

Cette tendance vers la centralisation porte souvent à oublier l'efficacité des communications humaines nécessaires à la compréhension des griefs des employés. Il faut nécessairement établir et maintenir un mécanisme de consultation toujours en éveil, surtout quand il s'agit d'apporter des changements aux conditions de travail. Il n'est pas normal de sacrifier le moral et le bien-être des employés à un idéal d'efficacité ou de service.

Certains facteurs importants doivent entrer en ligne de compte, quand il s'agit d'établir les conditions de travail. Il ne faut pas perdre de vue que l'employé est un être humain et non une machine, qu'il désire la sécurité et la stabilité. Il tient généralement à ce que l'endroit où il travaille soit bien organisé et bien géré, et il est normal qu'il soit traité avec justice. L'employé désire également être informé sur la situation des affaires de l'entreprise, ce qui l'assure qu'il peut bénéficier d'un revenu équitable.

Voilà des réalités fondamentales de l'être humain, qu'un service de relations industrielles actif doit chercher à comprendre et à corriger, s'il y a lieu. Pour ce faire, il faudra aborder un problème ardu, car il s'agit là d'une question purement abstraite, qui englobe l'attitude des gens, leurs raisons d'agir, leurs intérêts, leurs craintes, leurs problèmes personnels et ce qu'il y a de plus malléable, l'être humain. Cependant, si chacun s'efforce de comprendre son rôle, il y a de grandes possibilités que tous les intéressés trouvent un terrain d'entente, ce que tout le monde désire.

Par suite de l'industrialisation, l'ouvrier est devenu pratiquement un prolétaire et il a dû sacrifier en faveur de la grosse entreprise son juste désir de devenir son propre maître, comme le lui permettait l'économie d'hier.

Il semble donc que l'entreprise moderne devrait fournir au travailleur une certaine compensation pour les sacrifices qu'il s'impose et pour l'aliénation de sa liberté.

Or, l'ouvrier jouit de moins de sécurité qu'autrefois. La technologie, l'automatisation et la concurrence entre les producteurs font que le spectre du chômage, avec ses misères et ses privations, menace sans cesse le travailleur. L'ouvrier se sent donc dépossédé et devient aigri, surtout quand il se rend compte que la grosse entreprise subordonne le sort des travailleurs au rendement, ce qui veut dire à la fécondité de l'argent.

Le mot «dialogue» est un de ceux qui sont à la mode dans notre société moderne. Ce mot veut dire que des gens d'opinions différentes auront l'occasion d'échanger leurs points de vue avec d'autres. Toutefois, le véritable problème consiste à persuader chacune des parties à écouter les idées de l'autre, puis à reviser et remettre en question ses propres idées. Peut-être devrions-nous prendre comme devise de parler un peu moins et d'écouter un peu plus! Lorsque tous parlent et que personne n'écoute, il n'y a plus de communication, mais uniquement du tapage.

Dans cette enceinte, l'observance du Règlement précise qu'un seul député à la fois peut avoir la parole. Cependant, ceci n'établit pas toujours la communication d'idées. Dans la société, nous constatons que si les patrons n'écoutent pas les ouvriers, les ouvriers n'écouteront pas non plus les patrons. Si les administrateurs d'universités n'écoulent pas les étudiants, les étudiants n'écouteront pas non plus les administrateurs.

Et si le gouvernement n'écoute pas le représentant de l'industrie, celle-ci n'écouterà pas non plus les représen-

tants du gouvernement. Il arrive souvent, même, que le gouvernement et les syndicats ne parlent pas toujours le même langage, surtout quand il est question de la politique salariale du gouvernement et de la masse ouvrière.

Voilà des termes que plusieurs utilisent sans toujours en donner la même définition. Je lisais récemment, dans le journal *La Presse* du 31 mars 1971, un éditorial signé par M. Jean-Paul Desbiens et fort approprié dans les circonstances. En voici la teneur:

La nécessité de rationaliser entraîne la centralisation, d'une part; d'autre part, les conventions collectives sont de plus en plus épaisses, chacune ajoutant à la précédente. Contrairement aux organismes vivants, les conventions collectives n'évacuent jamais rien. Et même, la déformation professionnelle propre aux négociateurs, de quelque côté de la table qu'ils soient, c'est de polir sans cesse les vieilles clauses et d'en inventer de nouvelles. De part et d'autre de la table, on chicane sur les virgules et on risque d'oublier l'objectif fondamental d'une convention collective qui est de rendre plus humaines les relations entre patrons et employés.

Au fait, on rend les relations de plus en plus formalistes, pointilleuses et procédurières. Au lieu de définir un périmètre de sécurité pour tout le monde, les conventions collectives deviennent un champ de mines.

Personne ne semble songer au bénéfice qu'il y aurait à administrer une sérieuse purge aux vieilles conventions collectives. Après tout, les conventions collectives sont un peu comme les pharmacies: les trois quarts des pilules pourraient bien prendre le bord du fleuve, sans que la santé des citoyens en souffre.

Il est parfois malheureux de constater que ceux qui devraient s'intéresser au maintien des bonnes relations n'apportent pas autant d'attention à s'acquitter de leur devoir qu'ils en apportent à revendiquer leurs droits. Bien des problèmes seraient automatiquement solutionnés si l'on était plus soucieux de mettre plus souvent en pratique cette bonne vieille loi naturelle de la compensation, qui établit que le travail bien fait doit être bien rémunéré. Avec les transformations des méthodes de production à notre époque d'automatisation, un fort pourcentage de travailleurs sont enclins à exiger un salaire élevé pour trop peu de travail, avec le résultat que nous avons, dans différents services administratifs, des fonctionnaires qui ne «fonctionnent» plus. Quelques-uns pourraient être comparés aux gros livres d'une bibliothèque, et ce sont souvent les plus haut placés qui servent le moins.

Je ne résiste pas au désir de citer les conclusions d'un observateur humoristique, qui publiait dans un journal quelle serait la meilleure façon d'établir le degré de réaction d'un fonctionnaire ankylosé. Il s'agit d'un article publié le 7 septembre 1969, sous le titre «Mort ou endormi», et je cite:

Comme plusieurs chefs de service de la Fonction publique ont de la difficulté à discerner si certains fonctionnaires sont morts ou simplement endormis, ils ont décrété le mémorandum suivant: «Tout fonctionnaire trouvé assis après son décès se verra sommairement rayé de la liste de paie conformément au règlement 3043, paragraphe P, section 8. A cause de la nature très sensible de nos employés et de la forte ressemblance entre la mort et leur posture habituelle, l'enquête doit être faite discrètement afin d'éviter de réveiller l'employé s'il dort. Si, après l'enquête, il subsiste quelque doute quant à l'état de l'employé, tendez-lui un chèque. S'il ne réagit pas, c'est qu'il est mort. Dans certains cas, l'instinct de tendre la main est si fortement développé qu'un spasme post-mortem pourrait se produire. Ne vous laissez pas induire en erreur.

Pour ceux qui ont l'impression que tous les problèmes, comme l'ajustement des salaires, des prestations d'assurance-chômage et autres peuvent être solutionnés par un