

Relations industrielles Industrial Relations



The « Closed Shop » Controversy in Postwar Britain, in Industrial and Labor Relations Review, MCKELVEY, Jean T., Vol. 7, No. 4, July 1954, Reprint Series Number 24.

Gérard Dion

Volume 10, numéro 3, juin 1955

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022707ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022707ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Dion, G. (1955). Compte rendu de [*The « Closed Shop » Controversy in Postwar Britain, in Industrial and Labor Relations Review, MCKELVEY, Jean T., Vol. 7, No. 4, July 1954, Reprint Series Number 24.*] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 10(3), 201–202. <https://doi.org/10.7202/1022707ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1955

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

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

érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

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

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

DEAN, LOIS R., *Union Activity and Dual Loyalty*, Reprint Series no. 23, New York State School of Industrial and Labor Relations at Cornell University, Ithaca, New York, pp. 526-536, (\$0.15).

Au cours des dernières années différentes enquêtes ont contribué à mettre en doute la nécessité psychologique et l'existence en fait de conflit de loyauté chez l'ouvrier doublement sollicité par l'union à laquelle il appartient et l'entreprise pour laquelle il travaille.

Union Activity and Dual Loyalty est le résultat d'une de ces enquêtes conduites dans trois entreprises de l'état de New York et abonde dans le sens de précédentes enquêtes. L'attitude de l'ouvrier « satisfait » semble être la suivante: le patron donne du travail, le syndicat protège mes intérêts; il n'existe pas de contradiction à être à la fois loyal à l'un et l'autre.

Accepter la non-nécessité psychologique des conflits de loyauté n'est pas nier l'existence de tout conflit. Mais il est heureux qu'on insiste maintenant davantage sur les facteurs liant patrons et syndicats et sur les intérêts qu'ils ont en commun au lieu de toujours rechercher la bête noire. Les conséquences n'en peuvent être qu'un actif supplémentaire pour toutes les parties en cause.

JACQUES ST-LAURENT

MCKELVEY, JEAN T., *The « Closed Shop » Controversy in Postwar Britain*, in *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 7, No. 4, July 1954, Reprint Series Number 24.

Dans cette étude l'auteur retrace en détail toutes les discussions que l'affiliation obligatoire aux syndicats ouvriers entraîna en Angleterre depuis la fin de la guerre jusqu'en 1952.

Aux Etats-Unis ce que l'on désigne par le « closed shop » c'est une entente contenue dans une convention collective par laquelle l'employeur s'engage à n'embaucher et à garder à son emploi que des membres du syndicat signataire. En Grande-Bretagne, il s'agit seulement de l'exclusion des non-unionistes, c'est-à-

dire, que tous les travailleurs pour conserver leur emploi doivent appartenir à un syndicat de leur choix. De plus, en ce pays, cette pratique n'est pas contenue dans la convention collective. Ordinairement les syndicats l'imposent par pression, persuasion et action directe, i.e. le refus de travailler avec des non-syndiqués. Selon l'opinion traditionnelle confirmée à plusieurs reprises par le plus haut tribunal au pays, la Chambre des Lords, il n'y a pas là violation de la liberté du non-unioniste car « the right of an individual to decide with whom he will work is in law a right of precisely the same nature, and entitled to just the same protection as a man's right to trade and work ».

La législation ne s'est donc jamais mêlée de ce problème jusqu'en 1927 alors qu'à la suite de la grève générale de 1926, le gouvernement rendit illégale l'adhésion syndicale obligatoire dans les services publics. On remarquera que les entreprises privées n'étaient pas soumises à cette restriction venant à l'encontre de toute une tradition dans les relations du travail. Le Trade Dispute and Trade Union Act de 1927 resta en vigueur jusqu'en 1945 alors que le gouvernement travailliste au pouvoir abrogea cette loi. C'est à ce moment que beaucoup de discussions s'élevèrent autour du « closed shop ». Toujours dans les services publics seulement. Les conservateurs s'opposèrent au rappel de la loi de 1927 pour des motifs d'ordre politique. On craignait que le parti travailliste profitât des circonstances pour accroître son influence et son pouvoir. A cause des liens très étroits qui existent entre les trades unions et le parti travailliste, la direction des services publics se trouvait à passer dans une certaine mesure sous le contrôle du mouvement ouvrier. Et ce contrôle prendrait de plus en plus de l'ampleur avec l'expansion des nationalistes que le parti travailliste se proposait de réaliser. Le zèle intempestif de certains conseils municipaux dominés par les travaillistes pour se prévaloir de l'abrogation de la loi de 1927 et forcer leurs employés à joindre un syndicat ralluma les discussions. Mais, phénomène curieux, le gouvernement travailliste lui-même, par voie de persuasion se chargea de ramener à la raison ces conseils municipaux et, quand le gouvernement de Churchill reprit le pouvoir, il continua la politi-

que des travaillistes. A un député de son parti qui s'informait si la Chambre ne ressusciterait pas la loi de 1927, Sir Walter Monckton, ministre du travail dans le Cabinet conservateur, répondait le 18 décembre 1952: « It would be contrary to long-standing practice of successive governments in this country to deal with questions of this kind by legislation ». C'est ainsi qu'aujourd'hui en Grande-Bretagne le « closed shop » entendu dans le sens de l'affiliation obligatoire de tous les travailleurs à un syndicat reste légal et une matière qui relève du « common law ». L'étude du professeur McKelvey est très bien documentée. Elle nous découvre le bon sens pratique des Anglais. Comme notre législation canadienne découle dans une bonne mesure des traditions britanniques, nous recommandons fortement la lecture de ce travail.

GÉRARD DION

tent sur les sujets suivants: repenser le socialisme; vers un régime de transition; le problème de l'égalité; l'éducation et la démocratie sociale; l'organisation de l'industrie; le rôle des syndicats dans une économie de plein emploi; le parti travailliste et la politique internationale; les leçons de l'expérience travailliste. Nous recommandons fortement cet ouvrage à tous ceux qui veulent comprendre le socialisme anglais. Et pour ceux qui voient du feu au seul mot de socialisme disons-leur que ce genre de socialisme, à l'encontre du socialisme continental, n'a jamais été condamné par l'Eglise catholique.

GÉRARD DION

PUBLICATIONS RÉCENTES

L'avenir du travaillisme, nouveaux essais fabiens. Ouvrage en collaboration, 287 pp. Collection « Masses et militants », Les Editions Ouvrières, 1019, rue St-Denis, Montréal, prix \$2.70.

On ne saurait trop insister sur l'influence qu'exerça sur la vie économique, sociale et politique de l'Angleterre un petit groupe d'intellectuels réunis dans ce que l'on appelait la *société fabienne*. Par la diffusion de leurs écrits connus sous le nom d'*Essais fabiens*, ces socialistes ont donné une doctrine aux Trade Unions et au mouvement travailliste. Ceux-ci ont tellement vécu de cette pensée sociale que le parti travailliste, après quelques mois de pouvoir, s'est rendu compte que toutes les réformes essentielles préconisées par les *Fabiens* avaient été graduellement réalisées, soit par les gouvernements précédents, soit par lui-même. Il était à bout de souffle et d'inspiration. C'est alors qu'est né le besoin de repenser le socialisme anglais en évitant les erreurs d'analyse et de perspective des *Fabiens* et surtout en essayant d'apporter une réponse aux problèmes d'aujourd'hui. C'est là le but que se sont proposé les huit auteurs des études publiées sous le titre *L'avenir du Travaillisme*, nouveaux essais fabiens. Ils sont bien modestes et ne croient pas avoir fait oeuvre définitive. Il faut leur donner le crédit d'avoir été honnêtes et courageux. Les différents chapitres por-

Relations industrielles

Organization and Operation — Connecticut Board of Mediation & Arbitration, Robert L. Stutz, Bulletin no. 5 published by the Labor Management Institute, University of Connecticut Storrs, Connecticut, October 1954, 19 pp.

Arbitration Clauses in Connecticut Labor Contracts, Paul N. Taylor, Bulletin no 6 published by the Labor Management Institute, University of Connecticut, Storrs, Connecticut, November 1954. 24 pp.

Preparing and Presenting Arbitration Cases — Selected Addresses from the 1954 Conference on Arbitration & Labor Relations published by the Institute of Industrial Relations, University of California, Berkeley, California, 36 pp., \$0.50.

What the arbitrator needs from the parties, Arthur M. Ross — pp. 1-9.
The preparation of Arbitration Cases, John B. Lauritzen — pp. 9-16.
The Use of Statistical Data in Arbitration, Maurice Gersghenson, pp. 16-21.