

Les données nouvelles des relations du travail en Europe depuis la deuxième guerre mondiale

Recent Features in European Labor-Management Relations Since the Second World War

Jean-Réal Cardin

Volume 20, numéro 1, 1965

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027543ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027543ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Cardin, J.-R. (1965). Les données nouvelles des relations du travail en Europe depuis la deuxième guerre mondiale. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 20(1), 3–24. <https://doi.org/10.7202/027543ar>

Résumé de l'article

L'auteur se propose, dans la présente étude, de caractériser les changements survenus depuis la deuxième guerre mondiale dans les systèmes de relations industrielles des principaux pays de l'Europe occidentale. Il y insiste particulièrement sur l'évolution des contextes et des idéologies et leur incidence sur les structures et les fonctions des partenaires sociaux, patronats et syndicats. Les principaux pays étudiés sont la Grande-Bretagne, la France, l'Allemagne de l'Ouest, la Belgique, les Pays-Bas, la Suède et le Danemark.

Les données nouvelles des relations du travail en Europe depuis la deuxième guerre mondiale *

Jean-Réal Cardin

L'auteur se propose, dans la présente étude, de caractériser les changements survenus depuis la deuxième guerre mondiale dans les systèmes de relations industrielles des principaux pays de l'Europe occidentale. Il y insiste particulièrement sur l'évolution des contextes et des idéologies et leur incidence sur les structures et les fonctions des partenaires sociaux, patronats et syndicats. Les principaux pays étudiés sont la Grande-Bretagne, la France, l'Allemagne de l'Ouest, la Belgique, les Pays-Bas, la Suède et le Danemark.

A — Les années précédant la deuxième guerre mondiale

LES CARACTÉRISTIQUES TRADITIONNELLES

Chacun des pays étudiés a parcouru son propre chemin sur la voie de l'industrialisation. Il est donc assez difficile, pour ne pas dire impossible, de les assimiler les uns aux autres sans fausser jusqu'à un certain point l'analyse globale qu'on peut entreprendre de leurs évolutions respectives en matière de relations du travail.

Chacun d'eux a fait sa propre expérience en un tel domaine; chacun a subi sa révolution industrielle propre dans le temps et l'espace. Les conditions ont en conséquence varié de l'un à l'autre selon l'épo-

CARDIN, JEAN-RÉAL, avocat (B.C.L., McGill), M.A. Rel. Ind. (Université de Montréal), études graduées en Economique, Sociologie et Relations industrielles (Université de Chicago), directeur du Département des Relations industrielles de l'Université Laval.

* Ce texte est tiré d'une étude plus vaste faite pour le Conseil économique du Canada ayant pour titre « Expériences et progrès dans le domaine des relations patronales-ouvrières en Europe : Aspects institutionnels, juridiques et politiques ».

que où l'industrialisation s'y est accomplie; selon les branches d'activité économique prédominantes à cette époque; selon, aussi, la structure industrielle et le degré plus ou moins élevé de développement technique et d'intégration industrielle de leurs économies respectives.

Il est cependant des points communs qui servent à les caractériser dans l'ensemble, d'un point de vue historique, car, si des pays comme la Suède et le Danemark n'ont pas eu à traverser les mêmes phases pénibles de l'industrialisation que l'Angleterre ou même la France ont eu à le faire, il faut reconnaître que les schèmes d'esprit développés dans les sociétés industrielles pionnières, les idéologies qui en sont issues, se sont diffusées à l'étranger, et ont en quelque sorte servi de toile de fond aux tensions, aux affrontements qui ont marqué l'évolution des relations du travail dans l'ensemble des pays étudiés.

LES CONTEXTES

Dans l'ordre de la technologie, à venir jusqu'à la deuxième guerre mondiale, il faut noter le caractère relativement décentralisé de la structure industrielle dans la plupart des pays étudiés. Ceci est, à notre avis, un élément distinctif des pays européens, si on les compare aux Etats-Unis, par exemple, et même au Canada.

La Grande-Bretagne avait déjà fait un progrès remarquable dans le sens de la concentration industrielle, mais depuis la première guerre mondiale, son infra-structure industrielle vieillie dans plusieurs secteurs vitaux de son économie, une technologie déficiente et de sérieux problèmes de concurrence sur les marchés mondiaux, ont suscité chez elle de graves tensions en relations du travail.

La France, pour sa part, demeure jusqu'à la dernière guerre le pays de l'activité artisanale, des boutiques petites et nombreuses, au personnel restreint et aux méthodes archaïques de production, de direction et de politiques de main-d'oeuvre.

L'Allemagne et l'Italie bâtissent leur appareil technique et industriel en vue surtout de la suprématie militaire.

De plus, en dépit des développements provoqués par la première guerre mondiale, chez la plupart des pays étudiés, l'entreprise en ces

pays est encore, à venir jusqu'au dernier conflit, centrée sur la production industrielle (secteur secondaire) alors que les services (secteur tertiaire) n'y occupent qu'une place relativement réduite.

Donc: relativement peu de grands complexes bureaucratés au capital social largement diffusé, comme c'est le cas aux Etats-Unis à la même époque; développement relativement faible de la direction technocratique de l'entreprise (management) susceptible de former une classe intermédiaire de « cadres » entre les propriétaires et la main-d'oeuvre; population salariée en grande partie composée d'ouvriers industriels, avec une proportion relativement faible de « cols blancs » salariés de l'industrie.

Tout ceci a informé assez considérablement les attitudes patronales et syndicales en Europe, et a servi puissamment à caractériser les relations du travail en ces pays; à venir jusqu'aux années de l'après-dernière guerre.

Sur le plan économique, il faut noter que les systèmes européens de relations industrielles se sont développés dans un climat économique exerçant sur les salaires une pression écrasante en vertu de la concurrence s'échelonnant du haut en bas de la pyramide industrielle, ce qui maintenait la rémunération du travail presque automatiquement au niveau de la simple subsistance, en régime de contrat individuel de travail et en l'absence d'organisation syndicale solide sur le marché du travail.

De plus, la fréquence des cycles économiques et les récessions fréquentes entraînant des crises de chômage aigües et récurrentes, alliées à l'absence quasi-totale de mesure de sécurité sociale, ont servi puissamment à susciter chez les classes laborieuses européennes un sentiment de frustration et d'insécurité qui se traduira dans les idéologies des mouvements syndicaux qui les représenteront au cours de ces années.

Enfin, dans l'ordre « politique », c'est-à-dire, des structures de pouvoir existant dans les communautés étudiées, à venir jusqu'au dernier conflit mondial nous dégagerons quelques lignes de force susceptibles de nous éclairer sur le statut des parties en présence, au sein de ces communautés.

Dans tous les pays étudiés, ce qui caractérise essentiellement le rapport des forces en présence, non seulement dans l'usine, l'entreprise

ou l'industrie, mais dans la société politique elle-même, c'est l'identification des valeurs bourgeoises à celles des détenteurs du pouvoir réel, sous quelque forme et dans quelque secteur qu'il s'exerce.

Dans l'ordre économique comme dans l'ordre politique, les assises du pouvoir résident dans le patrimoine. L'exercice des droits politiques en Europe a été longtemps relié à la propriété¹. L'Etat bourgeois était acquis à la doctrine de la non-intervention en matière économique. Le patronat, dont les valeurs s'identifiaient à celles de la communauté et des pouvoirs politiques, était le seul à édicter l'ensemble des règles régissant les rapports sociaux au sein de l'entreprise.

A venir jusqu'à la dépression économique des années '30, l'Etat, dans la plupart des pays européens, n'est intervenu que fragmentairement en matière sociale et économique, tout en laissant les postulats de base de l'économie capitaliste en place.

La dépression des années '30, est cependant venue modifier quelque peu les données du problème, en entraînant une baisse de prestige considérable de l'entreprise privée et du patronat, un recul marqué des valeurs dominantes, une révision des positions gouvernementales vers un sens plus aigu des problèmes sociaux et de son rôle dans leur solution éventuelle.

Mais il reste que les systèmes de relations industrielles de ces pays ont été largement influencés par les contextes politiques traditionnels dans lesquels ils se sont historiquement développés.

LES IDÉOLOGIES

Quelles idéologies les conditions, que nous venons d'esquisser, ont-elles conférées aux partenaires sociaux en relations du travail, à venir jusqu'au dernier conflit mondial? Il est intéressant d'en dresser un bref inventaire afin de pouvoir mieux évaluer les positions actuelles de ces derniers en matière de relations du travail généralement et plus particulièrement en ce qui a trait à la coopération ouvrière-patronale dans les pays étudiés.

(1) Ce n'est qu'en 1867, en Grande-Bretagne, lors du second « Reform Act », que le suffrage universel a finalement été octroyé à l'ensemble de la population; en France, il ne l'a été qu'à partir de 1848.

Le patronat

Chez le patronat européen, les contextes que nous venons de présenter font se développer chez l'ensemble de ses représentants une idéologie conservatrice très accentuée. L'économie dominant la politique, ils ne sont pas prêts à abandonner les positions de pouvoir qu'ils détiennent au sein de la communauté et de les partager avec la classe ouvrière qui symbolise à leurs yeux la révolution, le désordre et l'anarchie.

Ils tiennent à tout prix à conserver leur toute-puissance à l'intérieur de l'entreprise et leur influence sur les pouvoirs publics et sur les institutions qui agissent sur l'opinion publique.

Au cours des années précédant la deuxième guerre mondiale, une nouvelle solidarité dans le refus d'obéir aux pressions externes s'exerçant sur eux par les pouvoirs publics, les syndicats et l'opinion à l'occasion de la dépression économique, se crée chez eux et se développe au point de constituer un puissant instrument de résistance sociale et d'action politique.

C'est ainsi que se développent peu à peu les vastes associations d'employeurs, si puissantes et si bien organisées en vue d'opposer un front aussi uni que possible vis-à-vis la revendication organisée des travailleurs.

Il faut toutefois souligner le caractère constructif des réactions des patronats scandinaves qui, dès le tournant du siècle adoptaient la politique du dialogue avec les organisations syndicales, de peur de voir les pouvoirs publics, plus interventionnistes dans ces pays, envahir le champ des relations du travail et les supplanter par le biais de la loi et de l'administration, dans leur rôle naturel en matière de gouvernement de l'industrie.

La Grande-Bretagne aussi, à ce point de vue, doit être distinguée des patronats d'Europe continentale, car les employeurs britanniques, pour conservateurs qu'ils fussent, n'en reconnaissent pas moins la nécessité d'accepter un certain dialogue avec les trade-unions déjà solides « industriellement » et influentes en politique.

Les syndicats

Quant aux syndicats, aux prises avec la revendication sociale et économique, mais en même temps confrontés avec les aspirations d'émancipation politique de leurs adhérents et des classes laborieuses tout entières, face à ce qu'ils appelaient la collusion patronale-gouvernementale en régime de domination bourgeoise et d'économie libérale, ils n'ont d'autre alternative que de donner dans l'agitation politique et la lutte sociale à vaste portée.

Ils représentent en Europe, la classe ouvrière tout entière et constituent avant tout le canal par excellence des aspirations globales des salariés de l'industrie, et des économiquement faibles en général. Ce qui n'est pas le cas en Amérique où, à la même époque, la différenciation des classes sociales est à peine existante, et où la plénitude des droits politiques existe déjà pour l'ensemble des populations.

Les syndicats européens développent donc, ou plutôt expriment d'abord un esprit de classe très articulé. Ils ne sont pas tellement des groupes fonctionnels agissant surtout sur le marché du travail, comme c'est le cas en Amérique, mais plutôt l'expression d'une classe agissant sur les structures même de la communauté où ils exercent leur action².

A cette fin, ils endossent les postulats socialistes de la lutte des classes. Sur le continent les théories marxistes triomphent chez eux et s'incarnent dans un refus total des schèmes capitalistes et même des structures politiques existantes. En France, c'est l'anarcho-syndicalisme³ ; en Angleterre, c'est le travaillisme, qui pour n'être pas marxiste, n'en demeure pas moins voué à une restructuration sociale mettant en cause les assises même de l'économie traditionnelle.

(2) « Les syndicats de salariés sont des acteurs économiques ; mais ils ont ce trait paradoxal de s'être presque toujours constitués non pas tellement pour agir sur le marché de la main-d'oeuvre que pour protester contre le fait qu'il y en ait un. » J.-D. Reynaud, *Les syndicats en France*, Collection U, Librairie Armand Colin, Paris, 1963, p. 114.

(3) Nous ne faisons qu'indiquer ici le trait le plus significatif historiquement. Car dans la plupart des pays de la Communauté économique européenne actuelle, des centrales syndicales non révolutionnaires, d'inspiration chrétienne, se sont développées depuis le tournant du siècle et n'ont cessé de s'affirmer, dans l'entre-deux-guerres et depuis le dernier conflit mondial. La C.F.T.C. française, la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique, les centrales protestante et catholique aux Pays-Bas, la CISL en Italie formée après la guerre, en sont des exemples.

Etant faibles économiquement pour les raisons exposées plus haut, ayant à faire face à une solidarité patronale très efficace, n'espérant à peu près rien sinon par le truchement d'un nouvel ordre politique, ils deviennent vite « politisés » et, lorsqu'ils ne cherchent pas à renverser le pouvoir, ils concentrent vers lui le gros de leurs revendications, via l'opinion publique, afin d'obtenir ce que l'action purement économique ne saurait leur donner. Ils cherchent à obtenir par voie législative et réglementaire ce que l'action directe sur le marché du travail obtient à nos syndicats nord-américains.

A cette fin, ils forment des partis politiques ou se mettent à la remorque, avec des liens plus ou moins puissants, de formation politiques de gauche déjà existantes.

Un dernier caractère est à noter en ce qui concerne l'idéologie traditionnelle des syndicats européens. C'est que, si fondamentalement ils représentent une classe sociale, leurs attaches politiques même, du moins dans certains pays tels la France, l'Italie, la Belgique et les Pays-Bas, deviennent pour eux un facteur de division sur le plan idéologique, soit au sein même des formations socialistes, soit à cause des différentes catégories ouvrières qu'ils représentent sur le plan des croyances religieuses. Cet éparpillement idéologique des syndicats européens est un facteur des plus importants à souligner du point de vue des attitudes qu'ils démontreront, au cours des années d'après-guerre, vis-à-vis la coopération et la solidarité inter-syndicale en régime d'économie concertée.

LES STRUCTURES ET LES FONCTIONS

Le patronat

Ce qui est caractéristique, chez les patronats européens en général, c'est, comme nous l'avons souligné, la formation d'associations d'employeurs dans pratiquement chaque branche industrielle, dans le but de négocier avec les syndicats et de défendre leurs intérêts, en tant qu'employeurs, auprès des pouvoirs publics. Et cela, dès avant la dernière guerre mondiale, et dans certains pays, depuis déjà de très nombreuses années.

C'est encore le regroupement, dans tous ces pays, des associations de branches ou d'industries, en de vastes confédérations patronales⁴, au niveau national, non pas dans la plupart des cas (nous verrons cela plus bas) pour fins de négociation, mais pour assurer une certaine homogénéité dans les attitudes patronales face aux demandes syndicales, en matière de politiques de salaires, de relations avec le personnel, de sécurité sociale négociée ou octroyée unilatéralement.

Ces « confédérations » ont aussi eu pour fin primordiale, la représentation des intérêts généraux des patronats auprès des pouvoirs publics et de l'opinion publique relativement aux mesures législatives dans le champ du travail et de l'industrie, aux matières de politiques nationales d'emploi, de salaires, de sécurité sociale émanant de l'Etat et de toute décision d'envergure nationale pouvant toucher leurs membres à un titre ou à un autre.

Enfin, des associations régionales et locales, multi-industrielles ou spécialisées, sont venues compléter le réseau imposant des associations d'employeurs dans les pays étudiés.

Les syndicats

Les organisations syndicales pour leur part, créées sous l'empire des contextes et en fonction des idéologies esquissées plus haut, se sont structurées naturellement en conséquence.

Est à noter d'abord le caractère hautement centralisé de l'organisation syndicale au niveau des fédérations professionnelles ou industrielles, i.e., au niveau de la branche ou du secteur d'activité économique. Le centre du pouvoir syndical réside principalement à ce niveau.

Au niveau de l'entreprise, la présence des centrales y est relativement très faible d'une façon générale, et dans certains pays elle

(4) En Suède, par exemple, la SAF (Confédération patronale suédoise) est créée dès 1902 ; en Grande-Bretagne, la B.E.C. (British Employers' Confederation) voit le jour en 1919, mais n'était que la consolidation d'associations particulières d'employeurs dont les premières fondations remontent au milieu du XIXe siècle ; en France, la C.G.P.F. (Confédération générale de la production française) apparaît en 1919 réunissant de puissantes unions patronales existant depuis déjà longtemps. Elle se transforme en 1936 pour devenir la Confédération générale du Patronat français.

n'existe tout bonnement pas. Le syndicat local, en France par exemple, est avant tout extérieur à l'entreprise ou à l'établissement, consistant en un regroupement local ou régional des adhérents à la centrale commune.

En Angleterre, bien que les « shop stewards » soient officiellement issus des trade-unions auxquelles leurs commettants appartiennent, ils sont avant tout les mandataires choisis par ces derniers et jouissent d'une indépendance quasi-absolue vis-à-vis les représentants nationaux officiels⁵.

Quoiqu'en Suède, le pluralisme au niveau local soit la règle de part et d'autre, il faut remarquer que dans ce pays, il existe des sections d'entreprises qui semblent officiellement reconnues par l'employeur et qui, de plus, semblent jouer un rôle actif, assurant la présence des centrales dans l'entreprise. Cette relative absence des centrales syndicales dans l'usine s'explique assez bien si nous considérons entre autres facteurs l'éparpillement idéologique des travailleurs et le pluralisme syndical en honneur, quant à la représentation des travailleurs au plan local, jalousement protégé par le droit européen du travail, contrairement à la priorité donnée en Amérique du Nord, à l'agence exclusive de négociation au syndicat majoritaire, pour fins de représentation au niveau local.

Quant à ce qui a trait au niveau confédéral (organisations d'envergure nationale) la situation varie d'un pays à un autre⁶ mais dans l'ensemble les confédérations ne disposent d'aucun pouvoir de négociation et ne constituent tout au plus que de vastes regroupements idéologiques chargés simplement de « coordonner » l'action des corps affiliés, en matière de politiques générales du travail organisé, et de représentations vis-à-vis les pouvoirs et l'opinion publics.

Dans ces conditions, la convention collective est un processus hautement centralisé au niveau de la branche industrielle, sur le plan na-

(5) Une remarque du professeur B.C. Roberts, lors d'une entrevue avec lui, à Londres récemment, exprime d'une façon peut-être un peu absolue mais cependant très réaliste, la situation à ce sujet, lorsqu'il dit : « Ils (les shops stewards) n'ont à répondre à personne » (They are responsible to nobody).

(6) Les pays scandinaves étudiés, Suède et Danemark, sont encore à distinguer ici, étant donné le rôle éminent qu'assument les centrales dans les négociations collectives depuis assez longtemps, en posant, au plan national, les grands jalons selon lesquels se négocient les conventions de branches et les accords particuliers.

tional très souvent, ou tout au moins régional, impliquant la totalité ou un nombre considérable d'entreprises opérant dans la branche en question.

Le droit même de la convention collective, en Europe, consacrait cet état de choses, en n'en faisant qu'une sorte de réglementation des contrats individuels de travail, prévoyant des conditions minimum de travail et de rémunération, donc très peu articulée en tout ce qui concerne l'ensemble des aspects normalement couverts d'une façon détaillée par nos conventions nord-américaines.

Ce sont là, quelques-unes des caractéristiques traditionnelles des systèmes européens de relations du travail, du moins, à venir jusqu'au dernier conflit mondial. Nous tenterons brièvement de souligner quelques-uns des changements survenus en ces pays dans les années subséquentes aux événements de 1939-1945.

B — Les années d'après-guerre et les transformations qu'elles suscitent

Ce qu'il est intéressant de constater, du point de vue de l'observateur étranger qui s'intéresse aux expériences et aux progrès en matière de relations du travail en Europe, en vue d'y déceler des éléments valables de coopération ouvrière-patronale ou tout au moins des formules utilisables à cette fin, c'est le chemin immense parcouru depuis la dernière guerre mondiale, par la majorité de ces pays dans le sens d'une plus grande coopération entre les agents de leurs économies respectives.

Non pas que la paix sociale y règne universellement, ni que les tensions y soient absentes ou les désirs de chaque groupe social, entièrement satisfaits. Au contraire, des problèmes anciens et surtout nouveaux y existent encore en grand nombre comme nous le verrons plus loin.

Il reste toutefois qu'un climat nouveau, qu'il importe de bien caractériser, informe depuis quelques années les relations du travail en ces pays et que, sur le plan des institutions à tout le moins, des appareils, compliqués peut-être, mais très articulés de coopération objective

en face des principaux problèmes de relations du travail y ont été développés et mis au point.

Ce qui frappe au premier chef l'observateur, c'est la transformation profonde, du moins en certains pays, des conditions et de l'esprit dans lesquels s'inscrivent les relations du travail, au point que les structures créées, comme nous l'avons vu, en vue du conflit social, sont maintenant très souvent devenues les bases institutionnelles même d'une plus grande coopération entre les partenaires sociaux et le truchement naturel de leur dialogue accentué avec les pouvoirs publics en régime d'économie de plus en plus « concertée ».

Pour l'observateur nord-américain habitué à considérer les expériences européennes en relations du travail à travers le prisme de l'histoire, selon les situations décrites plus haut, il s'agit sûrement là d'un phénomène des plus intéressants à mettre en rapport avec ce qui existe en ce domaine en Amérique du Nord.

Quoiqu'il soit assez difficile de porter des jugements tranchés au sujet des différents pays étudiés, il est utile de préciser que ce phénomène d'une plus grande coopération entre agents de l'économie apparaît beaucoup plus frappant chez les pays où les conflits sociaux et l'esprit de lutte y étaient, à venir jusqu'à la dernière guerre, les plus aigus: la France et la Belgique en sont des exemples, sans parler de l'Allemagne et de l'Italie.

Assez paradoxalement, c'est la Grande-Bretagne, dont le système de relations industrielles a été depuis plus longtemps qu'aucun autre un exemple de compromis systématisé, qui semble faire l'expérience la plus pénible, présentement, en matière de relations du travail et de coopération ouvrière-patronale-gouvernementale. Des explications existent que nous tenterons de souligner plus bas.

Selon quels nouveaux faits, en vertu de quels changements les relations du travail contemporaines en Europe occidentale ont-elles atteint à ce degré de paix relative et de participation que nous leur connaissons maintenant?

Il serait bon d'en énumérer succinctement quelques-uns, avant d'entreprendre l'étude des institutions actuelles et des problèmes qui s'y rattachent.

LA TECHNOLOGIE NOUVELLE ET L'ÉCONOMIE « DE PROSPÉRITÉ »

Dans les ordres de la technologie et de l'économie, quelques faits importants sont à noter.

Depuis la fin de la deuxième guerre mondiale, la plupart des pays de l'Europe occidentale sont engagés dans « une nouvelle révolution industrielle »⁷.

La concentration industrielle se généralise, le progrès technique s'accroît à un rythme rapide, les investissements s'accroissent et se diversifient, les marchés s'élargissent avec la création des « grands ensembles » représentés par les diverses « communautés » européennes, la Communauté économique européenne en tête.

L'entreprise change de dimensions, acquiert peu à peu la stature du grand complexe anonyme et bureaucratisé aux mains des technocrates qui sont en train de constituer une nouvelle catégorie « fonctionnelle » de première importance dans l'Europe moderne.

La complexité des problèmes d'équilibre, dans cette Europe de plus en plus intégrée amène une participation gouvernementale dans les affaires économiques de plus en plus intense, sous la forme de plans, de programmes de stabilisation des prix et des revenus, d'objectifs de croissance économique, de systèmes renouvés de sécurité sociale.

De nouvelles classes salariales: les professionnels, les techniciens, les « cadres » en général apparaissent; le secteur tertiaire se développe et entraîne des changements dans la structure des emplois et les caractères de la main-d'oeuvre.

Enfin, initié par l'aide américaine au sortir de la guerre, un mouvement général de relèvement économique et social s'est amplifié au point de transformer les économies de ces pays d'économie « de subsistance » qu'elles étaient avant guerre, en des économies de relative « abon-

(7) ANDRÉ PHILIP, « *La Gauche : mythes et réalités* », Aubier, Editions Montaigne, Paris, 1964, p. 68.

dance ». Les niveaux de vie se sont incontestablement accrus depuis quinze à vingt ans, les revenus sont augmentés⁸.

LES NOUVELLES « STRUCTURES DE POUVOIR »

Sur le plan « politique », celui de la structure des pouvoirs au sein des communautés européennes et sur celui des idéologies, quelques éléments essentiels de changement sont aussi à retenir.

En ce qui a trait au patronat européen, nous avons déjà noté que la dépression économique des années d'entre-deux-guerres avait considérablement miné son prestige dans l'opinion publique; la dernière guerre, sauf en Angleterre et en Suède, vient consacrer ce déclin du prestige patronal. Les valeurs capitalistes sont battues en brèche, sous l'odieux de la « collaboration » de certains entrepreneurs à l'« ordre nouveau » de l'envahisseur, et de l'identification des puissances bourgeoises conservatrices au succès des fascismes allemands et italiens. L'alliance avec la Russie dans la victoire commune entraîne une montée spectaculaire des forces de gauche où militent des éléments communistes influents.

Quant aux organisations syndicales, quoique démembrées dans de nombreux pays sous l'occupation, elles sortent du dernier conflit très vigoureuses quant à l'esprit et nanties d'un statut qu'elles n'ont jamais connu jusque là, grâce à leur participation à la « résistance ». Elles incarnent les forces progressives et les valeurs démocratiques.

On a besoin d'elles pour reconstruire. L'opinion publique est donc plus que jamais favorable à ce qu'elles représentent.

Les pouvoirs publics, pour leur part, doivent intervenir de plus en plus et devenir partenaires actifs en matière économique et sociale. Les

(8) Pour une excellente discussion des effets de la prospérité accrue en Europe occidentale sur les systèmes de relations industrielles européens, voir les trois articles d'Arthur Ross, de l'Université de Californie (Berkeley) consacrés à la Grande-Bretagne, l'Allemagne de l'Ouest, la France et l'Italie :

- a) *The New Industrial Relations in Britain*, I.R.R.A. Proceedings of the Spring Meeting, Philadelphia, Penn., May 8-9, 1962 ;
- b) *Prosperity and Labor Relations in Europe : Italy and France*, Industrial and Labor Relations Review, Vol. XVI, Oct. 1962 ;
- c) *Prosperity and Industrial Relations : The Case of West Germany*, Quarterly Journal of Economics, Vol. LXXVI, Aug. 1962.

lois du travail sont refondues, et de nouveaux textes favorables aux aspirations populaires sont adoptés signifiant souvent une réorientation profonde des relations du travail. Des gouvernements de gauche ou de centre gauche prennent la relève, dans la plupart des pays, des équipes conservatrices d'avant-guerre.

LA RÉORIENTATION DES IDÉOLOGIES

Les idéologies des partenaires sociaux en sont modifiées en conséquence.

Une des explications-clefs pouvant rendre compte du changement opéré dans les mentalités des participants aux systèmes de relations industrielles des pays étudiés, laquelle nous a été donnée d'ailleurs par la plupart des personnes que nous avons interviewées dans ces pays, c'est le fait pur de l'expérience de la guerre elle-même. Cette dernière a été le creuset d'entre-aide par excellence, face à l'ennemi commun, des groupes d'intérêts en relations industrielles, du moins dans les pays occupés.

Un climat de coopération syndicale-patronale, et aussi inter-syndicale, forgé durant ces années de résistance s'est perpétué. Les parties en présence sortent du conflit transformées dans leur mentalité et leurs attitudes. Les solidarités créées durant les années de guerre, sont en parties maintenues sous l'effort de reconstruction nationale à entreprendre et à mener à bien.

C'est ce qui ressort avec une évidence toute particulière en Belgique et en Hollande, et aussi jusqu'à un degré moindre en France. En Allemagne la volonté de reconstruction économique, la crainte de voir ressurgir l'extrémisme dans l'éventualité d'une catastrophe économique, alliée à l'appréhension constante du communisme des pays de l'Europe de l'Est font aboutir au même résultat de solidarité nationale dans la démocratie.

Ce facteur, allié aux progrès dans la technique, à une conjoncture économique favorable, à un plein emploi à peu près constant, et à une meilleure balance des pouvoirs entre les catégories sociales, mène à une dilution correspondante des idéologies extrêmes.

Le patronat, devenu, comme nous l'avons vu, plus impersonnel, plus « technocratique », étant en perte de vitesse dans l'opinion publique, accepte de dialoguer avec l'Etat et les syndicats. Cette attitude a évidemment varié avec les pays. Il nous a semblé, lors de nos contacts en Europe, que les patronats belge et hollandais semblent être ceux qui ont le plus donné dans ce sens, à la fois au niveau de la convention collective et des organismes mixtes sur le plan national.

On constate donc, d'une manière assez générale, un certain déclin du conservatisme chez les employeurs européens, lesquels deviennent plus « scientifiques », plus prêts au dialogue objectif avec les autres partenaires sociaux. L'intervention gouvernementale est acceptée de meilleure grâce aussi.

Les syndicats ont subi, à notre avis, une transformation encore plus marquée sous l'empire des conditions nouvelles créées depuis une quinzaine d'années en Europe occidentale.

Comme nous l'a souligné B.C. Roberts lors de notre passage en Grande-Bretagne, le terme « socialisme » tout comme celui de « capitalisme » d'ailleurs, n'est plus qu'un slogan qui se dépouille graduellement de toute résonance valable en face des conjonctures présentes. C'est ce que nous avons pu constater dans l'ensemble des pays visités, et même en France et en Italie où en dépit des déclarations syndicales officielles et des positions « de principe », ces termes ne « collent » plus à la réalité psychologique des masses populaires de plus en plus embourgeoisées et en passe de devenir « matérialistes » à l'américaine. La lutte des classes, quoique toujours théoriquement invoquée comme la raison d'être des mouvements ouvriers en France, tout particulièrement, dresse une équivoque de plus en plus profonde entre les déclarations officielles et l'action syndicale réelle au niveau de la négociation et du dialogue quotidien avec l'entreprise et les pouvoirs publics. Même la C.G.T. ne peut se faire écouter de l'ensemble de ses adhérents lorsqu'elle fait mine de boycotter la négociation d'une convention collective ou la participation à tel conseil national.

Un détachement progressif des centrales ouvrières à l'endroit des partis de gauche, semble se faire jour à mesure que les syndicats deviennent plus diversifiés quant aux catégories sociales qu'ils représentent, plus d'« affaires », plus « groupes de pression fonctionnels » que défenseurs d'une classe au sein de la communauté politique.

Evidemment ici, une étude plus poussée sur ce point dans chacun des pays nous permettrait d'apporter les nuances nécessaires que ce jugement global ignore forcément. Mais la tendance générale, déjà soulignée par Arthur Ross⁹ et d'autres observateurs étrangers, vaut la peine d'être mentionnée ici.

Cette réorientation des attitudes syndicales serait incomplète si nous ne faisons état de l'auto-discipline à laquelle se livre tout au moins au niveau des centrales, le syndicalisme européen dans son ensemble, dans la revendication, les prises de positions, le recours au conflit ouvert et la contestation en général. Ce phénomène, lorsqu'on a vu l'esprit qui y régnait dans la plupart des pays, durant les années d'avant-guerre, ne peut que frapper au plus haut point l'observateur étranger à l'heure actuelle. A notre avis, non seulement l'« esprit » nouveau peut rendre compte de ce comportement « responsable » mais encore et davantage la structure syndicale elle-même et le niveau très large et très élevé où se discutent les grands problèmes de relations du travail en Europe.

Evidemment, cela ne va pas sans heurts et sans inconvénients assez grands, aux plans inférieurs en période de plein emploi, surtout en Grande-Bretagne, en Allemagne et en Hollande, mais il reste que nous sommes en face d'un fait qu'il faut souligner si l'on veut rendre compte honnêtement de la situation en ces pays.

Quant aux structures et aux fonctions des institutions syndicales et patronales, dans l'après-guerre, nous pouvons affirmer que, si les climats idéologique et politique dans lesquels elles s'inscrivent ont changé dans le sens que nous venons de voir, elles n'ont pas, pour leur part, varié considérablement sur les plans juridique et formel. Cependant, des lois nouvelles des organismes modifiés ou additionnels sont apparues depuis quelque vingt années en Europe : c'est ce dont nous allons tâcher de rendre compte dans un prochain article.

(9) ARTHUR ROSS, *Prosperity and Labor Relations in Western Europe: Italy and France*, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 16, No. 1, Oct. 1962, p. 64 et seq.

RECENT FEATURES IN EUROPEAN LABOR-MANAGEMENT RELATIONS SINCE THE SECOND WORLD WAR

The Years Prior to the Second World War

TRADITIONAL CHARACTERISTICS

Each of the countries under review followed its own course towards industrialization. It is therefore rather difficult, if not impossible, to assimilate them in the development of labour relations without altering to some degree the overall analysis.

Each country set its own pattern in this field and experienced its own industrial revolution in time and space. Consequently, conditions varied from one country to another according to industrialization period, to the predominating sectors of economic activity at that time ; and also to the industrial structure and the degree of technical development and industrial integration of their particular economies.

There are, however, common points characterizing the aggregate from an historical point of view ; if some countries like Sweden and Denmark have not had to undergo the same difficult industrialization phases as England or even France, it must be admitted that the lines of thinking developed in pioneer industrial societies, and the ideologies which evolved from them, were communicated abroad and in a manner of speaking, fashioned a background for the tensions and conflicts which marked as a rule the development of labour relations in the countries under review.

In spite of the expansion resulting from the First World War in most of the countries under review, enterprise in these countries was still, until the last war, centered on industrial production, while services played a relatively minor role.

Briefly then, the situation was the following : relatively few big bureaucracy-patterned complexes with widely subscribed capital as was the case in the United States at that time ; relatively low development in management technocrats who could provide an intermediate class between the owners and the labour force ; population of wage earners and mostly industrial workers, with a relatively small proportion of industrial white collar workers.

In all the countries under review, what essentially characterized the ratio of the forces opposed not only in factories, enterprise or industry but also in the political society itself, was the identification of middle class values with the values of those who held power in any form and any sector.

In the economic field as well as in the political field, the foundation of power is the patrimony. In Europe, the exercise of political rights had long been related to property. The middle class state believed in the doctrine of nonintervention in economic matters. The employer, whose values were the same as those of the

community and of the political powers, decided alone the framework of the rules governing social relations within enterprise.

Until the economic depression of the thirties, government intervention in most European countries was only fragmentary in social and economic fields, without significantly altering the fundamental assumptions of capitalistic economy.

The depression of the thirties, however, modified somewhat the factors involved in the problem in that it greatly lowered the prestige of private enterprise and employers, set back markedly the dominant values, re-oriented government positions towards a greater acknowledgement of social problems.

THE IDEOLOGIES

Management

Among European employers, the contexts indicated above developed in the group as a whole a very marked conservative ideology. Economics dominating politics, they were not prepared to abandon the power they held in the community, nor to share it with the labour class which, in their eyes, symbolized revolution, disorder and anarchy. They were determined to maintain at any cost their absolute control over enterprise and their influence over public bodies and institutions bearing on public opinion. During the years that preceded the Second World War, because of their refusal to respond to external pressures by public powers, trade unions and public opinion following the economic depression, a new feeling of solidarity was created among them and developed to the point that it constituted a powerful instrument of social and political resistance. This determined the creation of vast employers' associations, which were powerful and well organized to take a stand as united as possible against the organized claims of the workers.

Trade Unions

As for trade unions, which were promoting social and economic demands and confronted at the same time with the political emancipation claims of their followers and indeed of the whole of the working classes, and with what they called management-government collusion in a system of middle class domination and liberal economy, they had no alternative but to join in political agitation and far-reaching social struggle.

In Europe, they represented all of the working classes and from the very first offered the best channel for the overall aspirations of industrial wage earners and the underprivileged generally. This was not the case in America where, during this same period, there existed almost no class distinctions and where the populations as a whole already had all their political rights.

Therefore, European trade-unionism developed or rather reflected a most pronounced class distinction. They were, rather than functional groups operating mainly on the labour market as is the case in America, the expression of a class operating on the very structures of the community where they came into play.

To this end, they adopted the socialist postulates founded on class struggle. On the continent, marxist theories held sway with them and took shape in a total rejection of capitalistic frameworks and even of existing political structures. In France, it was anarcho-syndicalism; in England, it was labourism which, even though not marxist, was nevertheless dedicated to a social reconstruction involving the very foundations of traditional economy. They formed political parties or tied themselves in more or less closely with leftist political groups already formed.

Although they essentially represented a working class, their political affiliations, at least in some countries such as France, Italy, Belgium and the Netherlands, became for them a divisive factor on the ideological plan, either within the socialist groups themselves or because of the religious beliefs of the different working categories represented by them. This ideological fragmentation of European trade unions constitutes a most important factor and should be noted in view of the attitudes that were taken during the years following the war in respect of co-operation and solidarity between trade unions in a concerted economy system.

STRUCTURES AND FUNCTIONS

Management

As was already noted, European management in general was characterized by the establishment of employer associations in almost every industrial branch, to negotiate with trade unions and to defend their interests as employers with the public powers. This was done even before the last war and, in some countries, many years before then. It was also characterized by the amalgamation of the branch or industrial associations of all these countries in vast employers' confederations at the national level, no longer in most cases (as we will see later in detail) for negotiation purposes, but to ensure a certain homogeneity in the employers' attitudes in connection with the claims made by trade unions for wage policies, personnel relations and social security through negotiations or unilateral action. Another most important objective of these confederations was to represent the general interests of the employers with the public powers and public opinion in connection with legislative measures in the fields of labour and industry, national employment policies, salaries, government-operated social security plans, and all decisions at the national level that could affect their members in some way or another.

Trade Unions

For their part, trade unions, which had been established within the contexts and the ideologies outlined above, were naturally structured in conformity with these associations.

Attention should first be called to the highly centralized nature of trade unionism at the trade or industrial federation level, i.e., at the branch or economic activity sector level. The centre of trade union power is found mainly at this level.

At the enterprise level, there were relatively very few confederations as a rule and in some countries there were none at all.

Collective agreements constituted a highly centralized process at the industrial branch level, very often on the national or at least a regional plan involving all or the great majority of the enterprises operating in a given branch.

In Europe, collective agreement laws themselves required this by providing only for regulations for individual labour contracts determining minimum working and salary conditions and therefore not geared to, as a whole, the overall aspects normally covered in detail by our North American agreements.

Those are a few of the traditional characteristics of European labour relations systems at least until the last world war. An attempt should now be made to underline briefly some of the changes which these countries experienced after the last war.

The Post-War Years and the Changes in Those Years

It is interesting to note the tremendous progress made since the last world war, by most of these countries, towards greater co-operation between the agents of their respective economies. The observer is at the outset struck by the far-reaching changes, at least in some countries, in the conditions and the spirit in which labour relations are carried out, so much so that the structures established, as was already mentioned, because of social strife, very often became the very institutional foundations for greater co-operation between the social partners and the natural channel improving the dialogue with the public powers in an increasingly « concerted » economic system.

THE NEW TECHNOLOGY AND THE « PROSPERITY » ECONOMY

In the realms of technology and economics, some important factors should be mentioned. Since the end of the Second World War, most of the countries in Western Europe have entered a « new industrial revolution ».

Industrial concentration became prevalent, technical development progressed rapidly; investments increased and achieved greater diversification; markets expanded with the establishment of « great units » represented by the various European « communities », of which the Common Market is the most important. The dimensions of enterprise were changed as it acquired gradually the stature of big limited and bureaucratized corporations in the hands of technocrats who were in the process of creating a new and primary functional category in modern Europe.

New salaried classes appeared: professionals, technicians, « staff » in general; the tertiary services developed and brought about changes in employment structures and labour force characteristics.

THE NEW POWER STRUCTURES

On the « political » scene, that of the structure of powers within European communities and that of ideologies, a few essential factors of change should also be mentioned.

In connection with European management, it was already noted that the economic depression between the two wars had considerably undermined its status with public opinion ; the last war, except in England and Sweden, continued this trend.

On the other hand, trade unions, even though they had been dismembered in numerous countries during the occupation, were very strongly invigorated after the war and enjoyed a higher status than they had ever achieved before because of their participation in the « Resistance ». They symbolized progressive forces and democratic values. They were needed for reconstruction. More than ever, public opinion was favourable to what they represented.

The public powers, for their part, had to intervene increasingly and become active partners in economic and social affairs.

THE RE-ORIENTATION OF IDEOLOGIES

In consequence, the ideologies of the social partners underwent changes. One of the key explanations for the change in the mentality of the participants to the industrial relations systems in the countries under review, which was in fact given by most people interviewed in these countries, was the experience of war itself. This was a ready-made melting pot for mutual aid by different interests in industrial relations faced with a common enemy, at least in occupied countries. The atmosphere of co-operation between trade unions and management and between trade unions themselves, created during the Resistance years, continued on. The parties concerned emerged from the war with changed mentalities and attitudes. The solidarity achieved during the war years was maintained in part to carry out successfully the national reconstruction program.

As a general rule, a certain decline in conservatism was observed amongst European employers, who became more « scientific » and better disposed towards an objective dialogue with the other social partners. Also, government intervention was more readily accepted.

Trade unions underwent, in our opinion, an even greater change under the new conditions prevailing in Western Europe during the last period of about 15 years. As was mentioned by B.C. Roberts during our stay in Great Britain, the term « socialism » and for that matter the term « capitalism » are now only slogans which are gradually losing any valid connotation in the present situations.

The struggle of the classes, although it is still purported in theory to be the justification for labour unions in France more particularly, gives rise to an increasing cleavage between official statements and the actual union operations in negotiations and daily discussions with enterprise and the public powers.

There seems to be a progressive detachment of labour confederations from leftist parties as unions become more diversified in the social classes they represent, more business-like and functional pressure groups rather than defenders of a class within the political community.

In connection with the structures and functions of union and management institutions since the war, we can state that, if the ideological and political environments in which they operate have changed as has been shown, they have not undergone significant changes legally and formally. Nevertheless, new legislation and modified or additional organizations were established in the last twenty odd years in Europe and this is what we will attempt to determine in a further presentation.

L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE VOCATIONAL GUIDANCE

Volume 1

Novembre

Numéro 2

SOMMAIRE

NUMERO SPECIAL — LE CONSEILLER D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE FACE A L'AVENIR

Avant-propos. — ROLLAND PARENT, Ouverture du Congrès — ROCH DUVAL, Conférence inaugurale : L'évolution de l'orientation professionnelle aux points de vue historique, méthodologique et légal dans la province de Québec, et ses implications futures. — TABLE RONDE : ADRIEN LAURENDEAU, Le rôle du conseiller dans l'élaboration des programmes d'études. — LÉONCE LAVOIE, Rapport de la discussion. ROBERT LANGLOIS, Le rôle du conseiller dans l'application des programmes d'études en tenant compte des besoins du milieu et des individus. JEAN TREMBLAY, Rapport de la discussion — LÉGER TREMBLAY, Le rôle du conseiller vis-à-vis un programme d'études à options. — RÉJEAN TARDIF, Rapport de la discussion. — ROBERT DIAMANT, Le rôle du conseiller dans la sélection et le classement des élèves. — ANDRÉ GRAVEL, Rapport de la discussion. — CONFERENCE — ARMAND MARANDA, La tutelle psychologique : définition, fonctionnement, possibilité d'adaptation dans notre système scolaire, rôle du conseiller — TABLE RONDE : FERNAND TOUSSAINT, Le rôle de l'enseignant-type dans les structures actuelles et éventuelles et ce qu'il attend des services auxiliaires et particulièrement du service d'orientation — MICHELINE MASSÉ, La collaboration du travailleur social avec le conseiller d'orientation. Son travail dans l'école, ses méthodes, coordination de son travail avec celui du conseiller d'orientation.

CONFERENCE DE CLOTURE : JEAN-NOËL TREMBLAY, La dimension spirituelle de l'oeuvre éducative chez le conseiller d'orientation professionnelle. ACTUALITE : 1. Promotions et permutation. 2. Etudes et recherches. 3. Publications. 4. Conférences et causeries. 5. Congrès, colloques. 6. Comités commissions.

Abonnement annuel : au Canada \$5.00, à l'étranger \$5.50

le numéro : \$1.25 (5 numéros l'an)

Abonnement annuel pour les étudiants : \$2.00