

# Le pluralisme de représentation ouvrière au niveau local Labor Pluralism at the Local Level

Louis-Marie Tremblay

Volume 15, Number 3, July 1960

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1021962ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1021962ar>

[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

Tremblay, L.-M. (1960). Le pluralisme de représentation ouvrière au niveau local. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 15(3), 325–349. <https://doi.org/10.7202/1021962ar>

## Article abstract

Labor pluralism is based upon the freedom of workers to combine in association of their own choosing, to maintain, withdraw or change their support toward a particular organization. Essentially, the concept of labor pluralism infers that different associations are competing to represent a unit of workers and to act on its behalf. Where there is no such competition, like between unions with different jurisdictional rights, we simply deal with labor plurality. Labor pluralism may be considered at three levels: the first refers to rival union confederations; the second implies union federations claiming the same jurisdictional rights; the third involves many unions competing at the local plant or the work place.

This third level is at the base of labor democracy and labor pluralism at other levels. This is why the present analysis bears upon its application in the Province of Quebec. The Labour Relations Act (1944) provides us with a starting framework. Some select committees, appointed in 1943 to study this question, proposed almost unanimously a system of multiple unions representation at the local level. But, following the Wagner Act (U.S.), the law built up a system of single union certification. In order to reduce industrial strike and to insure the right of association, only one bargaining agent was to be recognized, and the employer was bound to deal with the union comprising the absolute majority of his employees. The law allows therefore a monopolistic power to the union that has been granted the exclusive right of collective representation. Consequently, a certain number of non-functional implications to labor democracy has to be deduced and pointed out.

In spite of minor concessions to the principle of labour pluralism, the law puts a restraint upon the workers' free choice of a union which conforms to their convictions, for the association chosen by the majority is the sole collective agent. The minority is compelled to work under the conditions imposed by the majority, and sometimes, to join the ranks of the union recognized. On the other hand, because of the union security clauses and the no-raiding pacts, it is becoming gradually more and more difficult for the workers to throw out the union that has once been legally recognized. The capacity of union members to withdraw from membership is restricted. Under a closed shop agreement, this capacity is almost non-existent, since the attempt to join a new association involves a possible loss of the job, a risk that most workers are not ready to take.

This situation leads to a gradual shift of power and control from the workers to the labor leaders and to a possible substitution of the institutional goals and ends to those of the workers. It may also lead, under certain circumstances, to corruption, racketeerism and collusion. Finally, it makes possible an unfair competition which favors big and powerful unions against smaller ones.

Moreover, many countries have adopted the system of labor pluralism. Their experiences are conclusive. The weaknesses previously enumerated have been minor problems in these countries. Union rivalries seem to have been kept to a minimum and powerful labor movements have developed throughout the years.

This is why, as a concluding remark, it is submitted that labor pluralism is workable in our system of industrial relations as a means to achieve a greater social democracy.

## Le pluralisme de représentation ouvrière au niveau local

Louis-Marie Tremblay

*L'auteur soulève le problème du syndicalisme minoritaire. D'un point de vue strictement académique, il oppose pluralisme syndical et syndicalisme majoritaire. Après une analyse de la législation québécoise sur ce point, il souligne les principales faiblesses du système actuel en matière de représentation ouvrière au niveau local, ainsi que leurs conséquences pour la démocratie syndicale et l'exercice du droit d'association. Puis, en se basant principalement sur l'expérience européenne, l'auteur propose l'adoption du pluralisme syndical comme moyen de réaliser une plus grande démocratie sociale.*

Une société qui se veut démocratique le prouve par l'organisation à tous les niveaux de ses structures et de leurs opérations. Les sciences politiques associent démocratie et pluralisme social ou pluralisme institutionnel. Elles considèrent que le pluralisme social, parce qu'il décentralise le contrôle sociétaire, assure aux membres d'une société une protection plus efficace de leurs droits et de leurs intérêts ainsi qu'une plus grande facilité ou latitude d'expression selon les formes qui leur conviennent le mieux, que toute autre conception sociétaire. En démocratie, le pluralisme signifie un partage effectif des pouvoirs. Pour ce, il s'étend au-delà des structures. Il faut que les détenteurs de pouvoirs ou de parties de pouvoirs soient en mesure d'agir. Il ne saurait être question de démocratie réelle, si les structures présumées démocratiques n'ont pas un fonctionnement démocratique, ou si elles sont placées dans des conditions telles qu'elles sont incapables de remplir les rôles pour lesquels elles existent. Sans ces conditions, le pluralisme ne serait pas un gage de démocratie.<sup>1</sup>

TREMBLAY, LOUIS-MARIE, B.A.,  
B.Sc.Soc., M.Sc.Soc., (R.I.), Université  
Laval, professeur au département  
des Relations industrielles, Université  
de Montréal.

(1) Pour une analyse conceptuelle plus élaborée, voir l'article de Francis W. Coker, « Pluralism », dans l'Encyclopédie des Sciences Sociales, Vol. 6, pp. 170-173, spécialement la bibliographie proposée par cet auteur.

Comme tel, le pluralisme est généralement discuté selon ses implications vis-à-vis l'organisation étatique. Toutefois, il est propre non seulement à l'Etat, mais aussi à toutes les institutions et sociétés sous-jacentes à la société globale. Il est nécessaire pour la démocratie dans le domaines des relations industrielles. Il est un facteur de démocratie ouvrière et syndicale.

Nous soumettons que notre système de représentation ouvrière ne remplit pas toutes les exigences de la démocratie syndicale. La certification de l'organisation majoritaire comme représentant toute l'unité de négociation et comme unique agent négociateur crée de droit et de fait un monopole de représentation, car seul le syndicat reconnu légalement peut agir au nom et pour les travailleurs de l'unité concernée. Cette formule entraîne la formation d'une force monolithique susceptible d'aller à l'encontre de la démocratie ouvrière tant pour les individus que pour les organisations parce qu'elle restreint la capacité de mobilité des membres. De plus, par sa nature même, elle favorise le développement de conditions propices à la substitution des intérêts institutionnels de l'organisation à ceux du groupe représenté et dans certains cas, propices à la collusion et à la corruption.

A ce système s'oppose celui du pluralisme de représentation ouvrière selon lequel des organisations différentes peuvent participer à la représentation d'une même unité de négociation et prendre part à la conclusion d'accords collectifs de façon proportionnelle ou égale. Ce pluralisme indépendamment de ses modalités, est de nature à assurer un meilleur jeu des forces démocratiques en réinstaurant la concurrence inter-syndicale et une meilleure protection des syndiqués vis-à-vis l'institution syndicale en fournissant des conditions favorables aux transferts des adhésions et des affiliations. <sup>2</sup>

(2) Nous tenons à préciser tant pour les adversaires que pour les amis du syndicalisme que ce travail ne doit pas être interprété comme une prise de position ou une charge contre le mouvement syndical. Il cherche au contraire à aborder d'un point de vue strictement académique l'une des questions fondamentales en matière de relations industrielles, question qui à l'heure actuelle est à l'origine de nombreuses sources de friction et de mésentente entre le patronat et le travail organisé. Le premier craint la force syndicale, le second s'inquiète des efforts de ce dernier pour la briser. De part et d'autre, certains profitent de circonstances pour propager leurs préjugés et leurs antipathies. Mais le coeur du problème se trouve en fait dans les modalités de l'exercice du droit d'association. C'est pourquoi cet article vise à formuler un solution qui sans affaiblir le syndicalisme dans son ensemble, serait plus conforme aux principes démocratiques et en même temps susceptible d'entraîner une collaboration encore plus étroite entre le capital et le travail par l'élimination d'une source majeure de conflit entre les deux groupes.

### Nature du pluralisme syndical

Une distinction s'impose au préalable entre pluralisme et pluralité, car ces deux termes sont parfois confondus ou identifiés. Dans certains cas, pluralisme syndical est appliqué à des situations où n'existe en fait que la pluralité syndicale. Cette confusion provient de ce que ces deux concepts impliquent l'idée de multiplicité et parce que le pluralisme inclut par définition la pluralité, bien que d'autre part, la pluralité peut se retrouver en dehors du pluralisme. Essentiellement, la pluralité réfère uniquement à une multitude ou à une collection d'éléments alors que le pluralisme nécessite en plus une inter-relation entre ces divers éléments.

La pluralité existe au sein d'une institution syndicale lorsque plusieurs organisations ont des fonctions ou juridictions différentes. Dans ce cas, le lien organique qui les unit ne constitue pas une inter-relation suffisante pour le pluralisme syndical. Celui-ci ne consiste pas dans la multiplicité des organisations à fins différentes ou qui tout en ayant des fins identiques, ont des objets matériels différents. Son essence réside au contraire dans la pluralité d'organisations ayant les mêmes objets matériels et formels. *C'est pourquoi il y a pluralisme syndical lorsque des organismes différents sont en concurrence pour l'organisation, la représentation et la conservation comme membres des mêmes travailleurs.* Sans ce genre de concurrence, il ne peut être question que de pluralité syndicale.

Dans cette optique, le pluralisme syndical peut être considéré à trois niveaux, lesquels correspondent: 1) à la société, 2) à l'industrie, au métier ou à la profession; 3) à l'usine ou au milieu du travail localisé.

Le premier niveau est celui des confédérations, soit lorsque plusieurs centrales sont concurrentes.<sup>3</sup> C'est une forme courante en Europe notamment en France et en Italie. Il y avait pluralisme syndical aux Etats-Unis avant la fusion avec le Congrès des organisations industrielles (C.O.I.) et la Fédération américaine du travail (F.A.T.). Il y a un certain degré de pluralisme syndical au Canada avec le Congrès du travail du Canada (C.T.C.) et la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (C.T.C.C.). Le deuxième niveau est celui des fédérations ou des unions nationales concurrentes. Ce dernier est nor-

(3) Pour les fins du présent article, nous entendons désigner: par confédération, toute association de plusieurs fédérations ou unions; par fédération ou union, toute association de plusieurs syndicats; par syndicat, toute association locale.

malement consécutif au pluralisme confédéral. Sous une centrale unifiée, la détermination des juridictions et l'allocation des champs d'action tendent à faire disparaître la concurrence entre les unions. Sous une centrale unique, la tendance est à la pluralité plutôt qu'au pluralisme syndical. Néanmoins, le pluralisme existe en Angleterre sous le Trade Union Congress (T.U.C.) alors que les unions nationales de type général<sup>4</sup> sont en concurrence avec les unions de métier ou industrielles. Le troisième niveau implique le fonctionnement de plusieurs associations au niveau local, soit le syndicalisme minoritaire. Cette forme se retrouve en France et en Angleterre. Au niveau local, le pluralisme demande concurrence de plusieurs syndicats dans une même unité de négociation. C'est pourquoi, la présence dans une même entreprise, telle que la Société-Radio-Canada, de plusieurs syndicats répartis dans des unités de négociation différentes, constitue seulement de la pluralité syndicale.

Aux trois niveaux, mais plus spécialement au niveau local, le pluralisme syndical respecte et repose sur deux principes fondamentaux pour l'individu et par corollaire pour tout syndicat:

a)—le droit ou la liberté pour les travailleurs de s'associer dans des organisations de leur choix lequel implique le syndicalisme minoritaire afin de respecter l'égalité du droit et de la liberté des minorités vis-à-vis les majorités.

b)—la capacité ou le pouvoir d'exercer de façon efficace par la négociation collective ce droit de libre association aussi bien pour les minorités que pour les majorités.

Ces deux principes sont à la base de la démocratie syndicale en matière de représentation ouvrière. Pour une démocratie totale, ils doivent être appliqués effectivement à tous les niveaux de représentation ouvrière. Néanmoins, c'est le niveau local qui constitue la clef de voûte du système. Sans le pluralisme à ce niveau, émergent des conditions qui tendent à affaiblir la démocratie aux autres niveaux.

C'est pourquoi cette analyse portera spécialement sur le pluralisme de représentation ouvrière au niveau local. Nous nous bornerons donc à appliquer les principes que nous venons d'émettre à leur premier niveau d'exercice, ce qui revient à dire que nous étudierons la

(4) Les unions générales sont: « those that open their doors to all workers without distinction as to occupation or industry »; Flanders, Allen, dans Walter Galenson, « Comparative Labor Movements », Prentice-Hall, 1955, p. 13.

capacité d'être et d'opérer du syndicat minoritaire dans le contexte québécois. Toutefois certaines remarques et certaines références dépasseront ce cadre.

### Application du pluralisme de représentation dans le Québec

Notre système de relations industrielles, parallèlement au système américain et contrairement au système britannique, est caractérisé par une forte réglementation étatique en matière de représentation ouvrière.<sup>5</sup> C'est pourquoi il est nécessaire de considérer en premier lieu l'attitude gouvernementale, laquelle s'exprime spécifiquement dans la Loi des Relations ouvrières<sup>6</sup> de 1944.

Toutefois, il serait utile auparavant de s'arrêter à certaines circonstances qui ont précédé la passation de cette loi alors que différents groupes d'intérêts eurent l'occasion de se prononcer sur les principes en cause. Leurs opinions furent exprimées dans des rapports soumis au ministère du travail au cours de l'année 1943. Ce furent, d'abord le 26 mai, le rapport de la commission d'étude des relations syndicales, puis le 30 novembre celui de la commission patronale et enfin le 14 décembre celui du Conseil Supérieur du Travail. A ceux-ci s'ajoute, le « Rapport de la Commission chargée de faire enquête sur certaines difficultés survenues aux usines de Price Brothers et Company Ltd. et de Lake St. John & Paper Company Ltd » dit rapport Prévost soumis le 25 août 1943 lequel élabore largement sur ces questions aux numéros 75-77-78-80 et 81.

Les trois premiers rapports acceptent à l'unanimité de leurs membres le premier principe. Ils reconnaissent explicitement le droit à l'existence du pluralisme syndical, soit le droit pour des groupes de travailleurs de s'associer dans des organisations minoritaires. Mais reconnaître le droit à l'existence n'est pas suffisant si l'on veut que l'organisation puisse agir et survivre. Le législateur l'a bien compris puisqu'il oblige le patron à négocier avec l'association qui possède une reconnaissance syndicale. Cette capacité d'opérer fait l'objet de la question numéro 5 dans les trois rapports. On y traite de la représentation et de la participation à la négociation collective des organisations

(5) Sur le rôle de l'Etat en cette matière, voir, même si elle date quelque peu, l'intéressante étude comparative de Kurt Braun, « The Right to Organize and its Limits », The Brookings Institution, Washington, 1950, ainsi que les séries législatives de l'Organisation Internationale du Travail.

(6) S.R.Q., 1941, Chapitre 162A.



minoritaires. Sur ce point, des divergences se sont manifestées. L'opposition au principe est venue uniquement des représentants des unions internationales à la commission d'étude syndicale.<sup>7</sup> Ils alléguaient comme motif que la participation de l'union minoritaire à la négociation collective occasionnerait des controverses et des conflits parce que celle-ci serait très critique vis-à-vis l'union majoritaire et aurait tendance à saboter le contrat. On est même allé jusqu'à affirmer que l'union groupant 51% des membres devrait avoir le droit de refuser toute représentation à une union minoritaire.

Il est peut-être plausible de supposer que la vigueur de certaines déclarations de principe du rapport Prévost soumis trois mois plus tard est en même temps une réaction contre cette argumentation.

« Le droit de l'ouvrier de choisir lui-même l'union à laquelle il veut appartenir doit être respecté dans tous les cas; et il ne doit être mis d'entrave à son exercice que pour des raisons d'ordre supérieur. 1) Il n'est pas d'union ouvrière digne de ce nom qui n'ait, en quelque circonstance, lutté pour réclamer la reconnaissance de ce droit. 2) Aussi, doit-on s'étonner de ce que certaines unions, lorsqu'elles réussissent à triompher d'une union rivale, imposent aux membres de celles-ci l'obligation de se joindre aux rangs du vainqueur, même si cette affiliation doit répugner à leur conscience, sous peine de se voir privé de travail. 3) Et l'on peut se demander par quelle aberration ou pour quel motif avouable des ouvriers sont amenés à refuser aujourd'hui à leurs camarades un droit qu'ils ont justement réclamé eux-mêmes hier et qu'ils revendiqueront encore avec force demain. On semble oublier, en certains milieux, que les principes démocratiques, dont on se réclame à l'occasion, n'autorisent pas la majorité à faire disparaître la minorité. »<sup>8</sup>

Plus loin, le même rapport ajoute:

« Mais si les ouvriers ne s'entendent pas sur le choix d'un mandataire qui aurait le pouvoir de négocier le contrat pour eux, avec qui le patron pourrait-il conclure cet accord? Serait-il sage de reconnaître au groupement le plus nombreux le droit de conclure un contrat destiné à être imposé à tous les ouvriers, sans assurer à la minorité le moyen d'exprimer son opinion? Nous ne le croyons pas. L'élaboration du contrat collectif ne doit pas être confiée en monopole au groupement majoritaire. Le contrat ne sera un gage de paix que s'il est l'expression de la volonté de tous les ouvriers, et non pas seulement d'un groupe de ceux-ci. L'expérience a démontré que la majorité, laissée à elle-même, a tendance à ne connaître d'autre loi que son intérêt; les droits de ceux qui ne sont pas entendus sont généralement méconnus. Un régime fondé sur la volonté d'une majorité qui refuse à la minorité le droit de faire entendre sa voix n'a rien de démocratique; il constitue, au contraire, l'une des pires formes de tyrannie. L'expression de l'opinion de la minorité est essentielle à la démocratie. Et sous ce régime, la majorité ne supprime pas la minorité, mais elle invite son concours; la volonté de la majorité n'a d'autorité sur la collectivité que parce que tous les groupes qui forment celle-ci sont admis à exprimer leur opinion, de telle sorte que l'on peut dire que la voix de la majorité, en définitive, est la résultante de toutes les opinions. »<sup>9</sup>

(7) Il faut se rappeler ici que les centrales mères des Etats-Unis vivaient à leur satisfaction depuis 1935 sous le régime de la négociation par l'union majoritaire.

(8) Rapport Prévost, no 75, p. 17.

(9) *Ibid.*, no 80, p. 18.

La loi de 1944 reflète-t-elle les opinions exprimées dans les divers rapports? Dans une certaine mesure, oui. Mais en matière de pluralisme syndical, elle est plus conforme à l'opinion minoritaire. Il est évident que le législateur visait avant tout à rétablir rapidement la paix industrielle alors que de nombreux conflits venaient d'éclater dans différentes régions de la province. Il visait aussi à diminuer les conflits industriels en rendant efficace, par l'imposition de l'obligation pour le patron de négocier avec un syndicat certifié, l'exercice du droit d'association qui reconnu verbalement était souvent nié dans la pratique par la mauvaise foi ou la mauvaise volonté patronale.<sup>10</sup> C'est pourquoi, il a adopté la formule qui semblait la plus simple et la plus pratique, formule expérimentée aux Etats-Unis depuis environ dix ans, soit la certification de l'union majoritaire développée avec le Wagner Act de 1935. Il s'est ainsi de fait inspiré davantage de la législation américaine que des rapports des diverses commissions. Cette législation américaine fait essentiellement partie de la politique du New Deal de Roosevelt. Elle avait pour but ultime de maintenir le pouvoir d'achat des consommateurs par l'entremise de la convention collective. Dans cette perspective, le rôle du syndicalisme était instrumental. Aussi le N.L.R.A. se préoccupait peu du pluralisme syndical, ou des droits corollaires à l'exercice du droit d'association.

Néanmoins, notre législateur a cherché à concilier en partie l'efficacité et les principes, et ceci dans la deuxième partie de l'article 4 et dans l'article 17. A l'article 4: « plusieurs associations de salariés peuvent s'unir pour former cette majorité et nommer des représentants pour fin de négociation collective ». A notre connaissance, il n'existe qu'un seul cas de cette nature, celui des instituteurs de Montréal.<sup>11</sup>

Le législateur reconnaît de nouveau le principe du pluralisme à l'article 17:

17.—« Toute association réunissant au moins vingt salariés, correspondant à au moins dix pour cent du groupe soumis à une convention collective conclue par une autre association, peut soumettre par écrit au nom de ses membres, à l'employeur qui est partie à cette convention, tout grief résultant d'une violation de la présente loi ou de ladite convention; l'employeur doit immédiatement convoquer le représentant de l'association qui a soumis le grief, pour être entendus lors de l'examen de ce grief. » (9 Geo. VI, c. 44, a. 2).

(10) Cette dernière opinion est formulée par Me Marie-Louis Beaulieu dans son volume, « Les conflits de droit dans les rapports collectifs de travail », Presses Universitaires Laval, Québec, 1955, p. 176 et ss.

(11) Gérard Picard fait une analyse du fonctionnement de ce système dans son rapport du président à la Trente-Septième Session du Congrès de la C.T.C.C., Montréal, 1958. Le lecteur intéressé par cette question aura profit à consulter ce rapport.



De nouveau, à l'article 18 le législateur touche indirectement à la question.

« Rien dans la présente loi n'empêche une association non reconnue de conclure une convention collective, mais une convention ainsi conclue est non avenue le jour où une autre association est reconnue par la Commission pour le groupe que représente cette dernière association ».

Ainsi, dans une unité de négociation donnée, une association minoritaire de salariés formée en l'absence d'un groupement majoritaire, pourrait continuer d'exister après la venue d'un syndicat majoritaire, mais son action serait limitée aux spécifications de l'article précédent.

### **Implication de ce contexte légal pour le pluralisme**

De par ces textes, il est évident que le législateur a voulu protéger l'exercice du droit d'association dans les organisations du choix des travailleurs. C'est pourquoi, il reconnaît implicitement et explicitement le pluralisme syndical. Théoriquement, le pluralisme syndical est possible et les minorités peuvent se réunir dans leurs propres associations. Théoriquement, un syndicat qui serait en plus incorporé selon la loi des syndicats professionnels, c'est-à-dire possédant une personnalité juridique, pourrait exister comme syndicat minoritaire. Aussi le législateur a conservé une façade démocratique à la structure de représentation syndicale.

Mais la démocratie réelle ne se limite pas aux structures. Elle doit atteindre l'opération de ces structures. Or l'opération consécutive aux structures actuelles ne permet pas un fonctionnement démocratique du système de représentation syndicale. La loi n'interdit pas le pluralisme syndical mais elle établit des conditions où le syndicalisme minoritaire est non viable. Les conventions qu'il peut négocier sont non avenues lorsqu'un accord est conclu par un syndicat majoritaire. Le syndicat minoritaire peut tout au plus formuler certains griefs et faire certaines représentations. Il ne peut forcer l'employeur à négocier, encore moins recourir à des instruments de pression économique comme la grève. Même si on lui reconnaît le droit à l'existence, on lui enlève tous les moyens efficaces d'action, de sorte que dans ces conditions il ne peut survivre.

La concession apparente de la seconde partie de l'article 4 est de nature à affaiblir encore davantage le pluralisme syndical, puisqu'elle permet à deux minorités de s'unir pour former une majorité au détriment d'une troisième minorité. Ceci peut prendre de l'importance en période d'organisation où dans un contexte de pluralisme syndical au niveau des fédérations ou des confédérations, les organisations les plus puissantes par une union de leurs forces seraient en mesure d'empêcher la croissance de l'organisation la plus faible.

Ce contexte légal comporte un certain nombre de conséquences pour la démocratie syndicale lesquelles s'enchaînent les unes aux autres.

### Conséquences du système de représentation majoritaire

#### LIMITATION DU CHOIX LIBRE D'UN SYNDICAT

Le droit d'association est reconnu mais son libre exercice est restreint. Le système de certification majoritaire diminue pour une partie des membres de l'unité, la capacité de choisir leur organe de représentation et d'y faire valoir leurs droits par son entremise. On dit à ces travailleurs, vous êtes libres de choisir le syndicat qui vous convient, mais ce dernier doit être celui qui est voulu par la majorité parce que c'est le seul capable légalement de promouvoir votre droit d'association. Même davantage, une fois certifié, ce dernier s'occupera de vos intérêts que vous le vouliez ou non et les accords qu'il signera vous seront imposés. Me Beaulieu qualifie ce régime, « d'extension limitée des conventions collectives, une extension à l'intérieur de l'entreprise ». <sup>12</sup> C'est pourquoi la capacité effective de choisir l'organe de représentation est l'apanage exclusif de la majorité des membres de l'unité déterminée. La minorité conserve un droit théorique qu'elle ne peut en fait utiliser.

On objectera que le gouvernement de la majorité est propre au régime démocratique. On insistera aussi sur le fait qu'un syndicat qui n'aurait que la majorité absolue stricte (50% + 1) ne serait pas viable qu'il lui faut au contraire posséder l'adhésion d'au moins 70% des travailleurs de l'unité concernée pour que son action soit efficace. Une distinction s'impose. Il serait illusoire d'assimiler le régime de représentation syndicale au régime parlementaire où les mandats de l'op-

(12) BEAULIEU, M.L., *opus cit.*, p. 177.

position ont pour fonction d'exprimer les volontés des minorités et surtout de surveiller l'administration de la majorité. Dans un système de représentation syndicale majoritaire, la majorité dicte ses volontés à la minorité et celle-ci n'a aucun moyen de contrôle sur la majorité ni aucun moyen d'exprimer ses volontés à moins de se joindre aux rangs du syndicat dont elle ne veut pas. Ceux qui ne sont pas membres du syndicat ne peuvent participer à la prise des décisions même si elles sont de nature à les affecter. Ils n'ont aucun rôle actif dans la décision de faire la grève, mais à moins de devenir scabs et s'attirer l'animosité de leurs confrères de travail, ils doivent supporter cette grève et en subir les conséquences. De même leurs griefs et leurs problèmes personnels dans le milieu du travail sont défendus en autant que les représentants syndicaux décident de le faire. C'est pourquoi, sous la certification majoritaire, la minorité est entièrement soumise à la domination de la majorité. Cette domination peut parfois aller jusqu'à l'imposition à la minorité de l'obligation d'appartenir au syndicat certifié. Le rapport Prévost est très éloquent sur ce sujet.<sup>13</sup>

#### LIMITATION DE LA CAPACITÉ DE CHANGER DE SYNDICAT

Le droit d'adhérer librement à un syndicat de son choix comporte comme corollaire le droit de changer volontairement et librement son adhésion ou son affiliation.<sup>14</sup> Les travailleurs non satisfaits de leur organe de représentation ont le droit de l'abandonner ou d'essayer de le changer puisque celui-ci existe de par leur volonté. De même, les travailleurs qui ne sont pas membres du syndicat certifié conservent le droit de promouvoir une association de leur choix. Mais ce n'est pas tout. Il faut en plus être capable de faire valoir ce droit. Au point de vue théorique, cette capacité est légalement protégée. Le syndicat qui a perdu le caractère représentatif n'a plus droit à l'existence. La Loi des Relations ouvrières prévoit à l'article 8 que:

« La Commission peut ordonner le vote au scrutin secret d'un groupe désigné de salariés si elle est d'avis qu'une contrainte a été exercée pour empêcher un certain nombre desdits salariés d'adhérer ou s'il appert que lesdits salariés sont membres de plus d'une association en nombre suffisant pour influencer sur la décision. »

(13) Voir le no 80 cité à la page ???.

(14) Nous admettons que selon les circonstances ce droit n'a pas une valeur strictement absolue et que son exercice peut être restreint pour des raisons d'ordre supérieur. En tel cas, on doit être moralement certain que ces motifs sont vraiment d'un ordre supérieur et les limitations imposées ne doivent pas conduire à la négation ou à l'annihilation de ce droit. C'est pourquoi, pour les fins de la discussion, celui-ci conserve une valeur positive.

Mais cette protection juridique ne constitue en fait qu'une procédure technique pour le transfert des majorités et des minorités. Elle ne favorise pas les transferts d'un ou quelques individus seulement. De plus, en pratique, sous un système de certification majoritaire, les transferts de majorité sont difficiles et parfois hasardeux.

Il faut considérer l'organisation syndicale locale comme une organisation de masse dont la force d'inertie est plus grande que la force motrice. Comme toute masse, plus elle est grosse, plus il est difficile de la mettre en mouvement. La majorité est normalement composée de meneurs qui ont généralement intérêt à maintenir la situation existante d'un groupe actif relié aux meneurs pour une raison quelconque et enfin d'un groupe d'indifférents ou de supporteurs qui favorisent le statu quo à la condition d'en retirer un certain minimum. Il devient alors assez difficile, voire impossible, pour une minorité même agissante et encore davantage pour le travailleur individuel de renverser la vapeur. Pour son action, cette minorité (qui peut être composée de non-membres et de membres du syndicat) doit s'attaquer au groupe flottant des indécis ou des indifférents lequel n'est pas un élément dynamique de transformation et est sujet à obéir autant sinon davantage aux influences de la majorité. De plus, l'activité minoritaire est fortement entravée lorsque des clauses de sécurité syndicale insérées dans la convention collective prévoient la perte de l'emploi en cas d'expulsion du syndicat parce que la tentative de former un syndicat autre que celui qui est en place peut être interprétée comme une atteinte à la sécurité de ce dernier et entraîner l'expulsion et la perte du travail. C'est généralement un risque que la plupart des travailleurs ne sont pas disposés à encourir. Il faut ajouter enfin dans certains cas, les pressions allant parfois jusqu'à l'intimidation, la molestation et la violence qui peuvent être exercées en provenance de sources diverses contre les éléments d'opposition ou récalcitrants. Même si ces pratiques ne sont pas courantes, elles existent néanmoins et leur efficacité est renforcée par le système de représentation unique. Parfois, le seul fait que l'usage de ces moyens est possible constitue une menace suffisante pour empêcher les éléments pusillanimes de manifester leur récalcitrance.

Il devient donc difficile pour une minorité non satisfaite du fonctionnement d'un syndicat local de faire valoir son droit à un syndicat de son choix, par un changement d'allégeance syndicale. Avec un système de représentation unique, il faut un mouvement de masse le-

quel est possible seulement lorsque la majorité réalise que l'administration de son organisation est contraire à son intérêt et qu'elle veut bouger. Ce mouvement de masse n'est réalisable qu'en période de crise. Celle-ci est généralement amenée par l'intervention d'une autre organisation syndicale qui sur demande ou de son propre chef, préjugant que les conditions sont favorables, tente de supplanter l'association en place. Avec les accords de non-agression (« no-raiding pacts »), la fréquence de ces interventions tend à diminuer.

Il en découle que la sanction démocratique exprimée par un changement d'affiliation ou la menace d'un tel changement devient de moins en moins efficace. La mobilité des membres est restreinte au point où le pouvoir établi est de plus en plus difficile à défier. Il peut éventuellement se perpétuer de lui-même à l'encontre de la volonté d'une partie des membres de l'organisation. Le plus grand péril est que le travailleur impuissant ne devienne subordonné à l'institution qui a essentiellement comme mission de le protéger et de veiller à la promotion de ses intérêts. Pris entre deux forces qui s'affrontent, les intérêts de ce dernier viendront en dernier lieu.

Les limitations de l'exercice du droit d'associations dont l'origine est dans le système de certification majoritaire sont de nature en effet à favoriser le transfert du pouvoir des membres aux chefs et la substitution des intérêts institutionnels à ceux des membres.

### *Répartition du pouvoir entre les membres et les chefs*

Le principal moyen dont disposent en effet les membres pour contrôler leur institution est le transfert ou changement de leur allégeance syndicale. Sous le pluralisme de représentation, la mobilité potentielle des membres constitue pour les chefs une motivation qui les oblige à centrer leurs préoccupations vers les besoins des membres parce que leur conservation dépend de la somme des services rendus. Par contre, lorsque ce contrôle ne peut s'exercer parce que les membres sont difficilement mobiles, les chefs dont la stabilité de la position est assurée n'ont plus les mêmes inquiétudes et la même motivation pour s'occuper des besoins de leurs membres. Cette situation favorise le transfert graduel du pouvoir aux chefs et à la bureaucratie du mouvement, lesquels parfois maîtrisent l'organisation, ses politiques et quelquefois les élections des représentants locaux. Ce qui faisait dire à George W. Brooks, directeur de la recherche pour l'« A.F.L.-C.I.O. Pulp Sulfité and Paper Mills Workers »: « Le grand changement dans le syndica-

lisme américain pendant les vingt dernières années a été un transfert général du pouvoir et du contrôle des travailleurs aux chefs ». <sup>15</sup>

L'incapacité des membres d'exercer un contrôle efficace sur les chefs qui représentent l'institution permet à celle-ci de consacrer une plus grande importance aux fins qui lui sont propres et même à les substituer avec le temps à celles des membres.

### *Substitution institutionnelle*

Toute institution tend en effet à développer avec le temps ses propres fins dont certaines peuvent entrer en concurrence avec celles de ses membres. Un organisme social aussi bien qu'un organisme biologique tend à adopter des formes qui lui permettent de s'adapter et de contrôler son milieu. Ainsi, l'organisation qui possède un monopole de représentation tend à le conserver par le contrôle des forces qui peuvent le mettre en danger. C'est une fonction manifeste essentielle pour toute structure qui veut se perpétuer.

Sous un système où l'union certifiée représente tous les travailleurs de l'unité de négociation, en incluant les non-syndiqués, les membres d'un autre syndicat et ceux qui ne veulent pas être représentés par cet agent, la représentation d'unités de négociation devient la fonction principale de l'institution. Etant donné son caractère compréhensif, l'institution cherche inévitablement à devenir l'agent du plus grand nombre d'unités sous sa juridiction. Pour protéger cette position contre les pertes possibles aux mains d'organisations rivales, elle développe au niveau local des formules de sécurité syndicale qui ont pour principale fonction de contrôler les travailleurs de l'unité et de restreindre ou éliminer la concurrence intersyndicale. En France, en Angleterre, en Belgique, au Danemark, en Hollande, en Norvège, en Suède et en Autriche, où l'on a peut-être une plus haute estime de la liberté individuelle et de la liberté syndicale, ces formules non seulement n'existent pas mais sont illégales. La tendance à l'élimination de la concurrence intersyndicale se continue aux autres niveaux. Elle trouve son expression dans les accords de non-agression dont l'interprétation dans certains cas peut être poussée au point où une organisation rivale peut

(15) Citation faite par Charles A. Kothe, « Should a man have to join a union to work? » Extrait de Bwer Aby, « Labor and Management: The Thirty-Third Discussion and Debate Manual »; Columbia, Artcraft Press, 1959, (non paginé).



être accusée de piraterie ou d'agression même lorsqu'elle répond à une demande formelle de la majorité des travailleurs d'une unité. En spéculant sur cette tendance, il est possible d'en pousser l'application au point d'éliminer toute concurrence intersyndicale à tous les niveaux, ce qui assurerait le maintien automatique et indéfini de l'union en place en dépit de la volonté des travailleurs à moins d'une intervention gouvernementale, ce que nous considérons comme peu souhaitable en démocratie.

En plus de chercher à contrôler la concurrence entre les organisations, l'institution tend aussi à contrôler les activités des membres comme membres. La technique la plus efficace est de faire de l'appartenance au syndicat, une condition d'emploi. La menace d'expulsion est une épée de Damoclès suspendue au-dessus de la tête des membres récalcitrants. L'utilisation de ce moyen peut même conduire à des dénis des droits individuels. Dans le *New York Times* du 17 mai 1959, on relève un fait qui illustre ce point:

« Can a union member be Forbidden to Complain Publicly for a Political candidate Opposed by this Union? The answer provided by every level of the International Association of Machinists hierarchy, claiming the minds of 2,000 members, was that a union member has no such right. The members who supported a political proposition contrary to the views of the union were expelled. The expulsion order was upheld by the union's president, A.J. Hayes, who said that the constitutional guarantees of freedom of speech do not entitle a union member to oppose the position of the labor movement. One of the defendants said, « I am guilty of nothing more than exercising my right as an american citizen ». <sup>16</sup>

Dans de tels contextes, le travailleur individuel est sans force vis-à-vis son organisation. Ce n'est pas lui qui la contrôle. Au contraire, il est dans une position de subordination à l'égard d'une structure à laquelle il donne naissance et qui a pour fonction de protéger et de faire valoir ses droits.

S'il est vrai qu'en démocratie les organisations existent pour les membres et non les membres pour les organisations, il est raisonnable d'affirmer la primauté des droits et des intérêts des membres sur ceux de l'organisation. Certains peuvent être subordonnés à ceux de l'organisation, mais seulement pour permettre à cette dernière de mieux protéger ou promouvoir les droits et intérêts premiers ou fondamentaux des membres. Or, le droit pour les travailleurs de choisir leur agent de représentation et de le changer au besoin est fondamental. Il serait inacceptable que ce droit soit subordonné aux exigences d'une institu-

(16) ΚΟΤΗΕ, *ibid.*

tion pour sa croissance, le maintien de son pouvoir et sa survie. Mais une telle aliénation est consécutive au système de représentation monopolistique. Par contre, le pluralisme syndical par sa nature même respecte ce droit fondamental et l'expérience étrangère, sujet que nous aborderons plus loin, prouve que ce système peut opérer de façon viable pour l'institution et saine pour la démocratie sociale.

### *Distortion de la concurrence intersyndicale*

La démocratie syndicale suppose l'action viable d'organisations concurrentes. Comme nous l'avons vu précédemment, le système actuel favorise l'élimination graduelle de la concurrence intersyndicale. A tous les niveaux la pluralité syndicale tend à se substituer au pluralisme. En longue période, cette concurrence est susceptible de disparaître, par voie de fusion et par voie de concentration. Dans ce processus, les organisations plus faibles ou de moindre envergure sont dans une position désavantageuse parce que le système de certification majoritaire lui est préjudiciable. Comparativement, les grosses unions représentent proportionnellement un nombre plus grand de travailleurs qu'elles ne devraient. Possédant plus de membres et plus de ressources financières, elles ont plus de puissance économique et plus de pouvoir de marchandage, elles peuvent engager plus de personnel et supporter plus adéquatement des campagnes d'organisation. La certification majoritaire entraîne alors un cercle vicieux qui contribue à accroître indéfiniment le déséquilibre entre les forces en présence parce qu'elle érige à l'état de système une concurrence injuste. La disparité pour mener des campagnes d'organisation ou supporter une action économique s'accroît continuellement au bénéfice des grosses unions. En conséquence, les petites organisations voient diminuer leurs chances de croissance et de survie comme entité distincte jusqu'au jour où elles ne pourront plus éviter l'absorption.

Le système peut opérer au détriment des organisations à caractère idéologique. Parce que ces dernières impliquent l'adhésion à une philosophie ou une politique particulière, elles s'adressent par leur nature même à un nombre restreint de travailleurs. Elles ont donc plus de difficultés à rallier la majorité d'une unité de négociation. Il leur est aussi relativement plus difficile de croître et même de conserver les positions acquises.

Il en résulte pour le syndicalisme, une tendance à restreindre son champ d'action à la fonction de représentation du plus grand nombre

possible d'unités de négociation et à devenir pour cette fin, « business-like », matérialiste et pragmatique. Les différences idéologiques s'ameublissent ou disparaissent. Sur le plan intellectuel, un certain conformisme développe pour chaque organisation une situation relativement semblable. Le syndicalisme cesse d'être pour le travailleur une source de renouvellement spirituel ou intellectuel. La concurrence intersyndicale lorsqu'elle existe ne se fait plus que sur une base de capacité financière.

Par contre, le pluralisme de représentation syndicale est de nature à établir une concurrence plus saine. Les organisations non viables disparaissent non par élimination forcée mais parce qu'elles ne répondent pas aux besoins des membres, car l'adhésion s'y fait non seulement sur leur capacité d'agir comme mandataire mais aussi sur la pensée, l'idéologie, les politiques ou la philosophie qu'elles représentent. Sur ce point, nous croyons que le pluralisme serait bénéfique pour le monde ouvrier en longue période. En limitant son action à la fonction de représentation économique, le syndicalisme développe les germes de sa propre faiblesse. Les transformations techniques, le progrès des sciences économiques, l'importance croissante de l'intervention gouvernementale en matière de relations industrielles sont de nature en longue période à standardiser, formaliser et institutionnaliser les rapports d'ordre économique des parties aux conventions collectives et à conférer au syndicalisme sous cet aspect, un rôle de caractère plus administratif que novateur ou initiateur. Pour continuer d'agir comme institution dynamique, le syndicalisme devra développer de nouvelles fonctions, ce que le contexte actuel rend peu probable.

#### « Racketeerism », corruption, collusion

Ces trois problèmes, quoique différents, peuvent être traités comme un tout, car ils découlent tous les trois de la possession abusive d'un pouvoir qui ne peut être facilement défié ou enlevé.

« Corruption (or what Merriam calls the shame of power) is to be regarded as potentially a feature of any power system, though not necessarily always realized. Corruption is especially likely to take the form of collusion with nominal rival powers if bureaucraties emerge on one or both sides as distinct group interests with independent both objectives and sanctions, and relatively weak common interests with the rank and file. »<sup>17</sup>

(17) ELDERMAN, MURRAY, « Concepts of Power », Labor Law Journal, Sept. 1958, p. 627.

Le même auteur écrit dans un autre article, au sujet du « racketeerism » :

« Labor racketeering, a labor problem for more conspicuous in the United States than in any other democratic nation is a result both of the economic need for control of competition and of the pernicious ethical climate growing out of the ability of union and management officials in some industries to grant each other's demands painlessly at the expense of irrepresented groups, usually consumers. »<sup>18</sup>

La collusion avec les pouvoirs nominaux, au détriment des travailleurs ou des consommateurs, ou des deux à la fois, y est étroitement reliée parce qu'elle est un facteur qui favorise la continuité du système de corruption ou de « racketeerism » tout en permettant aux différents intéressés d'en tirer un profit.

« Cooperation is mutually beneficial: political boss provides legal protection: the union boss provides necessary money from the treasury and jobs for the political machine members. Money, protection and jobs are the life blood of any political machine. When the business man is added as a willing member of the triangle, he provides more money for the union boss and for the political boss. In return from the politician he gets protection from the city laws and the favor of big contracts, from the union boss he gets workers at cheaper prices than he would otherwise obtain them... This local business-labor-political cartel is the backbone of sound labor racketeering. »<sup>19</sup>

La plupart des études qui portent sur ces questions semblent considérer ces phénomènes comme allant de pair avec l'élimination de la concurrence intersyndicale et la détention d'un pouvoir monopolistique.<sup>20</sup> Les auteurs les considèrent comme des problèmes inhérents au syndicalisme américain et comme mineurs sous le pluralisme syndical. Il est vrai par contre que ces problèmes ont existé avant les législations de 1935. Toutefois, il faut considérer que le syndicalisme américain, depuis le XXe siècle surtout, a cherché à éliminer la concurrence intersyndicale et à restreindre la mobilité des membres de façon à acquérir et à maintenir de fait des monopoles de représentations. Les juridic-

(18) ELDERMAN, M., « Labor Policy in a Democracy », *Current History*, août 1959, p. 97.

(19) MILLS, C.W., « The New Men of Power », New York, Hartcourt Brace & Co., 1948, pp. 125-6.

(20) Parmi l'abondante littérature sur ce sujet, nous suggérons:  
SEIDMAN, HAROLD, « Labor Czars — A History of Labor Racketeering », New York, Liveright, 1938.

SEIDMAN, JOEL, « Unions Rights and Union Duties », New York, Hartcourt Brace, 1943.

BARBASH, JACK, « The Practice of Unionism », New York, Harper, 1956.

HUTCHISON, JOHN, « Corruption in American Trade Unions », *The Political Quarterly Journal*, Vol. 28, No. 3, July-Sept., 1957.

TAFT, PHILIP, « Corruption and Racketeering in the Labor Movement », New York State School of Industrial Relations, Ithaca, Bulletin 38, 1958.

tions exclusives, les accords de non-agression, les clauses d'atelier fermé étaient des objectifs du syndicalisme d'avant le XXe siècle. Le « Wagner Act » a non seulement légalisé ces tendances mais les a érigées à l'état de système. C'est pourquoi l'on a senti le besoin de restreindre le pouvoir syndical avec la loi « Taft-Hartley » en 1947. L'importance actuelle de ces phénomènes explique en partie les campagnes menées aux Etats-Unis pour les législations sur le droit au travail (« right to work laws »).

Nous n'en concluons pas que le système de représentation majoritaire donne nécessairement lieu à ces phénomènes. Il est plus que probable que ces derniers ne se retrouvent pas au Canada sur la même échelle, pour plusieurs raisons, dont le climat social et surtout la présence de syndicats et d'unions moins puissants financièrement et en nombre de membres qu'aux Etats-Unis. Mais l'absence d'une publicité tapageuse autour de ces sujets n'implique pas leur non-existence. De plus, l'ampleur de ces phénomènes aux Etats-Unis est telle que le système de certification majoritaire est insuffisant pour l'expliquer à lui seul. Par contre, par le pouvoir monopolistique qu'il accorde, il crée une situation favorable au développement de ces conditions. De plus, lorsque ces conditions existent, il en assure la stabilité et la continuité parce qu'il est encore plus difficile pour les travailleurs de tenter et même de vouloir changer leurs affiliations.

Ces problèmes, quoique possibles sous le pluralisme syndical sont moins susceptibles d'exister à cause de la plus grande diversité des intérêts et des philosophies, de la plus grande capacité de contrôle et de sanction des membres sur leurs chefs et leurs organisations et parce que l'une ou l'autre des organisations pourra tirer un plus grand profit institutionnel en s'abstenant d'y participer.

Nous avons jusqu'ici analysé la conception nord-américaine de représentation ouvrière en appuyant nos remarques sur le système québécois de certification syndicale. Nous avons parfois longuement discuté les déficiences et les problèmes que ce système pose pour la démocratie sociale. A plusieurs reprises, nous avons proposé le pluralisme syndical de représentation comme moyen de remédier aux diverses lacunes de notre système. Les principales objections que le pluralisme peut rencontrer repose sur la crainte qu'il engendre des rivalités syndicales systématiques et affaiblisse le mouvement ouvrier. C'est pourquoi il serait utile de considérer l'attitude et l'expérience de certains pays qui ont adopté cette formule. Nous verrons que le problème des

rivalités syndicales ne se pose pas avec l'acuité que l'on craint, et avec l'Angleterre, qu'un syndicalisme puissant est viable sous ce système.

#### QUELQUES EXPÉRIENCES ÉTRANGÈRES

Plusieurs des mouvements syndicaux européens considèrent que la démocratie implique la collaboration entre différents groupes plutôt que l'hégémonie de l'un sur l'autre. On y considère que le droit d'association donne au travailleur la liberté de choisir un syndicat conforme à ses convictions. On y rejette aussi toute forme de pression de nature à obliger un travailleur à faire partie d'une organisation particulière ou à être soumis à sa domination. Kurt Braun<sup>21</sup> cite les opinions exprimées par les représentants de certains de ces mouvements syndicaux. Nous nous permettons de reproduire dans l'ordre celles des représentants allemand, anglais et suisse.

« The freedom to organize entitles the worker to join an organization which conforms with his convictions. This freedom of all workers must not lead to subjection; it must not result in compulsion which presses individuals into particular organizations. »

« We believe that trade union organization is best built on the basis of conviction, by persuading people that you have something of value to offer them, some service to give to them in return for their membership. »

« A monopoly necessarily implies suppression of a minority. A union, therefore, should not seek a monopoly position, precisely one has the majority, one can grant the minority freedom of speech and opinion. A majority that prevents a minority from expressing itself is a legalized dictatorship. Such a dictatorship, doubtless, can ideologically be advocated. If this is done, one should, however, abstain from twaddling about freedom and democracy. »

Le pluralisme de représentation syndicale existe dans plusieurs pays, notamment en France et en Angleterre.<sup>22</sup> L'expérience de ces deux pays présente de l'intérêt parce qu'ils ont la plus longue tradition

(21) K. BRAUN, *opus cit.*, pp. 169-170.

(22) *Sur l'Angleterre*

BAROU, N., « British Trade Unions », Gollanez, London, 1947.

FLANDERS, A. et CLEGG, H.A., « The System of Industrial Relations in Great Britain », Blackaweel, London, 1956.

COLE, G.D.H., « British Trade Unionism Today », Gollang, London, 1939.

CLEGG, H.A., « Industrial Democracy and Nationalisation », Blackwell, Oxford, 1951.

*Sur la France*

BOTHEREAU, ROBERT, « Histoire du syndicalisme français », Paris, 1945.

LEFRANC, GEORGES, « Les expériences syndicales en France », de 1939 à 1950, Paris, 1950.

ROBERT GOETZ-GIREAY, « La pensée syndicale française: militants et théoriciens », Armand Colin, Paris, 1948.



syndicale et parce que le système fonctionne chez l'un, sous le pluralisme confédéral, et chez l'autre, sous le singularisme confédéral.

Le système britannique de relations industrielles repose entièrement sur le volontarisme. La législation elle-même consacre ce caractère. C'est pourquoi, même avec une centrale unique, le pluralisme de représentation demeure possible. Sous le T.U.C., les unions et les syndicats en général n'ont pas cherché à devenir les seuls agents de négociation à l'exclusion des autres groupements « bona fide ». George Lefranc résume l'attitude du syndicalisme britannique comme ceci: « syndicalisme obligatoire mais pluralisme ». <sup>23</sup> A la table de négocia-

tion, les unions générales côtoient les unions de métiers et industrielles. La négociation collective dépasse généralement les cadres locaux et se fait au niveau industriel par l'entremise des comités conjoints (Joint Industrial Councils), sortes de comités paritaires où les syndicats sont représentés proportionnellement.

Sous le singularisme confédéral, l'existence du pluralisme de représentation dépend en large mesure des attitudes des organisations vis-à-vis la solidarité syndicale. Dans une large mesure, celles-ci ont réussi à maintenir la bonne entente et la discipline. Elles ont à cet effet prévu des mécanismes pour régler les conflits intersyndicaux à travers la médiation, la conciliation et l'arbitrage. Le T.U.C. a aussi créé un organisme spécial pour le règlement des conflits; le « dispute committee ». Interrogé sur le système, le ministre du travail anglais déclarait en 1946: <sup>24</sup>

« We have been asked this very vital and important question about the attitude that only one union should be recognized. That is not the Trades Union Congress attitude. It is laid down by the Trades Union Congress that there shall not be a complete an absolute right of recognition in any industry to any one union. They will not say this class of workers must go into this union and this class into another union. The American A.F. of L. does that but the Trades Union Congress has its own special committee, its dispute committee, which settles each case in its merits, and, as a rule, to the complete satisfaction of the union that bring the cases before them. »

En France, les rapports industriels sont régis par une forte réglementation statutaire. Celle-ci détermine des conditions bien précises de nature à favoriser le pluralisme syndical. A l'article 68 du Code du travail, la convention collective est définie comme:

(23) G. LEFRANC, *opus cit.*, p. 289.

(24) K. BRAUN, *opus cit.*, p. 160.

« Un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement. »<sup>25</sup>

De plus, de façon à ce que le pluralisme de représentation puisse exister réellement et fonctionner sans entraves:

« Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de disciplines et de congédiement. »

« Les chefs d'entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque. »<sup>26</sup>

Les structures syndicales françaises reposent essentiellement sur le pluralisme à tous les niveaux. La concurrence intersyndicale se fait sur la base de l'idéologie ou de la philosophie que chaque organisation représente. C'est pourquoi, traditionnellement, le syndicalisme français préconise le pluralisme de représentation et s'oppose à toute forme coercitive. Par exemple, Monsieur Tessier conseiller technique des travailleurs de France déclarait au sujet de l'atelier fermé, à la trentième session de la Conférence Internationale du Travail:

« Cette formule... est absolument contraire par elle-même à la liberté syndicale. Ce serait donc, un véritable non-sens que de lui donner, en quelque matière, une consécration sur le plan international, tandis que nos efforts doivent tendre à permettre de réaliser pleinement, effectivement, le syndicat libre dans la profession organisée. »<sup>27</sup>

(27) Conférence Internationale du Travail, Compte rendu des travaux, Trentième Session, Genève 1957, éditée par le B.I.T., Genève, 1948, p. 285.

C'est pourquoi, les conflits intersyndicaux, malgré les profondes différences idéologiques qui séparent les diverses organisations, ont été tenus au minimum.<sup>28</sup>

Mais cette faiblesse ne doit pas être imputée au pluralisme syndical. Elle dépend de conditions et circonstances particulières à la France, aux travailleurs français et au mouvement syndical lui-même, parmi lesquelles, le conditionnement historique, l'influence communiste, les politiques et l'orientation du mouvement syndical, le système de cotisation, l'attitude vis-à-vis la négociation collective, le rôle gouvernemental en cette dernière matière ainsi que plusieurs autres. Sur cette question, nous conseillons aux lecteurs intéressés de relire l'histoire syndicale française et de consulter des volumes comme celui de Raymond Le Bourre, « Le syndicalisme dans la Ve République ».

(25) Organisation internationale du travail, Séries législatives, mars-avril 1954.

(26) O.I.T., Séries Législatives, nov.-déc., 1957.

(28) C'est un fait reconnu que le syndicalisme français est un mouvement faible.

Selon l'étude de Braun, l'expérience du pluralisme syndical dans les divers pays où il existe a été plutôt positive. Les organisations syndicales, malgré les différences parfois profondes qui les séparent, ont su demeurer en deça du point de crise. Elles ont développé des « *modus vivendi* » qui leur ont permis de coexister tout en ayant une action efficace. Les conflits intersyndicaux ne semblent pas avoir été plus nombreux ni plus graves qu'en Amérique du Nord.

« Through unity of action of movements representing different ideologies has not been possible in a number of respects, affiliates of the different central bodies and the principal federations as such have found themselves compelled to co-operate in collective bargaining or for the protection of common interests of the working class. They have done so in individual establishments as well as in joint organizations and public institutions of various types and on various levels. In spite of numerous and serious frictions, they have generally sought to maintain a basis for such co-operation and — to use their own language — for fighting in one and the same battleline.

« It is obvious that minority movements and smaller unions have depended on the maintenance of general union solidarity in a higher degree than federations and individual organizations representing large majorities in an enterprise or state. Where in an establishment unionists belonging to one movement have predominated, or where in a country the strength of one labor group has outweighed that of others, the powerful organizations naturally have been tempted to refuse co-operation with the weaker ones. Although unions in a number of instances have succumbed to this temptation, top leaders have resisted it in a considerable measure. They have done so not only in deference to union solidarity. They also have wished to prevent adversaries of unionism from making capital out of union disunity. In addition, they have sought to avoid the risk that unions which they suppress in one establishment or at one time retaliate in kind in some other enterprise or at some other time. »<sup>29</sup>

### Conclusion <sup>(30)</sup>

Le pluralisme de représentation syndicale peut être considéré comme fonctionnel dans une société industrielle démocratique. Il est naturel et sain parce qu'il présuppose l'existence et l'expression de conceptions idéologiques, sociales, économiques et politiques différentes. Il est donc une assurance contre les tendances à la monopolisation économique et au monolithisme idéologique, inhérents aux organisations fortement concentrées ou centralisées. Il permet aux diverses factions de dépasser le niveau de l'intérêt strictement immédiat parce que les adhésions impliquent l'acceptation et le partage d'un certain nombre

(29) K. BRAUN, *opus cit.*, p. 168-169.

(30) Cet article n'avait pas pour but d'exposer les modalités de l'application du pluralisme au Canada. C'est pourquoi aucune mention n'est faite sur les problèmes que cette application soulèverait et sur les réformes légales, structurelles et psychologiques qui seraient nécessaires. Ces modalités pourraient faire l'objet d'un autre article. Pour le moment, nous avons voulu limiter nos remarques à une discussion générale au niveau des principes.

de conceptions. Normalement, le transfert d'allégeances implique une modification des convictions. Ce système repose entièrement sur le volontarisme lequel est fondamental à l'expression des libertés humaines. A ce sujet, Samuel Compers disait: « no lasting gain has ever come from compulsion. If we seek to force, we tear apart that which, united, is invincible ». <sup>31</sup>

Sous le pluralisme, la plupart des formules dites de sécurité syndicale deviennent inutiles, parce que l'usage de la force, ce qui n'exclut pas les efforts pour convertir à certaines convictions les indifférents et même les autres, n'est pas le moyen de réaliser un changement réel dans les convictions. Le syndicalisme européen l'a compris. Dans ce contexte le syndicalisme se justifie par l'attention qu'il porte à ses membres et les services qu'il leur rend. Il doit nécessairement dépasser le niveau du pain et du beurre. La façon dont les organisations rivales peuvent vivre côte à côte est un test de la maturité de leurs chefs et du caractère vraiment démocratique de ces organisations.

La concurrence intersyndicale instaurée par les formes pluralistes est aussi salutaire pour le mouvement ouvrier. Les grandes périodes d'expansion de la F.A.T. coïncident avec celles où elle était opposée à une centrale syndicale rivale, soit les Chevaliers du Travail, les Industrial Workers of the World et finalement le C.I.O. C'est au cours de ces périodes que la F.A.T. a le plus évolué sur le plan des structures et des idées et qu'elle a fait les gains les plus considérables quant à la densité d'organisation des travailleurs. C'est pourquoi, Ross écrivait: « leadership rivalry is the lifeblood of the unionism in the United States. After all, the american trade union is pragmatic to the core, neutral in ideology and weak in political purpose. In the absence of competition for the allegiance of workers, there would be little else to assure its militance and guarantee its role as an agency protest ». <sup>32</sup> De même, sous le système volontaire anglais, le syndicalisme est celui qui a atteint la plus forte densité d'organisation des travailleurs; 45% des travailleurs sont syndiqués, comparativement à environ 30% aux Etats-Unis.

Le pluralisme de représentation syndicale serait viable dans notre contexte économique, pourvu que l'appareil sociétaire fourni par le système juridique lui crée des conditions d'existence qui ne mettent

(31) C.A. KOTHE, *opus cit.*

(32) Ross, A.M., « Trade Union Wage Policy », 1948, p. 63.

pas le syndicalisme dans un état d'infériorité vis-à-vis le patronat et qu'il favorise au contraire une relation sur un pied d'égalité. Il est vrai que l'instauration d'un tel système implique une transformation considérable de notre système de relations industrielles et une révision de l'ordre des valeurs et de la hiérarchie des fins et qu'elle ne peut se faire sans heurt et sans difficulté. Néanmoins, elle est nécessaire pour une véritable démocratie. Il appartiendra aux différentes organisations syndicales de développer des terrains d'entente et de créer des mécanismes de règlement de leurs conflits.

Pourquoi ne pas adopter la formule préconisée par le T.U.C.; syndicalisme obligatoire, mais pluralité de représentation?

### **Labor Pluralism at the Local Level**

Labor pluralism is based upon the freedom of workers to combine in association of their own choosing, to maintain, withdraw or change their support toward a particular organization. Essentially, the concept of labor pluralism infers that different associations are competing to represent a unit of workers and to act on its behalf. Where there is no such competition, like between unions with different jurisdictional rights, we simply deal with labor plurality. Labor pluralism may be considered at three levels: the first refers to rival union confederations; the second implies union federations claiming the same jurisdictional rights; the third involves many unions competing at the local plant or the work place.

This third level is at the base of labor democracy and labor pluralism at other levels. This is why the present analysis bears upon its application in the Province of Quebec. The Labour Relations Act (1944) provides us with a starting framework. Some select committees, appointed in 1943 to study this question, proposed almost unanimously a system of multiple unions representation at the local level. But, following the Wagner Act (U.S.), the law built up a system of single union certification. In order to reduce industrial strike and to insure the right of association, only one bargaining agent was to be recognized, and the employer was bound to deal with the union comprising the absolute majority of his employees. The law allows therefore a monopolistic power to the union that has been granted the exclusive right of collective representation. Consequently, a certain number of non-functional implications to labor democracy has to be deduced and pointed out.

In spite of minor concessions to the principle of labour pluralism, the law puts a restraint upon the workers' free choice of a union which conforms to their convictions, for the association chosen by the majority is the sole collective agent. The minority is compelled to work under the conditions imposed by the majority,

and sometimes, to join the ranks of the union recognized. On the other hand, because of the union security clauses and the no-raiding pacts, it is becoming gradually more and more difficult for the workers to throw out the union that has once been legally recognized. The capacity of union members to withdraw from membership is restricted. Under a closed shop agreement, this capacity is almost non-existent, since the attempt to join a new association involves a possible loss of the job, a risk that most workers are not ready to take.

This situation leads to a gradual shift of power and control from the workers to the labor leaders and to a possible substitution of the institutional goals and ends to those of the workers. It may also lead, under certain circumstances, to corruption, racketeering and collusion. Finally, it makes possible an unfair competition which favors big and powerful unions against smaller ones.

Moreover, many countries have adopted the system of labor pluralism. Their experiences are conclusive. The weaknesses previously enumerated have been minor problems in these countries. Union rivalries seem to have been kept to a minimum and powerful labor movements have developed throughout the years.

This is why, as a concluding remark, it is submitted that labor pluralism is workable in our system of industrial relations as a mean to achieve a greater social democracy.

*Rapport du XIIIe Congrès  
des relations industrielles (1958)*

**LE REGLEMENT DES CONFLITS D'INTERETS  
EN RELATIONS DU TRAVAIL  
DANS LA  
PROVINCE DE QUEBEC**

*Préface (GÉRARD DION). I—Exposé des régimes contemporains: a) dans la province de Québec (JEAN-RÉAL CARDIN); b) dans d'autres états (GILLES BEAUSOLEIL). II—Jugements sur le régime québécois: a) équivoques du régime québécois (ROGER CHARTIER); corrections à apporter au régime québécois (GUILLAUME GEOFFRION et GÉRARD PICARD). III—Les cas des services publics: a) Le problème des services publics et des entreprises d'intérêt public (R. H. MANKIEWICZ); b) corrections à apporter (GUY MERRILL-DESAULNIERS). IV—Labour Relations Policy: Proposed Remedies (H.D. WOODS). V—L'intervention de l'Etat dans le règlement des conflits d'intérêts (ADOLF STURMTHAL).*

**1 volume — Prix \$3.00**

**LES PRESSES UNIVERSITAIRES LAVAL**

**28, rue Ste-Famille  
Québec, P.Q., Canada.**