

Relations industrielles Industrial Relations



Conflits de travail et paix sociale Labour Disputes and Social Peace

Yves Urbain

Volume 9, Number 3, June 1954

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1022865ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1022865ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Urbain, Y. (1954). Conflits de travail et paix sociale. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 9(3), 198–205. <https://doi.org/10.7202/1022865ar>

Article abstract

Les rapports sociaux sont en constante évolution. L'autorité publique ne peut ni ne doit essayer de les normaliser tous par le droit: elle risquerait de provoquer des ruptures. Il faut distinguer entre une structure de conflit et un conflit particulier. Alors qu'une structure de conflit est extrêmement dangereuse, mais peut être évitée, le conflit particulier est naturel et a une tendance à se résoudre dans une structure de collaboration. L'auteur de cet article qui a étudié soigneusement les problèmes de relations du travail de la province de Québec, nous livre ici des réflexions profondes qui permettent de comprendre le drame qui s'y joue actuellement.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1954

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

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

RELATIONS INDUSTRIELLES

Conflits de travail et paix sociale

Yves Urbain

Les rapports sociaux sont en constante évolution. L'autorité publique ne peut ni ne doit essayer de les normaliser tous par le droit: elle risquerait de provoquer des ruptures. Il faut distinguer entre une structure de conflit et un conflit particulier. Alors qu'une structure de conflit est extrêmement dangereuse, mais peut être évitée, le conflit particulier est naturel et a une tendance à se résoudre dans une structure de collaboration. L'auteur de cet article qui a étudié soigneusement les problèmes de relations du travail de la province de Québec, nous livre ici des réflexions profondes qui permettent de comprendre le drame qui s'y joue actuellement.

On peut concevoir que le droit ait pour objet d'assurer l'excellence des rapports sociaux et le bon fonctionnement des rouages de la société. S'il en est ainsi, l'autorité qui élabore le droit ou tout au moins qui le suggère, n'est pas nécessairement l'autorité constituée, publique ou centrale. Ce peut-être celle qui commande ou qui forme un des rouages de la société. Et ce sera sans doute le cas lorsque les rapports sociaux que le droit normalise, sont en plein changement.

Ainsi, par exemple, dans le morcellement économique et social qui ouvre le Moyen-âge, la féodalité, institution nouvelle, constitue son droit. Après l'an mille, le commerce et l'artisanat qui fondent les villes se libèrent de cette même féodalité et s'organisent juridiquement dans le cadre de leurs franchises. Plus tard, l'Etat national réapparaît et il se construit son droit en puisant dans le droit romain. Aux temps modernes, le com-

URBAIN, YVES, professeur à l'Université de Louvain, Belgique.

merce et l'industrie font un nouveau bond et obtiennent de l'Etat national cette libéralisation si marquée dans les codes napoléoniens et dans la politique du laisser-faire économique. Au XXe siècle, une classe nouvelle se constitue en masse dans la société industrielle: c'est la classe des employés. Il est normal qu'à son tour elle jouisse des franchises qui ont été accordées aux institutions qui l'ont devancée.

En d'autres mots, on devrait s'attendre à voir aujourd'hui le monde du travail associé à toutes les autres institutions dans l'élaboration des règles qui doivent régir les rapports sociaux. Ainsi donc, il conviendrait de reconnaître non seulement l'existence d'une distinction entre le droit du travail et les autres droits, mais aussi l'existence d'un nouvel échelon dans l'élaboration des règles des rapports sociaux; les accords de tous genres entre employeurs et employés.

Combattre la participation des employés à l'élaboration des règles et des règlements du travail, confier tout le soin de l'oeuvre juridique à l'autorité publique, faire de la majorité des problèmes de fait, des problèmes de droit, c'est enlever à la structure sociale et économique de la société une appréciable partie de sa souplesse et de son efficacité, c'est risquer de provoquer des ruptures là où l'évolution aurait suffi.

LA STRUCTURE DE CONFLITS

Il faut, en effet, faire une distinction bien tranchée entre la structure de conflits et le conflit particulier. La structure des rapports sociaux, la structure des relations industrielles, c'est le cadre dans lequel s'élaborent les rapports entre employeurs et employés, entre employés et employeurs d'une part, classes professionnelle, rurale et autorité publique d'autre part. Ce cadre peut se former en une structure de conflits aussi bien qu'en une structure de collaboration, de même que, pour prendre un exemple trivial, une pompe peut être refoulante ou aspirante de par sa constitution. Dans une structure de conflits, les rapports sociaux tendent à devenir des oppositions et les oppositions tendent à s'affirmer davantage. Dans une structure de collaboration, au contraire, les rapports sociaux peuvent donner lieu à des attitudes solidaires et ils peuvent se traduire dans des circonstances plus ou moins fréquentes par des positions communes sur des points plus ou moins nombreux et importants. Le cadre des rapports sociaux devient une structure de conflits plutôt qu'une structure de collaboration selon que les mentalités des parties, l'opinion publique, les institutions, les précédents de toute espèce forment obstacle à l'entente ou la favorisent. Ainsi, une société qui ne reconnaîtrait pas dans l'esprit et la lettre les intérêts propres d'un groupe social nouveau ou d'une combinaison nouvelle de groupes so-

ciaux, se créerait progressivement et rapidement une structure de conflits. De même, une société qui ne placerait pas les employeurs et les employés dans un cadre tel que l'entente entre eux découle d'un accord ou compromis librement élaboré et consenti par les uns et les autres, se constituerait également une structure conflictuelle dans les relations industrielles. A noter, ici, que la structure des rapports sociaux si elle influence les relations du moment, influence aussi celles de l'avenir: un pays qui se complaît dans une structure de conflits est un pays qui s'expose à voir son organisation fondamentale se transformer radicalement à l'avenir.

LE CONFLIT PARTICULIER

De la structure des rapports sociaux qui est orientée soit au conflit soit à la collaboration, il faut bien distinguer le conflit particulier. Et pour bien saisir la portée du conflit particulier, il faut préciser les relations élémentaires ou fondamentales que l'entreprise crée entre employeurs et employés. Dans l'entreprise, le travail et le capital ne forment pas une communauté d'intérêts parce que les intérêts de l'un et de l'autre ne sont pas identiques. L'entreprise ne constitue qu'une association d'intérêts divers ayant des objets limités et vivant sous le régime du compromis. Telle est bien la nature économique, réelle et factuelle aussi, des rapports entre vendeurs et acheteurs de produits ou de services, entre employeurs et employés. L'entreprise n'échappe donc pas aux contestations ou conflits d'intérêts, domaine par ailleurs si étendu dans le reste de la vie sociale.

Cependant, il importe de remarquer que par l'introduction des unions, le capital et le travail deviennent, en courte période, indivisiblement complémentaires, dans l'oeuvre de la production. En d'autres mots, en situant de nombreux conflits sur le plan collectif, le syndicat les base sur l'indissoluble collaboration du travail et du capital dans la production courante. Dans le cadre de l'entreprise ainsi transformée, et sauf influence extérieure, le conflit a donc tendance à se résoudre. Ce phénomène se traduit par le développement des négociations qui prennent une place toujours plus importante dans les rapports sociaux propres à un monde industriel évolué.

Rendu à ce point, il faut bien noter que non seulement les tergiversations autour de la table, mais les grèves elles-mêmes font partie du processus des négociations. La grève, en effet, n'est qu'une suspension de travail par laquelle l'une des parties en appelle aux faits économiques et sociaux en vue de faire valoir un droit que l'autre partie ne lui reconnaît pas. La grève, en d'autres termes, est un chaînon dans

la suite des négociations. Elle ne peut prendre l'allure d'une opposition à l'ordre établi que si elle se produit dans une structure de conflits et la structure de conflits, elle, ne se crée que si la société se refuse à composer avec les groupes sociaux que l'industrie a appelés à l'existence et à la majorité.

Dans une société adaptée à ses propres problèmes, le conflit de travail et la grève ont donc tendance à se résoudre par la négociation entre les parties intéressées en premier lieu, c'est-à-dire les employeurs et les employés. Certes, dans chaque conflit, plusieurs solutions sont possibles et chacune d'elles ne présente pas à tous les points de vue le même avantage. Mais ces particularités ne sont pas suffisantes pour détruire le principe fondamental selon lequel le conflit doit se négocier, avec ou sans grève, entre les parties premièrement intéressées. Elles ne peuvent que le conditionner.

La seule condition importante et générale qui limite la validité des négociations directes entre employeurs et employés, c'est la conformité au bien commun. Tout accord entre le capital et le travail doit, pour être valable, être conforme au bien commun. Mais la notion de bien commun n'est pas un alibi et dans cette matière on ne peut guère l'invoquer qu'en temps de guerre, en période d'instabilité monétaire et dans certaines circonstances économiques ou sociales. Les cas de guerre et d'instabilité monétaire sont suffisamment précis ou temporaires pour ne pas devoir s'y arrêter. Du point de vue de la structure économique, l'existence de monopoles ou ententes entre producteurs peut justifier le contrôle des conventions et accords directs. Ce contrôle public a pour objet de vérifier si les intérêts des consommateurs et éventuellement des employés ne sont ou ne restent pas lésés dans les conventions conclues. Inversement, dans les cas où le syndicat détient la force économique il se peut que les accords directs successivement conclus entre employeurs et employés conduisent à un relèvement du coût horaire du travail, c'est-à-dire du salaire et des autres avantages directement ou indirectement octroyés à l'employé par heure de travail. A son tour cette augmentation peut entraîner la fermeture de certaines entreprises et l'apparition d'un certain chômage. Mais ces circonstances, à elles seules, n'impliquent pas que les accords conclus soient contraires au bien commun; elles peuvent tout simplement résulter d'imperfections dans la structure économique, telle l'existence d'entreprises insuffisamment progressives ou la déficience d'autres rouages économiques qui empêchent de porter le revenu des employés à son niveau vrai, c'est-à-dire à l'égalité dans des airs économiques comparables, pour des ap-

titudes identiques. Ces quelques exemples font voir que le bien commun ne se reconnaît pas à des critères quelconques et qu'on ne peut l'invoquer qu'à bon escient.

En conclusion, une société qui se transforme socialement et économiquement voit se développer une multitude de conflits de faits ou d'intérêts qu'on ne pourrait couler en conflits de droit sans blesser la logique et la réalité des choses. Dans le monde industriel, ces conflits de faits et d'intérêts entre employeurs et employés semblent devoir se résoudre dans des compromis analogues à ceux qui se réalisent traditionnellement dans les marchés des produits ou des services. Le meilleur aménagement des relations sociales, en matière de salaire, de conditions de travail et de rapports industriels en général, paraît devoir sortir d'un système analogue au suivant: au premier échelon, on trouverait les conventions directes conclues entre employeurs et employés sur le plan de l'entreprise et subsidiairement sur le plan de l'industrie et de l'économie; au second échelon, on trouverait des instances supérieures correspondantes pour connaître, sur appel des tiers uniquement, de la validité et de la légalité des conventions conclues entre employeurs et employés. Ces instances comprendraient outre les représentants des autres collectivités, indirectement intéressées, les représentants des premiers intéressés. Le recours à l'arbitrage, qui ne favorise pas la structure de collaboration, devrait être libre en principe. Pour la même raison, le rôle des juridictions administratives ou traditionnelles devrait être limité aux domaines les plus aisés à codifier et qui rentrent le plus aisément sous la tradition juridique.

LABOUR DISPUTES AND SOCIAL PEACE

Yves Urbain

The law may be conceived as having as object the assuring of excellent social relations and the good functioning of society. If this is so, the authority which formulates the law or at least suggests it, is not necessarily the official authority, public or central. It may be the one that commands or the one which forms a part of the machinery of society. This will no doubt be the case when the social relations that the law normalizes are being changed.

Thus, as an example, in the economic and social breaking-up which opened the Middle Ages, the feudal system, a new institution, constituted its own law. After the year 1000, commerce and the crafts which founded the cities, freed themselves from this same feudal system and organized themselves legally within the limits of their franchises. Later the National State re-appeared and built its law by drawing on Roman Law. In modern times, commerce and industry make a new advance and obtain from the National State the liberalization so marked in the Napoleonic Codes and in the policy of the "Laisser-faire" economy. In the

20th Century, a new class formed itself in a mass in the industrial society, it is the class of employees. It is normal that in turn, it enjoy the freedoms which have been granted to the institutions that went before it.

In other words, we should expect to see today the labour world associated with all the other institutions in the working out of the rules which should regulate the social relations. It would therefore be advisable to recognize not only the existence of a distinction between labour legislation and others, but also the existence of a new stage in the working out of rules of social relations; all kinds of agreements between employers and employees.

To fight the participation of employees in the working out of the rules and regulations of labour, to entrust all the task of law-making to the public authority, to make out of the majority of economic problems, legal problems, is to take away from the social and economic structure of society, an appreciable part of its flexibility and efficiency, it risks provoking ruptures where evolution would have been sufficient.

It is necessary in fact to make a very clear distinction between the structure of conflicts and individual disputes.

THE STRUCTURE OF CONFLICTS

The structure of social relations, the structure of industrial relations, is the framework in which is worked out the relations between employer and employee, between employer and employee on one hand, and the professional, and rural classes and public authority on the other hand. This framework may become a structure of conflicts as easily as a structure of cooperation, just as, to take a trite example, a pump may be a force-pump or a suction-pump, from the way it is made.

In a structure of conflicts, the social relations have a tendency to become oppositions and oppositions have a tendency to become more pronounced. In a structure of cooperation, on the contrary, the social relations may lead to interdependent attitudes and may find expression in more or less frequent circumstances by common positions on points more or less numerous and important. The framework of social relations become a structure of conflicts rather than a structure of cooperation accordingly as the mentalities of the parties, public opinion, institutions, precedents of all kinds, form an obstacle to agreement or favour it. Thus, a society which does not recognize in spirit and letter the appropriate interests of a new social group or a new combination of social groups, will progressively and rapidly create a structure of conflicts. In the same way, a society which would not place the employers and the employees in a framework such that an agreement between them would come from a settlement or compromise freely worked out and consented to by one and the other, would equally constitute a structure of conflict in industrial relations. It should be noted here, that the structure of social relations if it influences the relations of the present, also influences those of the future: a country which is satisfied with a structure of conflicts is a country which is exposed to see its fundamental organization transform itself radically in the future.

THE PARTICULAR DISPUTE

From the structure of social relations which is directed either towards dispute or cooperation, must be distinguished the particular dispute. And in order to understand properly the full significance of the particular dispute, the elementary or fundamental relations that the enterprise creates between employers and employees must be specified. In the enterprise, labour and capital do not form a full community of interests because the interests of one and of the other are not the same. The enterprise constitutes only an association of various interests having limited objects and living under a system of compromises. Such is the economic

nature, real and factual also, of the relations between buyers and sellers of products and services, between employers and employees. The enterprise does not therefore avoid differences or conflicts of interest, a realm which is very prevalent in the rest of social life.

However, it must be noted that by the introduction of unions, capital and labour become, in the short term, jointly complementary, in the task of production. In other works, by placing many disputes on the collective level, the union bases them on the indissoluble cooperation of labour and capital in the current production. Within the framework of the enterprise thus transformed, and without outside influence, the dispute has a tendency to settle itself. This phenomenon is shown by the development of the negotiations which take an ever more important place in social relations adapted to a developed industrial world.

At this point, it must be noted that not only the bargaining around the table, but the strikes themselves make up part of the process of negotiations. The strike, in fact, is only a stoppage of work by which one of the parties appeals to the economic and social facts in order to gain a right that the other party is not willing to recognize. The strike, in other words, is a link in the negotiating procedures. It cannot take on the appearance of opposition to the established order unless it takes place in a structure of conflict and the structure of conflict, itself, is only created if society refuses to compromise with the social groups that industry has called into existence and to the majority.

In a society adapted to its own problems, the labour dispute and strike have therefore a tendency to become settled by direct negotiations between the primarily interested parties, that is, the employers and the employees. In fact, in each dispute, several solutions are possible and each one does not present from all points of view the same advantage. But these particularities are not enough to destroy the fundamental principle in accordance with which the dispute must be negotiated, with or without strike, between the parties primarily interested; they may only condition it.

The only important and general condition that limits the validity of direct negotiations between employers and employees, is the conformity to the common good. Every agreement between capital and labour must, to be valid, be in conformity with the common good. But the notion of the common good is not an alibi and in this question it can scarcely be invoked except in time of war, in an unstable monetary period and in certain economic and social circumstances. The cases of war and monetary instability are sufficiently exact or temporary to not dwell further on. From the viewpoint of the economic structure, the existence of monopolies or agreements between producers may, for example, justify the control of direct agreements and conventions. This public control has as objective verifying if the interests of the consumers and eventually the employees are not or do not remain enroached upon in the agreements reached. Inversely, in the case where the union holds the economic power, it may be that the direct agreements successively reached between employers and employees lead to a raise in the hourly cost of labour, that is, the wage and other advantages directly and indirectly granted to the employees for each hour of work. In turn, this increase may cause the closing of certain enterprises and the appearance of some unemployment. But these circumstances, alone, do not mean that the agreements reached are against the common good; they may result simply from imperfections in the economic structure, such as the existence of enterprises not sufficiently progressive or the deficiency of other parts of the economic machine which prevents raising the employee's wage to its true level, that is equality in comparable economic activity for identical aptitudes. These few examples show that the common good cannot be used indiscriminately as an argument but only when it is fully justified.

In conclusion, a society which changes socially and economically sees the development of a multitude of disputes over facts or interests that could not be considered as legal disputes without ignoring the logic and reality of things. In the industrial world, these disputes over facts and interests between employers and

employees would seem to be settled in compromises similar to those that are traditionally used in the markets of products and services. The best arrangement of social relations, regarding wages, working conditions and industrial relations in general, would appear to raise from a similar system to the following: in the first degree, direct agreements reached between the employers and the employees on the level of the enterprise and then on the level of the industry and the economy; in the second degree, corresponding proceedings could be organized, on the appeal of third parties only, in order to see if the agreements made between the employers and employees are valid and legal. These proceedings would include beside representatives of the other groups indirectly interested, the representatives of those primarily interested. In principle, the resort to arbitration, which does not favour the structure of cooperation, should be free. For the same reason, the role of traditional or administrative jurisdictions should be limited to those spheres that are easiest to codify and which fall easier under the juridical tradition.
