

Perspective patronale du syndicalisme Employer's Outlook on Unionism

Vitalien Chartrand

Volume 9, Number 1, December 1953

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1022914ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1022914ar>

[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

Chartrand, V. (1953). Perspective patronale du syndicalisme. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 9(1), 52–59. <https://doi.org/10.7202/1022914ar>

Article abstract

Up to now, in the retail trade, the employers' experience of collective labour negotiations has been limited almost exclusively to the decrees.

The negotiation of individual agreements in the establishments creates difficulties causing conflicts which in turn are obstacles in the creation of harmonious relations.

The analysis of these conflicts leads us to establish the following facts. On one hand, the employer used to dictate to his personnel his own working conditions without any other interference than that of the State, refuses to accept the idea of being obliged to deal with the representatives of his employees. His first reaction is one of defence. He misunderstands why his employees have decided to join a union and considers that by doing so they are not being loyal to the enterprise. Instead of accepting the union as a reality and negotiating with it, he begins to fight it by finding reasons to get rid of the workers belonging to the union.

On the other hands the workers in trade are trying to improve their situation at the rythm of their fellow-workers in industry, by joining unions. The difficulties which the union finds in negotiating an agreement as well as the perspective of an ever-possible dismissal brings them to disregard their union. From this there is a reaction of the union leaders and measures taken by them to hold their members and maintain the existence of the union.

The employer has no objection to the decree which puts all his competitors on the same basis as himself by establishing identical wages and hours of labour in all the enterprises in the same district, but he refuses to negotiate individual agreements which place him on an unequal basis. On the other hand, the decree is detrimental to the union; for example, the employees are not forced to belong to the union to benefit from the advantages that this decree gives them. Because of this lack of interest on behalf of the employees covered by the decree, it is weakened and even rendered invalid.

In view of this situation the Federation des employés de Commerce has obtained the cancellation of about ten decrees and has recommended to all its affiliated unions to negotiate in the future either a general agreement before the decree is put in force or individual collective agreements higher than the decree, or individual collective agreements without the decree.

In all these collective agreements an attempt is made to introduce clauses of union security in addition to the economic clauses.

The insecurity of the union has become the stumbling-block of the decrees.

The employer does not want to accept either collective agreement or union security but he is willing to accept the decree; the union replies by requesting union security in order to keep on with the decree.

The problem of labour relations in trade has two other aspects which cause conflicts. The unions have a tendency to compare the conditions of trade to that of industry and to treat them in the same way. The collective agreement should not be applied to a group restricted to a locality but should extend over a whole economic region.

It must not be concluded from this account, that in the retail trade there is only stained relations. There are happily some exceptions.

An education must be made on the side of the employers in order to get them to understand unionism and on the side of the employees so that they avoid profiting from certain situations to dictate their conditions instead of negotiating.

The interest of the retail trade lies in cooperation and not in struggle.

Perspective patronale du syndicalisme

Vitalien Chartrand

L'auteur de cet article qui possède une expérience de quatorze ans dans les relations patronales-ouvrières au service de l'Association des Marchands détaillants du Canada, Québec, Inc. analyse succinctement les causes du malaise qui sévit actuellement dans le commerce de détail de la province de Québec et propose des remèdes.

Les conflits du travail retiennent de plus en plus l'attention du commerce de détail et le temps est venu de les mettre en lumière. Les esprits sont inquiets et la paix entre l'employeur et son personnel est menacée. C'est pourquoi il était urgent de faire l'étude de la situation.

Beaucoup d'employeurs du commerce ont déjà une expérience pratique de ce que sont les négociations d'un contrat de travail, mais cette expérience se limite au décret. Le nombre est plutôt restreint de ceux qui ont eu à négocier une convention collective particulière. Et c'est depuis que le syndicalisme cherche à s'introduire chez les employeurs par cette tactique que de plus grandes difficultés ont surgi. Ce sont ces difficultés qui sont causes de conflit entre l'employeur, l'employé et son syndicat et qui sont un obstacle à l'établissement de relations harmonieuses dans le commerce de détail.

J'essaierai donc d'expliquer brièvement la nature de ces conflits et comment ils surgissent.

Le détaillant et le syndicalisme

D'une part, le patron habitué depuis toujours à dicter à son personnel ses propres conditions de travail sans ingérence autre que celle de l'État, se rebiffe à l'idée d'avoir à transiger avec le représentant de ses employés. Quand la première attaque se produit, il a une réaction de défense. Il

CHARTRAND, VITALIEN, directeur du service des relations ouvrières, Association des Marchands détaillants du Canada, Québec Inc.
--

Cet exposé a été présenté à l'occasion du Congrès annuel de l'Association des Marchands détaillants du Canada, Québec Inc., le 14 septembre 1953.

est ordinairement pris par surprise, car tout le travail d'approche se fait en secret, le syndicat ayant recommandé aux employés devenus membres d'user de la plus grande discrétion. Or un bon matin le courrier lui apporte la nouvelle que le syndicat est mandaté pour représenter tous ses employés éligibles. Et quelque temps après, le syndicat lui-même l'avise qu'il devra le rencontrer dans un délai de huit (8) jours pour négocier une convention collective particulière.

Le patron a alors l'impression que son autorité est affaiblie et il se rend compte que la fidélité d'une partie de son personnel est passée à une organisation extérieure. Il lui semble que cela aurait été beaucoup plus convenable si ses employés étaient venus le voir directement. Il oublie, cependant, que ceux-ci se sentent en continuel état de dépendance économique et d'infériorité vis-à-vis lui et ont recours à leur propre association professionnelle pour les représenter.

Le patron sur réception du certificat de reconnaissance syndicale, s'enquiert auprès de ses confrères et s'aperçoit qu'il est seul, ou fait partie d'un groupe de cinq ou six, cependant que le reste des établissements ne sont pas affectés. Il constate alors son isolement et se demande pourquoi il serait obligé de consentir des conditions de travail autres que celles existant chez ses concurrents. Il cherche alors à se protéger contre ce qu'il croit être une atteinte à sa liberté. Au lieu d'accepter le syndicalisme comme une réalité et traiter avec lui, il commence à le combattre en cherchant lesquels de ses employés lui ont fait défaut. S'il les trouve, il s'organise le syndicat en échec.

Pourquoi le syndicat n'agit-il pas ouvertement? C'est que son expérience lui enseigne qu'en agissant ouvertement, il perd toutes ses chances d'organiser le personnel dans un établissement. Et cette crainte est fondée.

L'employé de commerce et le syndicat

D'autre part, l'employé de commerce a constaté que, depuis la dernière guerre, les conditions de travail ont changé dans l'industrie et les métiers, et que tout comme l'ouvrier, il doit gagner un meilleur salaire, travailler moins d'heures et bénéficier d'une certaine sécurité. Pour atteindre ce but, il adhère à un syndicat et lui confie ses revendications. Il a abandonné son isolement, confiant en cette liberté démocratique qui lui garantit « ce que tout employeur et tout salarié ont droit d'être membre d'une association et de participer à ses activités légitimes ».

Il devient vite désenchanté lorsque son syndicat lui fait rapport que les négociations s'éternisent et qu'il y a peu de progrès. De plus, il est personnellement atteint lorsque son employeur cherche à désorganiser le syndicat en le congédiant. Et ces congédiements continuent même après que le syndicat a réussi à conclure le contrat de travail.

C'est une pratique à laquelle ont recours un bon nombre d'employeurs. Cela entraîne du malaise et n'aide aucunement les bonnes relations patronales-ouvrières.

L'employé est blessé dans sa dignité d'homme libre, et, isolé à nouveau, il sent qu'il travaille sous une domination arbitraire. Lui qui s'appuyait sur son syndicat pour améliorer ses conditions de vie, il n'en retire que déboire et désappointement, d'où réaction des chefs syndicaux et mesures prises par eux pour conserver leurs membres et survivre.

Nous avons là plusieurs causes de conflit, entre autres, la convention collective particulière appliquée à quelques-uns, laissant les autres dans un même territoire, libres d'établir leurs conditions de travail, le refus de respecter le droit d'association et l'exercice de ce droit, et le congédiement.

L'insécurité syndicale, écueil des décrets

Le congédiement est la pierre d'achoppement de la convention collective particulière et, avec le décret-loi, retarde le progrès syndical. Pour aller de l'avant et protéger leur existence menacée par la contre-attaque patronale, les syndicats ont introduit dans leurs contrats de travail des clauses de sécurité syndicale qu'ils essaient d'imposer aux employeurs. Et cette demande de sécurité syndicale est un autre sujet de mécontentement.

Qu'est-ce que la sécurité syndicale? Elle est l'assurance pour le syndicat de pouvoir continuer d'exister. Or cette existence étant menacée, non seulement par les manoeuvres patronales, mais aussi par le fait des décrets passés en vertu de la Loi de la convention collective, le syndicat a décidé dans sa nouvelle politique de refuser le décret lorsque l'employeur ne lui accorde pas une clause de sécurité réelle. Pourquoi cette antipathie contre le décret et pourquoi l'employeur du commerce de détail moyen et petit le préfère-t-il? C'est que pour le patron, les clauses du décret s'étendent, moyennant certaines conditions de prépondérance, à tous les employés du commerce dans un territoire déter-

miné, alors que la convention collective particulière est restreinte aux seuls établissements où le syndicat a des membres dans une proportion de cinquante pour cent plus un. Donc le décret favorise l'employeur en ce que tout le monde est soumis aux mêmes conditions de travail, mais il est préjudiciable au syndicat, parce que les employés ne sont pas forcés d'y adhérer pour profiter des avantages que celui-ci leur a obtenus. Conséquemment, les employés syndiqués s'y désintéressent, l'affaiblissant ainsi et le rendant inopérant.

La réaction de la Fédération des employés de commerce

Désirant changer cet ordre de choses, la Fédération nationale catholique des employés du commerce a, depuis quelques années, commencé à négocier des contrats particuliers dans l'espérance d'augmenter ses effectifs en cherchant à obtenir des conditions de travail supérieures pour ses membres. Elle réussit à passer un premier contrat, mais quand arrive le renouvellement, elle n'a plus d'autorité pour négocier. La raison est que l'employeur n'avait pas concédé de clause de sécurité et que, durant l'année, il a fait des changements dans son personnel et il a refusé d'embaucher des syndiqués. L'employeur a repris sa liberté et l'employé est retourné dans son isolement. Une des deux parties est heureuse et satisfaite, mais non les deux comme cela devrait être. Pour se protéger contre cette tactique patronale l'on peut s'attendre que le syndicat se refusera à l'avenir de négocier les conditions de travail de ses membres avant l'acceptation patronale de clauses de sécurité.

Il existe encore un bon nombre de décrets en vigueur dans la province, mais le processus d'abolition est commencé. Le Ministère du Travail a approuvé récemment une requête que lui a présentée la Fédération et une dizaine de décrets ont été annulés, entraînant la disparition des comités paritaires qui les administraient.

Qu'est-ce qui a rendu si facile d'obtention de l'autorisation ministérielle dans ce cas? C'est que la partie contractante ouvrière n'avait plus d'existence pratique, ses membres l'ayant désertée. Et aussi parce que ces décrets contenaient des clauses de salaires, heures de travail et autres conditions inférieures aux ordonnances de la loi du salaire minimum, alors qu'il n'existait plus ou à peu près plus de syndicat pour les négocier. Et à cette fin, la Fédération nationale catholique des employés du commerce, a recommandé à tous ses syndicats affiliés de négocier dans l'avenir, soit une convention collective générale préliminaire au décret, soit des conventions collectives particulières au-dessus du décret, soit

des conventions collectives sans décret. Pourquoi? Parce que la négociation de décrets seulement, sans l'existence de conventions collectives avec clauses de sécurité, contribue à retarder le progrès syndical.

Le syndicalisme et la convention collective particulière

Le syndicalisme est revendicatif et représentatif, pour remplir ces deux fonctions, il lui faut des membres. Il en prend donc les moyens en nettoyant le terrain et en améliorant sa technique. C'est la convention collective particulière qui retiendra toute son attention et vers laquelle tendront tous ses efforts.

Il établit donc sa technique de manière à protéger d'abord le syndicat-institution et ensuite les membres. L'employeur, devant le projet de convention collective présenté en deux parties distinctes, ne refuse jamais de négocier celle qui comporte les clauses ayant trait aux conditions de travail, telles que salaires, durée du travail, apprentissage et autres; mais dans un grand nombre de cas, il rejette celle contenant des clauses de sécurité syndicale qui sont ordinairement l'une des suivantes: atelier préférentiel, maintien d'affiliation, atelier syndical imparfait, atelier syndical parfait, atelier fermé, formule Rand; à cela, il faut ajouter ces autres clauses: prélèvement des cotisations, reconnaissance syndicale, coopération, comité de griefs, etc.

Cette section de la convention collective, dite section économique, ne se négocie pas toujours dans le calme. Il s'y produit des conflits d'intérêt parfois difficiles à apaiser. Et quelquefois, pour essayer de les résoudre, on doit faire appel à un conciliateur et l'on se rend dans certains cas jusqu'au tribunal d'arbitrage. Au point de vue salaire et heures de travail, l'employé du commerce compare sa situation à celle des ouvriers de l'industrie et des métiers. C'est pourquoi il veut travailler moins d'heures et gagner un meilleur salaire. Cette tendance dans le commerce va s'aggraver dû au fait que pour le syndicalisme, le problème du salaire ne se pose pas seulement par rapport à l'entreprise, mais aussi par référence au revenu national dans son ensemble.

Cet aspect de la question économique est d'envergure et exige une étude en profondeur. Déjà, l'on remarque dans les négociations que les représentants syndicaux ne se gênent pas pour déclarer que l'employé doit recevoir une rémunération qui lui permette d'améliorer ses conditions de vie et que les entreprises du commerce qui ne peuvent remplir cette exigence sont mieux de disparaître.

Cette attitude du syndicalisme donne à réfléchir et le temps est proche où il va falloir repenser la structure de l'entreprise privée. Celle-ci devra s'appliquer à évoluer au même rythme que le mouvement ouvrier.

Ainsi qu'on le voit, il y en a assez pour causer des conflits. D'ailleurs, chacune des clauses de la convention collective, soit dans sa partie économique, soit dans sa partie sociale, peut devenir un grave sujet de mésentente. Les patrons qui ont déjà eu à négocier pour leur propre compte des conventions collectives particulières, savent parfaitement ce que cela représente de travail, d'entrevues, de réunions patronales, de séances de négociations, de séances de conciliation et autres ennuis connexes.

Les positions divergentes

Nous tournons en rond présentement, car l'employeur ne veut pas accepter la convention collective particulière ni la sécurité syndicale, mais est prêt à accepter le décret; le syndicat répond: donnez-nous la sécurité et nous consentirons le décret. C'est une tactique syndicale pour garder ses membres, pour acquérir du prestige et de l'autorité.

A ces différentes causes de conflit, il y a deux autres aspects du problème que je désire mettre en évidence. Le premier est la tendance syndicale de traiter les questions de commerce comme on traite celles de l'industrie. A mon avis, c'est là une grave erreur. Le champ d'action est différent. Et le deuxième, c'est que la convention collective ne devrait pas s'appliquer à un groupe restreint dans une localité, mais s'étendre à toute région économique.

Le problème du commerce de détail

Je termine là mon tour d'horizon et je crois avoir suffisamment démontré qu'il y a un problème à résoudre dans le commerce de détail. Il peut se résumer en quelques mots: salaires, heures de travail, sécurité syndicale. Mais le problème fondamental est celui de la reconnaissance du syndicalisme.

Si tout le long de cet exposé, j'ai surtout attiré l'attention sur la complexité des conflits du travail et je ne voudrais pas laisser l'impression qu'il n'existe que des relations tendues dans le commerce de détail. J'ai présenté la situation en général, mais il y a heureusement des exceptions. Je me dois de mentionner qu'il existe des conventions collec-

tives contenant des clauses de sécurité syndicale, et aussi que des employeurs, pas nombreux cependant, non seulement ont accepté le syndicalisme, mais sont allés au devant en invitant leur personnel à y adhérer. De plus, ici et là à travers la province, il y a des marchands sympathiques et prêts à collaborer, mais ils n'osent pas encore sortir du rang et élever la voix.

Perspectives

Le tableau n'est pas entièrement noir, mais il y a une éducation à faire et des précautions à prendre vis-à-vis la tentation de faire de trop grandes concessions au mouvement ouvrier. Le danger de créer un quatrième état ou d'établir des syndicats qui finiront par dicter leurs conditions au lieu de négocier est ce que le commerce de détail doit éviter. *Le patron doit se convaincre rapidement que les rapports sociaux sont à l'ordre du jour, et que le temps est passé où il n'avait à s'occuper que de questions économiques.*

Si l'on en arrive pas à se comprendre et à s'entendre, il y a danger d'une lutte des classes. Arrêtons-nous donc à réfléchir sérieusement pour savoir où se trouve situé l'intérêt du commerce de détail. Est-il dans la lutte ou dans la collaboration? La réponse apportera la paix où nous mènera à de plus graves conflits.

SUMMARY

EMPLOYER'S OUTLOOK ON UNIONISM

Up to now, in the retail trade, the employers' experience of collective labour negotiations has been limited almost exclusively to the decrees.

The negotiation of individual agreements in the establishment's creates difficulties causing conflicts which in turn are obstacles in the creation of harmonious relations.

The analysis of these conflicts leads us to establish the following facts. On one hand, the employer used to dictate to his personnel his own working conditions without any other interference than that of the State, refuses to accept the idea of being obliged to deal with the representatives of his employees. His first reaction is one of defence. He misunderstands why his employees have decided to join a union and considers that by doing so they are not being loyal to the enterprise. Instead of accepting the union as a reality and negotiating with it, he begins to fight it by finding reasons to get rid of the workers belonging to the union.

On the other hand, the workers in trade are trying to improve their situation at the rhythm of their fellow-workers in industry, by joining unions. The difficulties which the union finds in negotiating an agreement as well as the perspective of an ever-possible dismissal brings them to disregard their union. From this there is a reaction of the union leaders and measures taken by them to hold their members and maintain the existence of the union.

The employer has no objection to the decree which puts all his competitors on the same basis as himself by establishing identical wages and hours of labour in all the enterprises in the same district, but he refuses to negotiate individual agreements which place him on an unequal basis. On the other hand, the decree is detrimental to the union; for example, the employees are not forced to belong to the union to benefit from the advantages that this decree gives them. Because of this lack of interest on behalf of the employees covered by the decree, it is weakened and even rendered invalid.

In view of this situation the Federation des employés de Commerce has obtained the cancellation of about ten decrees and has recommended to all its affiliated unions to negotiate in the future either a general agreement before the decree is put in force or individual collective agreements higher than the decree, or individual collective agreements without the decree.

In all these collective agreements an attempt is made to introduce clauses of union security in addition to the economic clauses.

The insecurity of the union has become the stumbling-block of the decrees.

The employer does not want to accept either collective agreement or union security but he is willing to accept the decree; the union replies by requesting union security in order to keep on with the decree.

The problem of labour relations in trade has two other aspects which cause conflicts. The unions have a tendency to compare the conditions of trade to that of industry and to treat them in the same way. The collective agreement should not be applied to a group restricted to a locality but should extend over a whole economic region.

It must not be concluded from this account, that in the retail trade there is only stained relations. There are happily some exceptions.

An education must be made on the side of the employers in order to get them to understand unionism and on the side of the employees so that they avoid profiting from certain situations to dictate their conditions instead of negotiating.

The interest of the retail trade lies in cooperation and not in struggle.
