous apprenons à discerner les différentes méthodes d'exploitation capitaliste, le système des lois qui nous défavorise. En comprenant les formes et les cas particuliers de notre exploitation, nous sommes en mesure de saisir le rôle et la nature d'un régime social fondé sur la domination du travail par le capital. En plus, dans ces luttes, nous faisons l'essai de nos forces, de nos capacités à s'unir, de la nécessité et de l'importance d'une solidarité organisée de la classe ouvrière dans son entité. Enfin, parce que ces luttes nous mettent nécessairement en conflit avec les lois et les représentants du pouvoir, nous développons notre conscience politique.

TACHE SYNDICALE

transformer nos syndicats en instruments collectifs de promotion de nos intérêts de classe:

En plus de développer la conscience de classe des travailleurs en soutenant et en transformant leurs luttes pour leurs besoins vitaux, les membres des comités de travailleurs doivent en second lieu **concourir à l'organisation de leurs camarades de travail dans l'entreprise**. Cette tâche passe, à l'heure actuelle, par la lutte dans nos syndicats locaux pour leur transformation. A partir des critiques que nous formulons à l'égard des syndicats, certains d'entre nous pourraient être portés à conclure qu'il n'y a plus rien à faire avec eux. Quant à nous, nous concluons le contraire:

1) Le syndicalisme demeure malgré tout le **principal outil de défense des intérêts économiques des travailleurs**; c'est un outil qui regroupe l'ensemble des travailleurs salariés de l'entreprise; il initie cet ensemble à un début de prise de conscience et de gestes de solidarité, même si ce n'est que partiellement et localement;

2) Les syndicats, en plus, constituent **des instances juridiques reconnues** (pouvoir de négocier une convention, d'aller en arbitrage, etc...) dont il faut absolument tenir compte, à moins de risquer de devenir progressivement marginal dans un rôle d'opposition stérile;

3) Enfin, c'est précisément en cette période où la crédibilité et l'audience de l'appareil syndical sont sérieusement ébranlées auprès de la masse des syndiqués que l'on peut **proposer un nouveau type de syndicalisme**, qui le remettrait dans sa perspective originale d'une transformation de la société capitaliste.

Toutefois, cette transformation des syndicats ne peut réussir qu'en partant d'un travail acharné, à la base dans les syndicats locaux. **Cette tâche devra s'accompagner d'un travail politique à l'extérieur des syndicats, au sein d'une organisation politique de travailleurs.** Cette dernière verrait à unifier dans une perspective commune les différentes initiatives locales et partielles. Elle serait aussi un facteur de développement tant à l'intérieur des syndicats locaux où il y a des militants que des autres syndicats non touchés directement par notre travail d'organisation.

Selon le degré de légitimité reconnue par les travailleurs d'une entreprise à l'endroit de leur direction syndicale, selon le degré d'"efficacité" des différents mécanismes syndicaux (délégués, griefs, négociations, etc...) les modes d'intervention peuvent varier d'une entreprise à l'autre, d'une fédération ou d'une centrale à une autre. De façon générale, les comités de travailleurs ont la tâche de transformer les syndicats locaux en un instrument collectif luttant pour la promotion des intérêts de classe de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise en développant parmi eux une conscience et une solidarité de classe.

LE DANGER DES CANDIDATURES SYNDICALES PREMATUREES...

Il s'agit de tout autre chose qu'un "putch" visant à éliminer de façon hâtive une direction syndicale inerte, au moment d'élections générales. Mal préparés à assumer leurs nouvelles responsabilités, ayant négligé de faire un long et patient travail d'organisation et de sensibilisation auprès de la masse des travailleurs, les membres du comité de travailleurs se noient dans les différentes structures et activités propres à un syndicat local. Ils deviennent alors incapables de rencontrer les espoirs suscités parmi les gars par ce changement de direction; ils se transforment progressivement eux-aussi sous le poids des contraintes (bureaucratie quotidienne, influence des permanents, etc...) en une petite "clique" éloignée des préoccupations de leurs camarades de travail. Ils sont les victimes de la division existante qu'ils n'avaient pas suffisamment combattue. Enfin, minés par toutes ces contradictions internes, ils sont dans l'impossibilité d'inscrire dans les faits et de façon progressive leur intervention dans une perspective correspondant à leurs objectifs de départ.

CE N'EST PAS NON PLUS EN COURANT LES CONGRES...

Tenter de faire avancer le mouvement syndical en privilégiant comme activités du comité sa présence verbale lors des congrès et des assemblées générales, sa participation à l'action politique des centrales, nous font dévier aussi de nos objectifs de base. Malgré ces interventions, la direction et conséquemment la mise en application des résolutions ou des projets mis de l'avant sont récupérés par les membres des appareils syndicaux et complètement dévoyés. Ces contestations isolées amènent au découragement ou à notre intégration à la machine syndicale. Elles ne constituent pas en tout cas des mesures permettant un enracinement réel parmi la masse des travailleurs d'une entreprise.

MAIS PLUTOT PAR UN TRAVAIL PATIENT DE SENSIBILISATION ET D'ORGANISATION...

Nos interventions plus larges, plus décisives doivent obligatoirement être précédées d'initiatives beaucoup plus modestes qui formulent déjà dans leurs résultats immédiats et concrets une alternative possible. Ainsi des membres du comité peuvent se faire élire délégués dans certains départements et approfondir cette confiance donnée en mettant de l'avant des solutions collectives propices à améliorer tel ou tel besoin ressenti. La fonction de délégué constitue en plus un excellent apprentissage de travail de groupe et de leadership pour les membres du comité. Chaque initiative "préliminaire" est dictée par les nécessités du milieu, par son potentiel d'enracinement, de sympathies attirées, de solutions réelles possibles. Chacune, en plus, vise à affaiblir constamment le monopole des directions syndicales, particulièrement des permanents, sur les structures du syndicat local, sur les formes et

les types de luttes en cours, que ce soit au niveau de l'application et de la négociation de la convention collective que des conflits d'envergure surgissant entre les deux termes de la convention.

NOUS NOUS PROPOSONS, en accord avec les objectifs précédemment formulés et à partir d'expériences militantes, certaines grandes lignes d'action dans les syndicats locaux.

1. Face au pouvoir centralisateur et répressif des directions syndicales, promouvoir la démocratie dans nos syndicats locaux.

Cette lutte prend de multiples aspects selon les milieux, mais, de façon générale, elle vise à rendre accessibles et compréhensibles pour l'ensemble des travailleurs d'une entreprise les informations nécessaires pour développer leur initiative collective. A l'heure actuelle, le savoir-faire et les connaissances de toutes sortes (conditions de travail, situation économique de la compagnie, lois gouvernementales, luttes spontanées de certains groupes, etc...) sont concentrés la plupart du temps dans les mains de quelques officiers et permanents syndicaux qui peuvent alors faire la pluie et le beau temps en fermant le bec à toute récrimination "dans l'ignorance"...C'est pourquoi malgré un mécontentement croissant chez plusieurs syndiqués, nous assistons à une ratification passive des propositions avancées par les cadres syndicaux. Cette ratification se mêle **d'indifférence et d'hostilité face à une organisation à laquelle plus personne ne s'identifie.** Car le syndicalisme est rendu à ce point affairiste qu'il emploie un vocabulaire inaccessible, à moins d'être un spécialiste à plein temps comme un permanent syndical. Le monde des affaires capitalistes est compliqué de façon à voiler le caractère irrationnel des systèmes de classification, de paiements au rendement, etc...C'est aussi un monde où le bénévolat, le dévouement collectif n'existe plus: le travail des officiers doit être rémunéré comme s'ils travaillaient pour le patron de l'entreprise. Les activités syndicales donnent lieu à toute une gamme de privilèges qui reflètent bien le bon-ententisme entre le syndicat et la gérance.

Les membres du comité de travailleurs, ayant ou non des postes de responsabilité dans le syndicat local, ont à combattre cet "esprit de clique", à se doter des connaissances nécessaires (difficilement accessibles dans les cours d'éducation offerts par les centrales syndicales) pour réaliser leurs interventions. Travailler au grand jour en faisant confiance aux initiatives et aux aspirations de nos camarades de travail, orienter ces dernières vers la recherche de solutions collectives, d'une union plus grande entre nous. Eviter de s'embarquer dans des querelles intestines ou dans des revendications qui sont le produit d'intérêts personnels, de concurrence entre différents groupes de travailleurs. Nos connaissances proviennent tant d'un enracinement parmi l'ensemble des travailleurs de l'entreprise que d'une compréhension sans cesse plus large de la situation économique de l'entreprise comme du Québec en général, des lois gouvernementales, des différents mécanismes d'exploitation.

2. Face à l'intégration des syndicats locaux à l'appareil patronal, promouvoir leur indépendance idéologique et organisationnelle.

Ainsi les "package deal" que nous proposons pour ratification nos permanents syndicaux à l'occasion du renouvellement d'une convention collective ressemblent plus à un marchandage d'affaires qu'en une lutte pour faire avancer nos intérêts collectifs soumis aux empiètements du patronat. Cette volonté de voiler les antagonismes de classe se perpétuent au niveau quotidien de l'action syndicale. Que ce soit les délégués, les membres des comités de sécurité, de classification, etc...chacun essaie du mieux qu'il peut à améliorer la situation, mais toujours à l'intérieur des cadres pré-établis par les représentants patronaux. C'est ainsi que dans une grosse usine de métallurgie de l'est

de Montréal, le comité de sécurité syndical était en quelque sorte à titre bénévole le "concierge du patron": il l'informait des différentes anomalies secondaires en évitant toujours d'amener la question essentielle de la silicose qui touchait pourtant un ouvrier sur quatre. Lutter pour de telles conditions qui ne peuvent être améliorées substantiellement ni par la bonne volonté patronale ni par les lois gouvernementales, il faut mener une bataille d'envergure mobilisant l'ensemble des travailleurs, avancer des solutions qui exigent une préparation plus grande que pour redresser un escalier...

Les patrons ont leurs solutions, leur "brain trust", leurs plans de croissance. Dans le syndicat, nous avons de façon autonome à avancer nos propres solutions fondées sur nos intérêts spécifiques. Ces solutions ne seront réalisables que si elles s'appuient sur une indépendance totale des structures syndicales à l'endroit des structures patronales. Nous devons confronter, et cela publiquement et quotidiennement, nos solutions à celles du patron, dans tous les domaines de la réalité de l'entreprise.

3. Face au légalisme et au bureaucratisme des appareils syndicaux, encourager et initier des formes de lutte qui favorisent la combativité et la liberté d'action des syndicats locaux.

La question des formes de lutte dans les syndicats locaux est liée à celle plus générale de l'intégration des syndicats dans les institutions étatiques capitalistes. Elle pose le problème fondamental de notre liberté d'action dans le rapport de force constant que nous entretenons avec le patronat et le gouvernement.

Prenons l'exemple du droit de grève. Les tribunaux bourgeois affirment en principe que le droit de grève doit s'exercer dans le cadre des lois en général, parce que ce droit est garanti par le code du travail. Dans le "Manifeste des grévistes" rédigé par plusieurs groupes de grévistes québécois, les exemples abondent pour démontrer très concrètement que les différentes lois régissant les relations de travail servent plutôt à défendre la propriété privée, à justifier des mesures légales anti-ouvrières. Le ministre du travail Cournoyer se dit prêt à proposer une législation "anti-scab", mais, **en contre partie**, il s'engage à s'immiscer encore plus dans l'action et les revendications des syndicats (réglementation étatique du vote de grève, interdiction de travailler ailleurs lors d'une grève, etc...) Les centrales syndicales paient cher aujourd'hui le légalisme de principe qu'elles affichaient lorsque la situation économique et sociale rendaient possible des ententes négociées le moins satisfaisantes avec le patronat ou le gouvernement. Ce respect inconditionnel des lois bourgeoises, en plus de dévoyer la conscience qu'ont les travailleurs du rôle répressif de l'Etat et de son appareil juridique, nous enferme maintenant dans un carcan sans issue: la situation économique et sociale défavorable aux travailleurs réduit presque à néant l'entente négociée et le syndicalisme d'affaires. L'Etat va même jusqu'à refuser d'appliquer ses propres lois (comme par exemple lors de la grève du front commun) lorsque le conflit en cours perturbe la "paix industrielle" ou l'"ordre social".

Ayant toujours négligé d'entretenir le militantisme chez les syndiqués et d'y cultiver une conscience de classe, les syndicats sont dépassés par la situation et réagissent comme de grosses entreprises capitalistes: de peur d'ébranler leurs assises financières, qui fondent leur existence dans le cadre du syndicalisme d'affaires, ils restreignent les mouvements "illégaux" de revendications, voire même les répriment à certaines occasions, ce fut le cas pour les Métallos Unis d'Amérique durant la grève spontanée des travailleurs de la Canadian Steel Foundries à Montréal.

UTILISER NOTRE FORCE, C'EST A DIRE NOTRE GRAND NOMBRE ET NOTRE ORGANISATION...

En plus d'éduquer leurs camarades de travail sur les pièges du légalisme à l'occasion d'événements bien concrets, les comités de

travailleurs ont à reformuler radicalement les bases du rapport de force avec le patronat et le gouvernement. Bien qu'ils doivent tenir compte de l'aspect matériel de ses assises et trouver pour le combler des moyens originaux (fonds de grève locaux et administrés par le syndicat local, fonds de soutien avec d'autres entreprises, etc...) basés sur la solidarité de classe, ils ont à développer l'aspect principal de ce rapport de force: **la détermination consciente et organisée du grand nombre choisissant lui-même le moment et la forme de lutte.**

Contrairement aux assises de classe de la bourgeoisie qui reposent sur la puissance financière et aux illusions entretenues par le syndicalisme d'affaires, notre force repose sur notre nombre, engendré par le développement du capitalisme lui-même, et notre organisation. Seule cette capacité de mobiliser l'ensemble des travailleurs d'une entreprise permet de dépasser cette situation de trêve imposée durant les deux ou trois années que durent notre convention collective. L'acceptation de cette trêve nous enlève tout moyen de contre-attaquer le patron et l'affaiblir au niveau de son talon d'Achille, c'est-à-dire par le ralentissement ou l'arrêt de la production.

DONNER UN CARACTERE COLLECTIF AUX DIFFERENTES PROCEDURES SYNDICALES...

Cette capacité de mobiliser la masse des gars d'une entreprise se fait progressivement en combattant l'autre volet (conséquent au premier) du légalisme des cadres syndicaux: c'est à dire l'encadrement répressif des revendications à l'intérieur d'un système bureaucratique et hiérarchique centré sur les griefs et l'arbitrage. Il n'est pas question d'abandonner ce système arraché de longue lutte aux capitalistes, mais d'en faire ressortir les limites et de développer ainsi notre liberté d'action. Les travailleurs concernés devraient être en mesure d'élaborer eux-mêmes leurs griefs, d'en contrôler le développement aux différentes étapes et d'utiliser tout autre moyen pour avancer leur revendication. Au lieu d'être considéré faussement comme des solutions individuelles à des problèmes individuels, le système des griefs doit être remis dans son contexte et être utilisé pour dénoncer constamment et publiquement les empiètements du patron sur la collectivité. Combiné à d'autres moyens d'action qui engagent la solidarité effective des travailleurs (griefs collectifs, pétition et manifestation d'appui, arrêt de travail, refus du temps supplémentaire, etc.), le système des griefs prépare ainsi le terrain à des luttes plus décisives qui demandent une plus grande endurance et une conscience plus claire des intérêts en jeu. De la même façon, nous pouvons utiliser à fond la situation "chaude" qu'est la période de renouvellement du contrat collectif. Les membres du comité des travailleurs peuvent facilement recueillir les différentes sources de mécontentement auprès des travailleurs de l'entreprise, les traduire en revendications et, par un travail d'explication et d'organisation bien planifié, mobiliser leurs camarades de travail dans des luttes de harcèlement qui préparent le terrain à des luttes plus décisives après l'échéance du contrat.

Ces luttes quotidiennes nous permettent de nous libérer de la tutelle des cadres syndicaux qui polissent les relations de travail de concert avec les lois gouvernementales et les règlements patronaux (comme les "pattern" de conventions collectives entre autres...)

En conclusion, les comités de travailleurs se représentent les lois comme étant le reflet de l'état actuel du rapport de force tant à l'intérieur d'une entreprise que dans la société toute entière (convention collective, code du travail...). Dépendant de notre force matérielle, de nos effectifs humains, de nos appuis à l'extérieur de l'entreprise, on peut ou non s'opposer à ce rapport de force, à ces lois, les utiliser pour se donner un moment de répit ou se permettre une manoeuvre à notre avantage.

TACHE IDEOLOGIQUE

un travail d'éducation culturelle et idéologique couvrant tous les aspects de la vie:

Comme nous l'avons vu à maintes occasions dans ce texte, chaque lutte ou activité initiée par les membres du comité de travailleurs doit

concourrir à faire progresser la conscience et la solidarité de classe des travailleurs de l'entreprise. Que ce soit au moment d'une grève ou tout simplement par le biais du travail quotidien d'un délégué de département, chacune des interventions du comité comporte des éléments idéologiques adaptés aux circonstances. Cependant nous ne pouvons limiter notre travail d'éducation économique et politique à la seule réalité de l'entreprise, aux seuls événements internes à telle ou telle entreprise. Nos conditions de travail et d'existence sont façonnées par une multitude de dimensions dont il faut tenir compte à moins d'amputer considérablement nos possibilités d'enracinement et de transformation des mentalités. A partir des faits les plus quotidiens et familiers aux travailleurs et traduits en termes intelligibles, il est possible de développer chez nos camarades de travail une conscience de plus en plus claire de la collectivité de nos intérêts, au niveau d'un département, d'une entreprise, d'un secteur économique, de l'ensemble des travailleurs d'un pays. En faisant comprendre le rôle et la nature de l'exploitation **dans son ensemble**, nous contribuons à nous débarrasser de l'emprise des cadres syndicaux, des politiques patronales et gouvernementales, des nombreux mécanismes idéologiques qui jouent un rôle de premier ordre pour freiner le développement d'une conscience de classe.

1. Développer l'initiative, l'entraide et le sens de la collectivité par des gestes concrets et des moyens originaux

Au cours d'une lutte d'envergure comme une grève, il arrive que les travailleurs dépassent leurs intérêts immédiats et personnels pour s'identifier, corps et âme, aux buts poursuivis par la collectivité. Mais sitôt le conflit terminé, la concurrence se réinstalle progressivement : vieilles rancunes personnelles, divisions suscitées par les systèmes de travail, de salaires, rivalités syndicales, etc... L'unité est toujours à refaire sous le poids des contraintes propres à notre société capitaliste avancée. Une journée, nous contribuons à un fond de secours pour dépanner nos camarades de travail les moins fortunés ; le lendemain, nous nous laissons entraînés dans une concurrence sans merci pour vendre le plus possible des billets de mini-loto. Nos tâches économiques et syndicales ne suffisent pas en elles-mêmes à transformer la situation qui se rétrécit souvent à des cercles d'amitié entre quelques individus se retrouvant habituellement à l'extérieur du milieu de travail (membres d'une même famille, habitués d'une même taverne ou boîte de nuit, chalets voisins...). Notre expérience et notre compréhension dans ce domaine sont très limitées à l'heure actuelle : nous avons beaucoup de difficultés tant à saisir les différents mécanismes de conditionnement qui façonnent notre mode de vie et nos aspirations qu'à formuler des moyens originaux suscitant concrètement un esprit de solidarité entre travailleurs.

Aujourd'hui, dans la plupart de nos milieux de travail une grande partie des hommes et des femmes est indifférente ou hostile à l'endroit du syndicat local. Ils ne pensent bien souvent qu'à finir leurs 9h à 5h. ou leur "shift" **pour oublier le caractère pénible de leur emploi dans des activités pourtant tout autant abrutissantes** (télévision, boissons, pornographie, discothèques, etc...). Nous risquons de toucher une minorité de nos camarades de travail et "d'ennuyer" les autres si nous ne faisons que parler du syndicat et des conditions de travail. Parallèlement à nos tâches économiques et syndicales, il devient alors nécessaire de mener ou de susciter d'autres initiatives qui rejoignent la réalité complexe de nos conditions d'existence.

OFFRIR DES SERVICES COLLECTIFS A PARTIR DE NECESSITES IMMEDIATES...

A titre d'exemple, il est possible pour les membres du comité de travailleurs, en collaboration avec certaines organisations extérieures à l'entreprise, d'intervenir par le biais de services qui rencontrent des nécessités immédiates : services juridiques, soins médicaux, service gratuit pour la rédaction des rapports d'impôts, aide budgétaire pour les familles prises avec des problèmes d'endettement, garderies d'enfants, etc... Pour ne pas devenir une "Saint

Vincent-de-Paul" d'entreprise, le comité des travailleurs doit plutôt aider à susciter de telles initiatives à y engager la responsabilité d'un nombre grandissant de travailleurs. En outre, ces activités doivent être combinées à un travail d'éducation qui fait ressortir concrètement, de façon distincte des intérêts et des solutions de la bourgeoisie, la nécessité de comprendre notre situation et d'unir nos énergies et nos talents pour la modifier.

LE CAPITALISME MARQUE TOUS LES ASPECTS DE NOTRE VIE...

Nous avons à nous lier à des préoccupations qui ne sont pas strictement d'ordre matériel: dans notre société capitaliste avancée, les besoins dépassent le niveau essentiellement économique et rejoignent d'autres préoccupations culturelles, morales, d'ailleurs la plupart du temps insatisfaites à l'intérieur du système actuel. Ainsi le temps de repos, les loisirs, conditionnent tout autant le travailleur que son temps de travail. Se concentrer sur le dernier en délaissant le premier, c'est comme tirer notre coté de la couverture pendant que nous laissons à la bourgeoisie la liberté de récupérer nos efforts en tirant de l'autre coté.

La commercialisation progressive de tous les aspects de notre vie a des conséquences particulièrement graves sur nos activités de loisirs, de divertissement. C'est pourtant le domaine par excellence où pourrait s'affirmer des comportements créateurs et humanisants d'identification à une collectivité, à une classe, à un pays. Au contraire nous y subissons quotidiennement un asservissement grandissant aux valeurs les plus répugnantes mais combien subtiles du capitalisme: individualisme forcené, fatalisme et passivité face à tout ce qui ne touche pas personnellement, préjugés de toutes sortes (envers les femmes, les "straight" ou les "cool" selon le cas, etc...), recherche du gain dans nos rapports humains... Pensons à notre dernier party de shop ou de bureau: c'est devenu une occasion unique de fraterniser avec la gérance, de "prendre un coup", de mettre sa plus belle habit ou robe payés à coup d'heures supplémentaires, d'aviver les rancunes et les jalousies, d'empocher avidement pour soi-même l'argent gagné au tirage.

ENCOURAGER PAR TOUS LES MOYENS LE SENS DE LA COLLECTIVITE...

Il est évident que nous ne pouvons transformer cette réalité du jour au lendemain, que seul l'avènement d'une société socialiste fondée sur de nouveaux rapports entre les hommes modifiera radicalement la situation. Mais il est tout aussi évident que les comités de travailleurs n'ont pas à organiser des formes de divertissement comme les bingos, sous prétexte de renflouer leur caisse. Pour faire comprendre de façon tangible la possibilité et la nécessité d'une alternative à nos conditions d'existence actuelles, il est indispensable d'intervenir au niveau culturel, particulièrement des loisirs et du divertissement. Il y a d'abord à transformer ce qui existe: les fêtes, les piques-niques, les dépouillements d'arbre de Noël pour les enfants, les mises de fonds qui servent à des tirages de toutes sortes, les activités sportives, ... Non pas par la dénonciation, ce qui nous coupe souvent de nos camarades de travail, mais par notre exemple, nos propositions, nos initiatives. Alors il sera possible d'éliminer progressivement la main-mise patronale sur certaines de ces activités, d'y remplacer leurs aspects commerciaux, "de gambling", par des attitudes de coopération, de fraternité. Ce qui existe, c'est aussi chez plusieurs la soif de connaître, de se sentir bien dans un climat valorisant d'amitié et d'entraide: on achète des encyclopédies, on lit le Reader's digest, on devient membre des Chevaliers de Colomb, sans oublier les cours du soir, les activités paroissiales, les activités sportives pour enfants, etc... Il est possible de transformer ce potentiel, ces aspirations légitimes grâce à des moyens originaux combinant l'aspect pédagogique à celui de divertissement. A titre d'exemple: des conférences sur l'histoire de notre pays, du mouvement ouvrier, avec des visites, auditions musicales, spectacles, films; soirées culturelles où nous invitons des groupes de travailleurs en lutte, afin de susciter une sympathie active; étude en commun (plusieurs entreprises) de contrats collectifs, de lois gouvernementales, etc...

2. Etendre le champ de nos révélations économiques et politiques afin de développer une conscience politique de notre exploitation.

A l'occasion de conflits d'envergure comme une grève, un grand nombre de travailleurs est confronté avec la réalité du patronat, du gouvernement, du syndicalisme d'affaires. Par son intervention économique et politique au service de l'entreprise privée, particulièrement les grands monopoles, le pouvoir voit sa responsabilité plus directement engagée. Prenons l'exemple du financement public de la production par les subventions, les exemptions d'impôts, etc... Nos luttes revendicatives, que ce soit pour exiger une loi "anti-scab" ou des augmentations salariales protégeant notre pouvoir d'achat, engagent plus ou moins directement selon le cas, la responsabilité de l'Etat. Certes, les luttes économiques et politiques des travailleurs ne se confondent pas: il n'y a pas de passage direct entre la conscience des effets de l'exploitation, celles de ses causes et du rôle de l'Etat pour maintenir les rapports de production capitalistes. Mais l'interaction économie-politique se fait de plus en plus étroite. D'où les efforts sans cesse renouvelés de l'Etat et de la bourgeoisie pour enfermer dans l'univers idéologique du Capital nos justes revendications. Pensons aux ouvriers de Tembec, à ceux de la construction (bill 290, fond de pension...).

EXPLIQUER L'EXPLOITATION SOUS TOUTES SES FORMES...

Pour éviter que les débuts de conscience politique éveillée à l'occasion d'un conflit ou d'une situation particulière ne retombent à zéro après le dénouement de la situation ou ne soient réabsorbés par les centrales syndicales ou le Parti québécois, les comités de travailleurs ont à imprimer à leur tâches d'éducation et d'information un caractère **large et permanent**. Nous avons à apprendre à utiliser toutes les manifestations de mécontentement, à en expliquer en termes accessibles les causes et les effets d'un point de vue de classe, par des discussions, des tracts, des journaux d'entreprise, des conférences, des montages audio-visuels. Cette tâche d'interpréter les aspirations de la masse de nos camarades de travail nous permet de sortir du cadre étroit de l'usine, du bureau pour expliquer l'exploitation sous toutes ses formes: fiscalité, crise de l'énergie, inflation, compression des équipements collectifs, inertie et complicité de nos directions syndicales, etc...

Ballotés constamment par des événements qu'ils ne saisissent pas, nos camarades de travail sont avides de connaissances, d'explications. En répondant à ce besoin, nous nous attirons une sympathie certaine et nous contribuons considérablement à la diffusion d'un point de vue de classe. Il faut pour cela éviter les dénonciations faciles, qui masquent souvent notre propre incompréhension, pour s'employer à lier de façon concrète notre réalité immédiate à l'ensemble de l'organisation économique, sociale et politique sur laquelle repose le capitalisme. Lorsqu'il s'agira d'avancer des revendications, nous aurons alors en mains des atouts considérables pour en dépasser le cadre local, limité à telle ou telle entreprise donnée. Des atouts d'autant plus importants que ces "révélations" économiques et politiques permettent aussi l'enracinement d'un programme politique identifié à une organisation de travailleurs dont nous voyons tous la nécessité.

4.

QUELQUES QUESTIONS D'ORGANISATION CONCERNANT LA CRÉATION ET LA CONSOLIDATION DES COMITÉS DE TRAVAILLEURS

Très peu de comités de travailleurs existent actuellement dans les entreprises au Québec. Dans leur forme présente, ils recourent sous plusieurs aspects la réalité d'un grand nombre de regroupements de travailleurs. Dans la très grande majorité des cas, des individus se réunissent autour d'un projet né d'un besoin ressenti dans le milieu concerné: préparation collective au renouvellement du contrat de travail, publication d'un journal local d'information, opposition à une direction syndicale inerte, etc...chaque groupe se modifie considérablement au cours des mois; ses effectifs se stabilisent, ses buts se précisent. Néanmoins, certains groupes, dépassés par les événements, s'effritent progressivement et en viennent à disparaître.

Considérant les moyens mis à notre portée par la société où nous vivons, considérant aussi une grande variété d'expériences dans certaines entreprises, nous sommes en mesure de formuler un certain nombre de principes d'organisation quant à la création et à la consolidation de comités de travailleurs. Evidemment il ne s'agit pas de recettes mais plutôt de données élémentaires à vérifier et à approfondir par l'expérience pratique. Nous visons en cela à rendre possible la réalisation concrète de nos objectifs précédemment énoncés.

■ la création du comité de travailleurs

1. bien connaître son milieu de travail.

Comme devant toute situation, le point de départ est d'avoir une vue d'ensemble du milieu pour s'en faire une idée permettant de se fixer des premiers objectifs d'action. S'il y a assez longtemps que nous travaillons dans l'entreprise, notre tâche est facilitée. Sinon, nous avons à y dépenser nos premières énergies.

1. connaître soi-même directement le milieu dans sa géographie et son organisation matérielle...

Non seulement connaître les différents ateliers ou départements pour avoir parlé avec ceux qui y travaillent, mais aussi, si possible, y avoir soi-même travaillé ou les avoir visités à plusieurs reprises. Cela permet d'avoir une bonne idée d'ensemble des conditions physiques de travail, de pouvoir se situer dans les discussions avec les camarades de travail, de questionner sans être dérouté. Ainsi on obtient une foule de données importantes:

- où sont situés les secteurs les plus nombreux, les plus importants;
- quelles en sont les conditions de travail, l'organisation du travail;
- les conditions morales, psychologiques des travailleurs face à leur travail; les agissements des contremaîtres ou les chefs de section, etc...

2. **connaître le plus de travailleurs possible**, discuter avec le plus grand nombre d'entre eux, les écouter attentivement pour en arriver progressivement à discerner les besoins, les préoccupations, les sujets majeurs et collectifs d'insatisfaction. Cela exige de nous une fréquentation assidue des activités autant sportives, culturelles que syndicales de l'entreprise.
3. **il est nécessaire de connaître le plus possible les forces en présence**, c'est-à-dire l'ensemble des rapports entre les travailleurs, le syndicat et les différentes instances patronales. Ainsi lire et relire la convention collective, s'informer sur son application, sur la connaissance et l'évaluation qu'en font nos camarades de travail. S'informer aussi des différentes causes de tension. Connaître directement des officiers et les délégués du syndicat et juger de leur dévouement, de leur honnêteté, de leur esprit collectif. Y a-t-il eu des conflits d'envergure auparavant et quels en ont été les raisons, les résultats? Petit-à-petit, dépassant les rumeurs et les propos de rancunes personnelles, il nous sera possible de situer les rapports entre le syndicat et la gérance, de juger du degré de légitimité qu'ont ces deux parties dans la conscience des travailleurs.

EN RESUME, il ne s'agit pas tout d'abord de faire une recherche complète et systématique de notre milieu, mais bien plutôt de s'y intégrer (cela vaut surtout pour celui qui a très peu d'ancienneté), de s'y reconnaître pour mettre suffisamment à leur juste place les hommes et les choses. Par la suite, cette connaissance sera à approfondir avec tous les membres du comité de travailleurs; mais cette fois, par la mise en commun des connaissances de chacun, il sera possible d'en tirer les données de base pour tracer un plan d'action général unissant les membres du comité. En fait notre perception de l'ensemble des conditions de l'entreprise n'est jamais définitive. Elle évolue au fur et à mesure des actions posées par le comité, du développement des liens entre le comité et l'ensemble des travailleurs.

Dans ce travail d'enquête, nous visons à répondre à trois types de questions:

- qui** regrouper?
- comment** les regrouper?
- sur quoi** (les objectifs de départ) les regrouper?

2. se lier aux travailleurs les plus conscients.

Il va de soi que pour en arriver à se lier avec les travailleurs les plus conscients et motivés du milieu, il faut d'abord les avoir rencontrés. D'où l'importance de mettre beaucoup d'énergie à connaître le plus de monde possible pour se faire une idée qui ne soit pas un préjugé ou une évaluation partielle.

1. DEVELOPPER SES PROPRES ATTITUDES PERSONNELLES POUR POUVOIR DISCERNER CELLE DES AUTRES ET S'ATTIRER LE RESPECT D'AUTRUI:

Pour se lier d'amitié aux travailleurs les plus conscients de notre milieu, il s'agit d'une question de simple bon sens et d'humanité: bien travailler et ne pas faire le fanfaron, éviter les querelles inutiles sans pourtant se faire piler sur les pieds, poser des gestes simples et concrets d'entraide, s'intéresser et prendre part aux différents sujets de conversation. De façon générale, ce comportement s'assume progressivement et vise à mettre en relief:

- la nécessité de se **serrer les coudes** face aux tentatives de division organisées par le patron, le syndicat ou certains groupes de travailleurs;
- la priorité à donner aux **solutions collectives** contrairement aux jeux de coulisse, aux privilèges, à l'aplaventrisme;
- la **confiance et le respect** à donner à toute initiative permettant d'améliorer la situation.

En insistant toujours davantage sur les aspects positifs des individus pour les faire évoluer graduellement, il est possible de s'attirer les sympathies des travailleurs désabusés par les attaques personnelles, les

querelles intestines. Notre exemple est alors déterminant et sur ce plan, rien n'est plus mauvais que de critiquer sans cesse, de dénoncer tel ou tel compagnon ou compagne de travail pour son manque de motivation. Petit à petit, nous pourrions alors situer les travailleurs susceptibles d'être des sources d'information aussi bien qu'informateurs pour nos activités à venir.

2. CERTAINS POINTS DE REPERE DANS LE CHOIX DES INDIVIDUS A REGROUPER :

Une erreur souvent faite est de confondre entre les travailleurs qui représentent une opposition étroite et personnellement intéressés à la direction syndicale et ceux qui par leur ouverture d'esprit, leurs gestes concrets de solidarité, constituent une possibilité réelle d'un changement futur; très souvent, ce ne sont pas les mêmes. A les confondre, nous nous impliquons dans des querelles de cliques qui nous éloignent des éléments les plus corrects.

Nous pouvons énumérer un certain nombre de points de repère ou critères dans le choix des individus à regrouper. Bien entendu, considérant la situation particulière de chaque entreprise, nous pouvons adopter ces critères et parfois, savoir arrondir les coins :

- **se méfier des gueulards, des individualistes**, bien souvent très peu respectés dans un milieu et incapables de s'unir à d'autres pour passer à l'action d'une façon sérieuse et suivie;
- **voir de près les disponibilités de chacun** de manière à fonder le rythme et le fonctionnement du comité sur une base concrète;
- **s'assurer à l'avance que chacun des individus contactés est considéré par ses camarades de travail** (sa franchise, sa camaraderie, son comportement au travail);
- **bien connaître personnellement les individus approchés** afin de pouvoir juger de leur équilibre personnel (problèmes familiaux, alcoolisme, drogue...).

3. LES OCCASIONS DE BIEN CONNAITRE LES TRAVAILLEURS PLUS CONSCIENTS :

Dans chaque entreprise, il existe une foule d'occasions pour rencontrer et se lier aux meilleurs éléments. Dans le syndicat, il y a les divers comités, les assemblées générales, où il est possible non seulement de remarquer les individus les plus dynamiques mais aussi de poser certains gestes bien pratiques avec eux. A travers les activités de loisirs, les périodes de repas et de repos, et surtout au travail même, nous avons maintes occasions de discerner le potentiel de chacun.

L'expérience nous a appris qu'il est hasardeux et même nuisible de former un groupe sans d'abord avoir travaillé longuement à préparer les contacts. Si on a pas pris soin de développer une camaraderie ou fraternité en se fréquentant à l'extérieur du travail, en débattant un certain nombre de points pertinents (les buts de chacun, leur perception du milieu...), ce travail devra être entrepris au niveau du comité de travailleurs. Ce qui risque de ralentir la démarche du comité et même de le faire échouer faute d'une entente et d'une confiance minimale mais combien nécessaire pour réaliser une démarche collective.

Dans l'optique de constituer un solide comité de travailleurs, la question la plus importante au début est celle de la composition à donner à ce comité. Ceux qui en feront partie devront nécessairement avoir une motivation et un degré de conscience plus avancés que l'ensemble des travailleurs du milieu.

3. se regrouper autour d'objectifs communs

LES DANGERS DE L'ACTIVISME :

Après avoir discuté avec les éléments les plus clairvoyants de la situation dans l'entreprise et des solutions possibles, ils arrivent souvent que certains veulent une rencontre pour passer à l'action le plus rapidement possible. Ou alors c'est un évènement précis qui précipite le regroupement: renouvellement d'une convention collective, élection

syndicale, conflit majeur dans l'entreprise, etc... Cette volonté spontanée de transformer un aspect particulier de la situation d'ensemble de l'entreprise est tout à fait naturel mais renferme plusieurs contradictions indispensables à cerner. Par exemple, se lancer tête baissée dans une élection syndicale, **sans un travail préalable d'organisation et de sensibilisation auprès de la masse des travailleurs**, sans éprouver concrètement les possibilités du comité, constitue à coup sûr un cul-de-sac duquel il sera difficile de sortir. Si nous perdons les élections, le groupe risque de s'effriter, découragé et miné par les discordes internes. Si nous gagnons, nous devenons esclaves d'une lourde structure généralement bien éloignée des préoccupations de la majorité. Mal préparés à assumer ces nouvelles responsabilités, nous reproduisons essentiellement, sous le poids des contraintes quotidiennes, les mêmes situations que nous contestions auparavant. C'est le grand danger de l'activisme.

2- DES INTERVENTIONS LIMITEES NOUS LIANT ENSEMBLE ET A NOS CAMARADES DE TRAVAIL

Pour dépasser cette contradiction entre la volonté de changement et l'absence d'une force organisée capable de canaliser cette volonté, les individus intéressés à se regrouper ont à **centrer leurs énergies sur la masse des travailleurs de l'entreprise**. Par des interventions bien limitées adaptées à nos possibilités et à nos connaissances de l'entreprise, nous pourrions alors nous attirer l'attention et la sympathie d'un nombre grandissant de nos camarades de travail. En partant des conditions et des luttes concrètes du milieu, rien ne nous empêche d'avancer des initiatives qui, en répondant dans les faits à certaines aspirations réelles bien que diffuses, nous lient de plus en plus à nos compagnons ou compagnes de travail. Par exemple: trouver des solutions équitables à telle question de classification, à tel grief, à telle attitude arrogante d'un contremaître, etc...

Ces simples gestes approfondissent notre connaissance du milieu, nous en font voir les différentes facettes. En plus, ils constituent un apprentissage très valable de nos capacités d'organisation, de leadership, d'entente mutuelle. Parallèlement, nous mettons en commun nos informations sur le niveau général de combativité du milieu, sur les revendications collectives pouvant être mises de l'avant, sur l'application de la convention, les activités de la direction syndicale, de la gérance, etc...

Progressivement, le regroupement initial développera son unité d'action, ses objectifs communs. Ayant éprouvé dans l'action la nécessité et l'efficacité d'un tel regroupement, les travailleurs s'y identifieront plus facilement.

3- DEVELOPPER UNE BASE D'ENTENTE QUI ORIENTE NOS ACTIVITES.

Tout en améliorant sans cesse le caractère collectif de nos activités, notre connaissance et nos liens avec le milieu, il devient indispensable d'unifier nos aspirations, nos idées sur le rôle et les objectifs du regroupement. Ce n'est que le début d'un long processus d'unification, d'approfondissement de nos intérêts de classe face à un ensemble d'éléments de plus en plus larges et complexes.

En prenant bien en considération,

- le niveau de conscience et de motivation des individus du groupe;
- les possibilités réelles (motifs d'insatisfaction, combativité de l'ensemble des travailleurs, force et crédibilité respectives du syndicat et du patron) d'organisation et de lutte qu'offre le milieu;
- l'appui que les individus du groupe ont parmi leurs camarades de travail
- enfin les connaissances et les moyens (niveau d'éducation, expérience syndicale, technique, d'organisation, ...) dont dispose le groupe,

il convient alors de se mettre d'accord sur un plan d'action **qui situe les objectifs généraux du comité, ses objectifs immédiats, les moyens qu'il entend utiliser, les règles de fonctionnement interne.**

A titre d'exemple, notre objectif général pourrait se formuler ainsi: s'organiser sur la base de nos intérêts communs afin de transformer la situation en avançant des solutions collectives et en luttant avec nos camarades de travail pour leur réalisation. Cette formulation prend tout

son relief lorsqu'alimentée par la réalité concrète de l'entreprise. Quant aux objectifs immédiats, ils varient selon la conjoncture du milieu: travailler à la construction du syndicat local, influencer le déroulement de la négociation du contrat collectif, favoriser la diffusion d'information et encourager des luttes sur telle ou telle injustice (mise-à-pied, menace de fermeture, etc...). Pour réaliser nos objectifs nous privilégions aussi certains moyens: un journal d'information, obtenir des postes de délégués, étudier la convention et formuler de nouvelles clauses, etc... Enfin il est bon de réglementer sommairement le fonctionnement du comité pour en assurer la cohésion: cotisation, repartition des tâches et des responsabilités, horaire des réunions régulières,...

Tout doit être fait dans les débuts pour assurer la cohésion et la stabilité du nouveau comité de travailleurs. L'unité d'action, le respect des décisions prises à la majorité, la franchise et l'entraide entre les membres du comité, l'apprentissage collectif au moyen d'actions adaptées à nos possibilités et ayant de très bonnes chances de succès, sont autant de garanties de cette cohésion.

4- ASSURER LA LIBERTE D'ACTION DU COMITE

Seul un groupe d'individus misant sur **une grande unité d'action** et des objectifs clairs peut réussir à maîtriser une réalité et à la transformer. C'est ce qui fait la force du comité des travailleurs dans la situation actuelle et générale des entreprises. Cette force fond rapidement, si nous ne nous préoccuons pas parallèlement d'assurer une **complète liberté d'action au comité, particulièrement face à la structure syndicale.**

Non pas qu'il faille boudier toute activité syndicale. Bien au contraire, comme nous l'avons dit précédemment. Mais justement pour être en mesure de transformer réellement un syndicat local, il faut sauvegarder à tout prix l'autonomie du comité des travailleurs. Sinon, nous mettons la charrue avant les boeufs. Submergés par les activités syndicales (vue l'état de désorganisation de plusieurs syndicats locaux), tiraillés par les pressions contradictoires de différents groupes de travailleurs, mal préparés à assumer pleinement nos responsabilités, nous tombons dans un activisme impuissant. Nous perdons alors petit à petit la sympathie de plusieurs travailleurs que nous aurions pu mobiliser si nous nous étions attardés à approfondir notre travail d'organisation et de sensibilisation. Mais nous n'en avons plus le temps, ni les moyens: rythme affolant des réunions, perte d'énergie à régler une foule de petits problèmes quotidiens, harcèlement des permanents syndicaux, etc... Le comité se dissout dans les structures syndicales et s'étend rapidement, débordé par la situation et incapable d'unité d'action pour maîtriser les événements en cours. Très souvent aussi, la discorde se met de la partie et aggrave la division déjà existante. Nous avons peut-être le pouvoir officiel, mais pas les moyens de "gouverner".

Pour assurer notre unité et notre liberté d'action et réaliser graduellement nos objectifs généraux, nous pouvons, au tout début de l'existence du comité, briguer certains postes syndicaux, particulièrement ceux qui nous rapprochent le plus de nos camarades de travail. Comme délégué, officier de sécurité, ... Mais alors notre première adhésion, notre point de ralliement, demeure le comité des travailleurs. Notre autonomie, tant au niveau des idées que de l'organisation, ne se fait pas du jour au lendemain: tout dépend de la clarté de nos objectifs, de notre compréhension sans cesse accrue des enjeux et des forces en présence. C'est, en fin de compte, une question de **conscience politique.**

■ la consolidation du comité de travailleurs

Riches d'un plan d'action et d'expériences limitées, unis par une même volonté de changement, les membres du comité de travailleurs deviennent progressivement une force agissante dans le milieu, une force dont tiennent compte non seulement de plus en plus de travailleurs, mais aussi la direction syndicale et le patron. De plus en plus, le comité peut indiquer à la masse des travailleurs de l'entreprise les besoins vitaux essentiels pour la satisfaction desquels ils doivent

lutter. Il peut analyser et expliquer publiquement les causes de l'aggravation de tel ou tel aspect des conditions de travail et d'existence, expliquer aussi les points faibles du contrat de travail, les lois qui nous briment. Par sa connaissance approfondie de la réalité de l'entreprise et des mécanismes d'exploitation, le comité est en mesure de formuler avec plus de justesse les revendications des travailleurs, à les exposer au grand jour. Fort d'un appui grandissant dans le milieu, il choisit le meilleur moment pour lutter et la méthode de lutte, après avoir analysé la situation et les forces des deux parties en présence.

Pour devenir cette force agissante, ce centre de référence dans l'entreprise, le comité de travailleurs passe par une longue période de consolidation tant au niveau interne (recrutement, clarification des objectifs, éducation de ses membres,...) qu'au niveau externe (enracinement élargi par la lutte et la propagande, influence sur la structure syndicale, liens avec d'autres groupes de travailleurs à l'extérieur du milieu,...). Le comité passe par des hauts et des bas selon qu'il peut traduire dans l'action les aspirations et les intérêts de classe de la masse des travailleurs; il réajuste constamment son tir au fur et à mesure de nouveaux événements, d'une conscience de plus en plus claire des intérêts de classe des travailleurs et, conséquemment, des objectifs politiques à poursuivre.

1. élargir sa base de militants, de sympathisants actifs, d'appui dans l'entreprise.

L'unité d'action du comité de travailleurs devient une force réelle de changement à la condition de s'appuyer sur une masse grandissante de travailleurs. Par une série d'interventions bien choisies du comité nos camarades de travail sont à même d'en constater la nécessité et l'efficacité: amélioration des services à la cafétéria, opposition fructueuse à plusieurs agissements arbitraires de la gérance, attitudes exemplaires des membres du comité, diffusion d'informations pertinentes, etc...Seule cet enracinement au sein du grand nombre permet de mener par la suite avec succès des luttes d'envergure, plus décisives.

A travers ses différentes interventions, l'organisation même du comité se consolide. Ceci est possible en autant que les membres du comité ne travaillent pas en vase clos. Il doit au contraire saisir toutes les occasions pour faire ressortir au grand jour les énergies, les talents jusqu'à tout récemment refoulés parce que ne pouvant se fier à aucune alternative valable et palpable. Il est très facile de préparer avec d'autres travailleurs un trac, un grief collectif, une proposition à présenter en assemblée générale du syndicat, etc...Ce qui permet une identification concrète des individus concernés au comité, à ses objectifs. Ce qui permet aussi au comité de discerner les meilleurs éléments et d'entrevoir avec eux une collaboration permanente. Cette collaboration dans l'action constitue un apprentissage concret des futurs militants du comité; on peut ainsi les évaluer à leur juste mesure et juger de leur potentiel de combativité et d'ouverture d'esprit. Souvent tel individu est habile dans le dessin, un autre est un délégué honnête et respecté dans son département ou a plus de facilité à bien écrire un texte, à parler en public...Après un certain temps, par ses membres, ses sympathisants et son appui général, le comité a des ramifications dans toute l'entreprise, et non dans une ou deux sections (ce qui limite sa perception de la réalité et ses possibilités de lutte d'envergure).

2. améliorer sa connaissance du milieu et des mécanismes d'exploitation.

Au fur et à mesure de ses interventions, de son enracinement dans l'entreprise, le comité approfondit sa connaissance des conditions de travail, des aspirations des travailleurs, des structures patronales et syndicales, de la situation économique de la compagnie. **Cette connaissance est indispensable, mais non suffisante. Non suffisante car le développement même du comité s'accompagne d'un large éventail de questions de plus en plus larges et complexes.** Par exemple, lors du

renouvellement de la convention collective, comment peut-on motiver l'ensemble des travailleurs à lutter farouchement pour des augmentations salariales justes, c'est-à-dire attaquant de front le taux de profit de la compagnie, si le comité lui-même n'a pas étudié la situation économique des travailleurs, de la compagnie et du pays en général (inflation, politique des prix et des salaires,...)? Sinon nos revendications se font à l'aveuglette et nous sommes les premiers à en subir les contre-coups par la suite: dépendance à l'endroit des permanents syndicaux collaborateurs, incapacité de mobiliser les travailleurs en leur expliquant clairement les enjeux de la lutte... Nous affrontons le même problème lorsque le comité veut dénoncer le système de classification, les conditions d'hygiène et de sécurité, les politiques des centrales syndicales.

SE FIXER DES PRIORITES SELON LES NECESSITES PREVISIBLES...

Il n'est pas question pour le comité de se transformer en cercle de formation économique et politique. Il deviendrait inaccessible à la grande majorité des travailleurs et se détournerait de la réalité vivante de l'entreprise, car mal préparé et équipé pour aborder théoriquement toutes ces questions de front. **Il est plus réaliste de se fixer des priorités selon les nécessités prévisibles** et de se donner les moyens de parfaire progressivement nos connaissances. La collaboration avec des groupes extérieurs à l'entreprise permet de multiplier ces moyens. Déjà des groupes de travailleurs ont rencontré d'autres groupes progressistes se spécialisant dans la recherche économique (comme le CRIQ, centre d'information et de recherche sur le Québec), des avocats sympathiques à notre cause, etc... Nous pouvons aussi choisir nous-mêmes certains sujets (comme les prélèvements divers sur nos salaires, les "pattern" de convention collectives, les lois du travail,...), les creuser, en faire ressortir les intérêts contradictoires, et puis les diffuser publiquement dans l'entreprise (trac, journal, soirée éducative).

LES CENTRALES SYNDICALES NE RENCONTRENT PAS NOS BESOINS...

Nos camarades de travail vont nous suivre avec confiance si nous fondons sérieusement nos revendications sur des faits inattaquables et accessibles à chacun. Les cours d'éducation syndicale offerts actuellement par nos centrales ne remplissent pas ces critères: on y apprend certains mécanismes (grief, arbitrage,...) d'ailleurs bien déformés par le conservatisme des permanents syndicaux. Mais généralement rien sur les mécanismes d'exploitation du capitalisme et leur application concrète au Québec ou dans notre sphère d'activité, sur des formes originales d'organisation et de lutte. Les capacités intellectuelles des permanents syndicaux sont paralysés par leur respect inconditionnel du statu quo, de la domination patronale et gouvernementale. En fait, ils sont plus dépassés qu'autre chose par les événements en cours.

3. se doter de moyens d'information adéquats.

Bien souvent nos milieux de travail occupent un large espace physique; nous sommes en plus divisés en équipes; l'information circulant de bouche à bouche se déforme en rumeurs diverses et contradictoires; peu de gens viennent aux assemblées syndicales; les ramifications du comité ne couvrent qu'une partie de l'entreprise et des heures de travail. C'est pourquoi il est souhaitable, comme l'expérience actuelle de plusieurs groupes de travailleurs le démontrent, de se doter de moyens d'information adéquats pour rejoindre l'ensemble des travailleurs de notre milieu de travail. Nous ne pouvons compter sur les journaux diffusés par les centrales syndicales: incolores, inodores, sans saveur, surtout très loin de la réalité et des préoccupations immédiates, très peu de gens s'y intéressent.

Tout dépendant des moyens et talents du comité, de la grandeur de l'entreprise, nous pouvons mettre sur pied un bulletin d'information mensuel, un journal d'entreprise. Des groupes comme l'A.P.L.Q. (Agence de Presse Libre du Québec) mettent à notre disposition et à un coût très abordable une foule d'instruments techniques fort

appréciables. Notre instrument de propagande devient **l'organe du comité de travailleurs**. Ce dernier doit en préserver l'autonomie face à la structure syndicale, sinon notre journal risque grandement d'être le reflet de querelles intestines, de l'immaturité sociale d'un grand nombre d'officiers syndicaux.

Pour remplir son rôle éducatif et mobilisateur, nos moyens d'information doivent remplir certaines conditions de base :

- 1- être le reflet d'une connaissance approfondie de la situation telle que vécue et perçue par l'ensemble des travailleurs; ne pas se fier à nos humeurs du moment mais viser à transformer ce qui existe;
- 2- être non pas des buts en soi, mais des instruments pour organiser et mobiliser nos camarades de travail sur des objectifs réalistes; Donc, ne pas mettre toutes nos énergies sur un journal, mais plutôt l'utiliser pour renforcer nos autres activités. Par exemple: élargir la préparation et la distribution du journal à des travailleurs sympatisants.
- 3- être le reflet des actions avancées par le comité, de ses objectifs et positions diverses (face au patron, au syndicat,...);
- 4- savoir traduire en termes clairs et accessibles les différentes manifestations de notre exploitation (code du travail, lois concernant la sécurité et la santé, inflation, luttes dans d'autres entreprises,...).

4. se lier avec d'autres groupes à l'extérieur de l'entreprise.

Nos intérêts et nos aspirations recoupent celles d'un nombre grandissant de travailleurs, de groupes de militants aux vocations diverses (garderies populaires, comités de quartier, etc...). Dans d'autres entreprises, des groupes semblables aux nôtres se développent. Ils ont à faire face souvent aux mêmes difficultés. Chacun, à sa façon, se voit débordé par les tâches à accomplir et le peu de moyens à sa disposition. Nos patrons s'associent pour se donner des instruments de recherche, d'information communs. Malgré tout leur argent et malgré l'aide attentive reçue du gouvernement, ils voient la nécessité de s'organiser en commun. Pour les comités de travailleurs, le besoin de s'entraider mutuellement est encore plus impératif: nous ne pouvons compter que sur nos propres moyens.

Les occasions sont multiples de collaborer avec d'autres groupes de travailleurs ou des organisations épousant nos convictions, à partir de préoccupations et de nécessités bien concrètes: recherche économique, échange d'articles de journaux, échange d'expériences diverses, étude de conventions collectives, appui en période de conflit, cohésion tactique face à la répression des centrales syndicales, etc...

Cette collaboration aide grandement au développement de l'organisation du comité de travailleurs. Elle élargit nos horizons sur une base bien réelle de solidarité de classe. Enfin elle donne au comité une crédibilité accrue parmi l'ensemble des travailleurs de l'entreprise: nous ne sommes plus les seuls à dénoncer et à revendiquer. Notre confiance décuple et nos moyens aussi.

LES SYNDICATS

Pour la plupart des travailleurs, les syndicats demeurent des organisations de défense de leurs intérêts économiques immédiats contre les patrons. Cela est dû à deux causes: **premièrement**, il n'existe pas d'alternative aux syndicats; **d'autre part**, dans la plupart des cas, il faut appartenir à un syndicat pour être employé. Ceci a pour conséquence que, dans la révolte contre l'establishment syndical, les travailleurs ont tendance à ne vouloir que changer la tête des syndicats pourris. Etant donné que l'ensemble des structures du syndicat ne sont alors aucunement transformées, le fonctionnement bureaucratique du syndicat est constamment reproduit.

Malgré que les syndicats demeurent un instrument partiel de lutte des travailleurs, ils sont principalement une force pour intégrer les travailleurs dans le système capitaliste. Les syndicats en effet ne sont pas une force pouvant renverser le système. D'autant plus qu'historiquement les syndicats se sont contentés en général de combattre pour obtenir un prix plus élevé de la force de travail en créant un meilleur rapport de force pour les travailleurs. Le contrat de travail obtenu par la négociation collective vise à assurer de meilleures conditions salariales et de travail, mais aussi stabilise et discipline la force de travail dans l'intérêt de la production (c'est-à-dire dans l'intérêt du patron). L'union assure donc des droits aux travailleurs et assume des obligations face aux patrons, droits et obligations qui sont paraphés à l'intérieur de la convention collective.

Les obligations du syndicat (à l'étape actuelle du capitalisme) peuvent se résumer ainsi:

-la promesse de ne pas faire la grève sauf dans certaines conditions bien spécifiées où à la fin du contrat;

-la mise en place et le soutien d'un système de griefs bureaucratés et hiérarchisés qui fixe étape par étape une procédure visant à faire perdre à la base le contrôle des revendications (griefs);

-le respect des prérogatives du patron et de l'administration pour ce qui est du droit de gérance, de direction de la force de travail, incluant le droit d'employer, de suspendre, de déclassifier pour une "bonne raison" et de slaquer s'il y a manque de travail.

-l'acceptation du droit de regard de la compagnie sur les cotisations syndicales (c'est elle même qui les recueille). (1)

Cette dernière obligation, quoique bénigne en apparence (parce que la plupart du temps les patrons ne font pas d'obstructions majeures) a des conséquences importantes. D'une part, elle consolide le pouvoir et l'autonomie de la bureaucratie face à la base. En effet, bien qu'elle sécurise les revenus du syndicat, elle enlève à la base un pouvoir de contrôle sur son syndicat. D'autre part, pendant à la première conséquence, c'est que la cotisation n'est plus un don volontaire à une organisation commune de défense, mais le paiement obligatoire à une

sorte d'assurance-travail sur laquelle on a finalement peu de contrôle.

La convention collective est au centre de la collaboration de classe entre les syndicats et les patrons. C'est le miroir de la structure bureaucratique et hiérarchisée de l'industrie et de l'Etat moderne. Son contenu est non seulement renforcé par la loi, mais aussi par les efforts conjoints des bureaucraties tant syndicales que patronales. Les mains du syndicat sont liées par la loi et le contrat collectif: pour ne pas être illégal, et comme il est souvent coupé de la base (en termes d'organisation), il doit lutter contre les actions spontanées des travailleurs qui s'insurgent contre la hausse des cadences, les coupures de salaires, les mises-à-pied, etc...

Le rôle de la convention collective moderne est d'encadrer le plus étroitement possible la lutte des classes (économique), d'en faire une véritable institution. La lutte des travailleurs sur leur lieu de travail est maintenant régularisée tout comme les services publics, le commerce extérieur, etc...La procédure normale de négociations (et l'ensemble des relations de travail) inclut l'intervention de l'Etat dans la convention collective, la régularisation (jusqu'à la routine) de tout conflit entre travailleurs et patrons, et la responsabilité égale entre le patron et le syndicat pour faire respecter les règlements. L'objectif normal d'une telle procédure est de contrôler le coût de la force de travail comme facteur de production connu et stable, ceci permettant de mieux planifier les investissements et les profits. Le contrat de travail garantit que, pour une période déterminée, il y aura une classe ouvrière assagie. Il permet au patron d'éviter les tempêtes de révoltes ouvrières auxquelles le capitalisme devait faire face auparavant (avant la deuxième guerre mondiale) lorsque les luttes ouvrières étaient plus spontanées, plus violentes quoique plus difficiles. Le contrat est donc la couverture légale permettant d'éviter ou d'absorber la lutte quotidienne des travailleurs contre le patron pour stabiliser son taux de profit.

Les syndicats sont obligés d'imposer à la base la procédure de griefs ou d'arbitrage entre les négociations afin de garder de bons rapports avec les patrons, afin de pouvoir régler à l'amiable les conflits; l'action des syndicats est encadrée par la loi et le contrat, et énormément bureaucratée (c'est-à-dire coupé de la base): elle ne peuvent donc prendre d'autre chemin. Les bons rapports avec le patron sont donc valorisés à un point tel que les patrons perçoivent souvent les permanents syndicaux comme des alliés pour contrôler la masse "ignorante et indisciplinée des travailleurs".

Les syndicats américains servent maintenant les intérêts du capital (et de l'impérialisme). Ceci n'est pas le résultat de la conscience réactionnaire des directions syndicales, mais bien le fait qu'ils sont une institution vitale pour le système. Leur rôle comme instrument de défense des travailleurs tend donc à s'estomper.

détourner les revendications ouvrières des vrais problèmes des travailleurs, de récupérer le mécontentement des travailleurs face à la hausse des cadences par exemple, et d'approfondir l'idée que "ce qui compte, c'est d'avoir un bon salaire et de consommer comme on veut", et cela souvent au prix de mises-à-pieds fréquentes et de la détérioration des conditions de travail. Les patrons en ont profité d'ailleurs pour favoriser certaines catégories de travailleurs à la production qui occupent souvent des positions stratégiques dans le système, et de par sa position importante dans la production, son instrument plus avancée, a pu exercer un rôle de plus en plus grand dans les syndicats locaux et les centrales. Finalement, la hausse des salaires a permis aussi de hausser les cotisations syndicales, ce qui a permis aux centrales de se doter d'une bureaucratie souvent imposante.

La liaison de ces trois éléments est la base économique du syndicalisme d'affaires.

Ensuite des facteurs d'ordre politique; Le développement de la bureaucratie syndicale, cela veut dire entre autres la multiplication des permanents syndicaux bien payés qui échappent au contrôle de la base. Cette petite bourgeoisie (les permanents) a acquis assez de force en s'appuyant sur l'aristocratie ouvrière pour utiliser les syndicats comme levier de leur propre ascension sociale.

C'est ce qui amène les permanents à être collaborateurs avec les patrons et à se donner une image publique réformiste pour s'adhérer la sympathie publique.

Mais il est un autre facteur politique qu'il faut souligner ici. Il s'agit de l'opportunisme de nombreux militants progressistes qui travaillent à l'intérieur de la bureaucratie syndicale en pensant ainsi la transformer et favoriser certaines réformes pouvant aider la base. Pour avoir un poids à l'intérieur des centrales, il faudrait qu'une forte organisation politique dont le travail est développé à la base et qui pourrait encadrer et lier le travail aux nécessités du travail politique parmi la masse des travailleurs. Telle n'est pas la situation présente. Et c'est pourquoi les initiatives des permanents progressistes sont la plupart du temps récupérés par le syndicalisme d'affaires qui les utilisent à son profit.

centrales syndicales. Mais les centrales sont à la fois une opposition et une partie intégrale, un "rouage essentiel" de la société capitaliste moderne. Les centrales vivent d'une nécessité économique et sociale reconnue par la bourgeoisie. La bourgeoisie a pris du temps à reconnaître et à accepter que la négociation collective de la vente de la force de travail était préférable à l'anarchie du marché. Ce ne sont que les capitalistes les plus arriérés qui ne se sont pas encore rendus à cette évidence. Mais la négociation collective du contrat de travail a dû être arrachée par la force à la bourgeoisie et elle donne un moyen de défense sans précédents aux masses laborieuses. Aujourd'hui, les employeurs reconnaissent que certains syndicats, tels que les Métallos, certains syndicats de métier et industriels, les fonctionnaires, etc... sont de puissantes machines dont il faut tenir compte. Cependant, ni les capitalistes, ni l'Etat ne peuvent permettre aux syndicats de dépasser leur rôle institutionnel de contractant de force de travail (salaires, conditions, temps de travail, etc...) et de chercher à contrôler les changements techniques, la productivité ou les profits - ce qui revient à un contrôle du marché du travail et qui signifie la négation de l'actionnaire ou du sociétaire et la revendication du contrôle par les employés. Il va de même pour les négociations dans la fonction publique et l'enseignement où les revendications prennent l'allure d'un contrôle des dépenses de l'Etat. Ces revendications dépassent totalement le cadre attribué au syndicalisme. Elles sont inacceptables sous un régime libéral. La participation ou l'intégration des syndicats aux paliers supérieurs d'administration et de gestion de l'Etat et de l'entreprise exige l'instauration d'un régime social-démocrate, auquel les syndicats participeraient en tant que force sociale et actionnaires et un contrôle des principaux leviers économiques par l'Etat et la bourgeoisie autochtone. C'est précisément ce que des hommes comme Gérin-Lajoie, Laberge, Pépin et autres revendiquent.

Toutefois, la "crise" économique, sociale et nationale, que traverse le Québec, défait passablement les jeux. Les principaux leviers économiques échappent à la moyenne et à la petite bourgeoisie autochtone et à l'Etat québécois et cette situation n'est pas prête à changer. (Il n'est nullement prouvé non plus que les nouveaux "sauveurs de la race" y réussissent dans les prochaines années). Cette "crise" qui se traduit par de nombreuses fermetures d'usines et mises-à-pied, souvent ordonnées par les Etats-Unis, par des conflits continus entre Ottawa et Québec, par des positions rigides de la part de l'Etat envers les syndicats, etc...réduit à néant l'entente négociée et le syndicalisme d'affaires. Le terrain de la convention collective est miné à l'avance. Il est viable tant et aussi longtemps que la bourgeoisie veut bien qu'il le soit. Les centrales syndicales poussent des cris d'alarme désordonnés, prennent des positions verbales

La situation actuelle

La principale force d'opposition au Québec, ce sont les

de plus en plus radicales et déterrent la vieille "arme", qui réurgit périodiquement dans l'histoire du syndicalisme canadien, l'action politique. Mais, la masse des syndiqués est-elle prête à suivre dans cette aventure?

En tant que troisième composante indispensable de la société capitaliste moderne, les centrales syndicales se situent sur des bases beaucoup plus fragiles que l'entreprise privée et l'Etat. Les seules assises des centrales résident dans la **force numérique** de leur "clientèle" parmi les ouvriers et les travailleurs salariés. Ayant toujours négligé et même combattu le développement d'une conscience et d'un militantisme de classe chez les travailleurs, l'adhésion de cette clientèle repose essentiellement sur l'assurance et la protection d'intérêts économiques immédiats et partiels. Or, rongés par de graves contradictions internes, et dépassés par la "crise" économique et sociale, les centrales sont devenues les premières victimes de cette "crise". Pouvant répondre de plus en plus difficilement aux intérêts les plus élémentaires de leur clientèle: sécurité d'emploi, hausses de salaires proportionnées au coût de la vie, etc...leur base se désagrège progressivement et leur pouvoir de négociation diminue en conséquence.

Les centrales syndicales sont obligées de porter leur lutte sur le plan politique, ce qui n'est pas sans créer des remous chez les syndiqués qui n'en comprennent ni les motifs, ni l'orientation et qui nourrissent une grande méfiance envers leurs directions. Plutôt que de baser leur action politique sur le travailleur au travail, sur les fondements mêmes du système capitaliste, les entreprises, les centrales syndicales canadiennes et québécoises ont toujours orienté leur action politique vers l'extérieur des milieux de travail: appui à des candidats isolés, surveillance des projets de lois, élections municipales et scolaires, consommation, participation à des organisations politiques et coopératives de la bourgeoisie, etc. De plus, les centrales syndicales ont toujours négligé l'éducation politique et syndicale de leurs membres. La limitation de la lutte économique et syndicale dans les cadres légaux du syndicalisme d'affaires dans les entreprises, le maintien du "deuxième front" sur des luttes locales extérieures à l'entreprise et le refus de cultiver une conscience de classe chez les travailleurs proviennent en fait d'une acceptation du régime capitaliste et ont contribué à affaiblir les centrales syndicales et comme "rouage essentiel" et comme force d'opposition au système.

En fin, "l'état de crise" dans la société québécoise et les forces combinées de l'entreprise privée et de l'Etat obligent de plus en plus les centrales à faire front commun. Or, les centrales contribuent à entretenir la principale arme de la bourgeoisie, qui demeure la principale faiblesse de la classe ouvrière: la division. Elle reproduit la division du travail par leur système complexe de classification. Elles se proclament

impuissantes devant la division qui persiste entre les travailleurs syndiqués entre diverses centrales, fédérations, corps de métiers, secteurs industriels, etc...Elles maintiennent la division de la masse des syndiqués d'avec leur principal instrument de défense, les syndicats, en préservant leur mainmise sur la "machine", qui monopolise l'information et les décisions importantes.

Ainsi, les centrales syndicales affrontent des contradictions énormes, qu'on ne peut limiter à une crise de direction ou à une crise (ou prise) de conscience. Cette situation résulte des contradictions économiques, politiques et sociales qu'éprouve le système capitaliste au Québec, de par la position dualiste et contradictoire du syndicalisme d'affaires dans la société québécoise en transformation, et du rôle anti-démocratique et répressif qu'exerce la machine bureaucratique syndicale sur les syndiqués.

Il est ici nécessaire d'ajouter certains éléments:

-les centrales tendent et réussissent à récupérer de nombreux travailleurs "politisés" (souvent eux-mêmes coupés de leur base) à travers certaines entreprises politiques. Les fronts communs régionaux, surtout en province, en sont un exemple. Ceux-ci regroupent à la fois des militants syndicaux des différentes centrales et des représentants des différents groupes populaires. Quoique embryonnaires et sans force politique réelle, ces fronts pourraient être utilisés comme courroie de transmission de l'action politique (social-démocrate) des syndicats et du PQ.

-les centrales commencent aussi à tenter de récupérer certaines grèves combattives plus autonomes et contrôlées par la base. Cela a pu se vérifier à la Steel et à Firestone. Bien que les résultats soient maigres, il faut bien voir que celles-ci pourraient bien changer leurs attitudes par rapport à certaines luttes combattives de la base.

Les conséquences du syndicalisme d'affaire sur la conscience des travailleurs

Le syndicalisme d'affaires a eu des conséquences sur la

conscience des travailleurs qui ont été probablement encore plus néfaste que tous les autres facteurs. D'ailleurs, le syndicalisme d'affaires comme agent de l'impérialisme et de la bourgeoisie au sein de la classe ouvrière se situe bien en continuité avec le reste.

Comme agent de l'impérialisme, il a semé l'idée qu'on pouvait s'entendre, collaborer avec les représentants locaux de l'impérialisme. Cette collaboration d'ailleurs était la pratique courante avec tous les patrons (sauf bien sûr lorsqu'ils exagéraient ou empiétaient gravement sur les acquis du syndicalisme). Mais, avec l'idée de la collaboration et sa pratique courante, c'est l'idée même de la lutte solidaire et unitaire des travailleurs qu'on mettait au rancart. Et cela d'autant plus que le syndicalisme ne cesse de soutenir toutes les hiérarchies au niveau des salaires et de la division du travail dans l'usine. La collaboration, c'est l'idée et la pratique de l'appel à l'intervention de l'Etat dans chaque conflit individuel ou collectif qu'on ne peut régler par le "dialogue" avec les patrons. Pour faire appel à l'Etat, il faut bien entendu soutenir que l'intervention de l'Etat est neutre: étant donné que l'Etat fait toujours certaines concessions ça passe souvent bien. Mais, l'intervention de l'Etat dans les conflits a pour conséquence de soutirer le contrôle de la lutte à la base, pour le confier aux conciliabules "Etat-patrons-bureaucraties syndicales". Et évidemment, on conteste rarement les décisions de l'Etat.

Le syndicalisme d'affaires intervient donc constamment pour désamorcer les luttes, favoriser l'intervention de l'Etat, soutenir que le capitalisme était viable pour les travailleurs et qu'il fallait collaborer, dialoguer avec les patrons, enfin de diviser les travailleurs. Le syndicalisme, c'est une grosse compagnie d'assurance à qui on doit verser des cotisations.

Mais il ne faudrait pas croire que le syndicalisme d'affaires s'en tient à cela. Pendant les périodes de crise (pour le syndicalisme), celui-ci se lance dans l'action politique social-démocrate tout en continuant généralement à avoir une pratique de collaboration dans les entreprises. Cette façon de faire la politique aussi a des conséquences néfastes sur la conscience des travailleurs.

D'une part, c'est perpétuer l'idée chez les travailleurs "politisés" que la politique se mène à l'extérieur des entreprises, et par conséquent, qu'il ne faut pas remettre en cause le capitalisme et lutter dans les entreprises, mais le dénoncer pour le réformer de l'extérieur. C'est donc les orienter vers des solutions social-démocrates.

D'autre part, chez les travailleurs moins "politisés" mais combattifs et mécontents du syndicalisme, le verbiage "socialiste" est directement mis en rapport avec

les "mauvais services" des syndicats. Ce qui les amène, vue l'inexistence d'une alternative progressiste, à des positions politiques droitières, et souvent même, à quitter les centrales syndicales, pour supporter la formation de syndicats indépendants et réactionnaires. La naissance de la C.S.D. est l'exemple vivant de cette évolution (4).

Développement de la lutte défensive des travailleurs

Il ne faudrait pas croire que, face à la détérioration économique qui a de plus en plus de conséquences pour les travailleurs, face à la pourriture des syndicats, les travailleurs demeurent inactifs. La base pousse de plus en plus les syndicats à soutenir des luttes économiques plus combattives. Certains travailleurs, comme ceux de Firestone, prennent en main leur syndicat local et le transforment pour mener des luttes plus militantes dans le contenu des revendications et la façon de mener la lutte. Enfin, de plus en plus de travailleurs à la base sont mécontents face aux patrons, face aussi au syndicalisme. C'est dans cette conjoncture et en tenant compte du niveau de conscience général des travailleurs que les militants socialistes doivent situer leur intervention.

NOTES

1) Lorsque les officiers syndicaux devaient recueillir eux-mêmes les cotisations, ils étaient automatiquement soumis à la critique des travailleurs et devaient en tenir compte, de même qu'ils pouvaient avoir une meilleure idée de leurs revendications.

2) Et même là, ces formes extérieures de la démocratie ne sont pas respectées dans certains syndicats: par exemple, les syndicats du vêtement de la F.T.Q. et de la C.S.D. (anciennement à la C.S.N.), le fameux local "500" des employés de commerce, plusieurs syndicats affiliés au Conseil des métiers de la construction de Dédé Desjardins, et plusieurs autres.

3) du moins, tout en restant dans les cadres actuels du syndicalisme.

4) Il ne faut pas oublier le rôle très important du Parti Libéral du Québec en arrière de la fondation de la C.S.D.

numéros
précédents
encore
disponibles

Vol.2, no.1

Pourquoi une revue militante - La formation: une nécessité de tout travail militant - Bilan d'un travail d'organisation politique en usine - Inventaires d'enquêtes politiques en milieu de travail.

Vol.2, no.2 **Epuisé**

Vol.2, no.3

Les fonds de pension - Le quatrième congrès du P.Q. - Panama

Vol.2, no.4

La lutte sur les frais de scolarité à l'UQUAM - La génération révoltée - L'assassinat d'Amilcar Cabral et les luttes de libération en Afrique - Une évaluation du travail idéologique.

Vol.2, no.5 - SPECIAL SUR LA PROPAGANDE

Lénine: A propos d'une profession de foi - De la propagande - La propagande: rôle, tâches et limites - Le rôle de la propagande dans la construction du parti révolutionnaire

Vol.3, no.1 - SPECIAL

Mobilisation: comprendre la réalité, poursuivre la lutte - Les débuts d'un mouvement socialiste à Montréal

Vol. 3, no. 2

La lutte des femmes dans une usine de carton à Montréal - Deux ans de travail d'un noyau de militants ouvriers et socialistes - L'organisation et la lutte à Firestone - Chili 1973 (1ère partie)

Vol. 3, no.3

La Steel après la lutte—Grève à Shell aux USA sur la santé et la sécurité—Résumé de "Notes sur les contradictions économiques et politiques au Canada et au Québec"—La question nationale et nos pratiques dans la classe ouvrière—Le XIème congrès du PCC—Chili 1973 (2ième partie)—Le Service Social...instrument d'une classe.

Vol. 3, no. 4

La lutte et l'organisation dans les garderies populaires — La femme et la lutte des classes — La surveillance policière des militants progressistes — La lutte à LIP en France — Le mouvement ouvrier américain (première partie).

Vol.3, no.5

Enquête avec des militants d'une entreprise de transport public - L'enquête économique: un coup d'oeil sur Domtar - Quelques notes sur le Centre d'information et de recherche sur le Québec - A propos du film "On a raison de se révolter" - Le mouvement révolutionnaire en Espagne - Le mouvement ouvrier américain: Les nouvelles formes de lutte et d'organisation -

LES DOSSIERS mobilisation

déjà parus

No.1 -Notes sur les contradictions économiques et politiques au Québec et au Canada

— par Jean Grenier

No.2 -Apprendre à vaincre

— du coup d'état militaire à la résistance populaire au Chili

No.3-Les Comités de travailleurs

— dépasser l'état actuel des choses

à paraître

(d'ici l'été)

No.4-L'impérialisme

— cahier de formation par le CRIQ

No.5-Les travailleurs québécois et la question nationale

— par Bernard Normand et Victor Lapalme

disponible à la LIBRAIRIE PROGRESSISTE
1867 Amherst,
Montréal

FORMULE D'ABONNEMENT

- \$2.50 pour un abonnement individuel d'un an (10 numéros)
- \$_____ pour _____ abonnements collectifs d'un an (\$2.50 chacun)
- \$_____ pour les numéros précédents suivants _____
- \$0.50 pour les **DOSSIERS** suivant _____ **TOTAL** _____
- \$5.00 pour _____ abonnements de soutien
- \$5.00 pour _____ abonnements pour l'étranger (par avion)

Abonnement à partir du numéro _____

Faire parvenir votre paiement à: **MOBILISATION**
3902 Ontario est
Montréal 403

Nom _____

Adresse _____

Les endroits où vous pouvez vous procurer **MOBILISATION** sont indiqués au début de la revue.

