

Relations industrielles Industrial Relations



Les groupements patronaux Essai de classification Employers' Associations An Attempt at Classification

Gérard Dion

Volume 8, Number 4, September 1953

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1022935ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1022935ar>

[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

Dion, G. (1953). Les groupements patronaux : essai de classification. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 8(4), 350–360.
<https://doi.org/10.7202/1022935ar>

Article abstract

Whereas the workers are grouped together in only a few Central bodies, rationally organized, professionally and geographically, the employers are obliged to belong to a multitude of very scattered associations which have no link together. This absence of systematization, if it does not prevent an effective defense of the employers' interests as a whole, nor the promotion of the industry, trade and services, does tend to create confusion among the employers, dissipates their efforts and finally does not contribute to the establishment of a balanced social order in the near future. This study does not intend to judge the merits of this or that group nor the effectiveness of their actions.

WHY SO MANY EMPLOYERS' ASSOCIATIONS?

We mean by employers' associations any permanent unions of persons or corporations interested by their positions in the production of goods or services or seeking employers' interests in opposition to what might be called "the workers' interests". Why are there so many employers' associations? This is due to two reasons: a) the complexity of the employers' needs; b) the empiricism which presided at the birth and development of these groups.

a) The complexity of employers needs

Workers' needs in their professional life are concentrated on a few clean-cut and closely-connected points: the payment for their work and the conditions under which this work is performed. The labour union may easily look after all the professional interests of the workers, represent them before the employer and the governments. This is not the case when we consider the objectives sought by the managers of enterprises. No doubt, they also must look for sufficient remuneration as well as a fair return on the invested capital, but precisely because they have the responsibility for production, they must also carry on activities which have economic, technical, administrative and human aspects.

b) Empiricism in the development of employers' associations

To these many-sided problems, there could have replied adequate associations able to cover all these needs. But for reasons of a doctrinal, historical or psychological nature, the employers' associations have developed without any preconceived plan, from immediate interests, from circumstances and even from personal whims. It has been necessary every time for an outside force to provoke and even sometimes, impose common action. As these outside forces have not appeared at the same time and as they are dissimilar themselves, it is not surprising if they have given birth to incomplete and dissimilar groups. It would be interesting to study in regard to this subject the influence of tariff, fiscal or so-called "labour measures" on the formation of employers' groups. To-day almost all sectors of employers have associations and even several according to the particular interests concerned.

AN ATTEMPT AT CLASSIFICATION

a) Improperly called employers' Associations

First of all, we have organizations which are not, properly-speaking, employers' associations although they seem to have that appearance, and group together especially management people or if they act in favour of employers. They have as members either individuals or Companies. These are organizations which have as an objective the promotion of business in general or the spreading of certain information. The Chambers of Commerce belong to this first category. A Chamber of Commerce (Senior or Junior) is a group of people having as objective the promoting of the general interests of industry and commerce as well as influencing the State and the public to hold favourable attitudes to economic advancement in general.

But the Chambers of Commerce cannot be classified among the employers' associations. No more so than those which might be called information centers, as the Québec Industrial Relations Institute, the credit associations which have corporate members; these organizations group enterprises having different activities and have as objective the sharing of information or the distribution of information among their members without fulfilling any representative function either for the State, labour unions or the public.

b) True employers' associations

It must be noted here, that with the exception of that which concerns strikers' employer movement, these associations group enterprises and not physical persons. This is of capital importance, because the fact that this is forgotten, is a major reason for confusion.

ASSOCIATIONS FOR GENERAL PURPOSE

These employers' associations or rather these associations of enterprises are professional or interprofessional in so far as their members belong to the same ranch of activity or to different branches of activity in the same economic sector.

All these groups are organizations of study and representation: study of economic, social and fiscal problems which interest their members; representation towards others. But they are distinguishable by the function they carry on and the responsibility they take in respect to their members. Some groups never engage the responsibility of their members. These latter receive information, advice, even pressure, but any decision is left to the enterprises. These groups represent their members in dealing with the government and public opinion, but they will refuse to carry out collective action with labour unions. Some of these associations have at their service an expert in labour relations that they put at the disposition of their members in order to help them solve their individual problems.

There still remains the fact that generally in this type of group no enterprise is obliged to follow the policy adopted and each one remains free in its attitudes.

PROFESSIONAL ASSOCIATIONS (EMPLOYERS' UNIONS)

These are groups of enterprises belonging to the same branch of activity, they have as objective the supplying to their members of economic, legal, fiscal and technical information as well as representing them in dealings with the government, the public and labour unions.

They act in labour relations and exercise a collective action. They are not satisfied to give advice but some decisions taken by the group engage the members.

The employers' unions because of their function in the collective negotiations have more or less extensive membership but do not take in large enterprises as these, by themselves, already form distinct bargaining units. In many cases, the size of the employers' union and the limits of its organization depend on the labor union affiliation in the enterprises which it groups.

We have hanted a while ago that, among the true employers' groups, there was a type which had as members, not enterprises but physical persons. This is what is designated under the name of employer movement.

EMPLOYER MOVEMENT

This type of association exists in various countries for many years but in our country it is quite new. At the present time, it may be said that there are two of them and they claim inspiration from the Catholic Social Doctrine.

The employers' movement directly groups persons, and any person exercising management functions. They do not act there as representatives of their company, but as individuals interested in management functions.

The employers' movement, in order to reach more easily its objective, has technical and social education services as well as labour relations departments. These services placed at the disposition of the employer exercise only as a complementary function. They do not attempt to replace those which already exist and which are effective in other associations.

CONCLUSION

We believe that it would be opportune to introduce, as soon as possible, some systemization in order to avoid a dispersal of effort and resources as well as to put a little order into our society.

This is surely a long-term project which will not perhaps lead to completely satisfactory results. We hope, however, that this attempt at classification will contribute to throw a little more light on this and dissipate the confusion which only keeps up misunderstandings, causing prejudice to everyone.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1953

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

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

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

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

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

RELATIONS INDUSTRIELLES

Les groupements patronaux

Essai de classification

Gérard Dion

Alors que les travailleurs sont groupés dans quelques centrales syndicales organisées rationnellement tant sur le plan professionnel que sur le plan géographique, les employeurs sont obligés d'appartenir à une multitude d'associations les plus disparates et n'ayant aucune coordination entre elles. L'auteur, dans cet article, tente de présenter une analyse et une classification des groupements patronaux.

Celui qui observe tant soit peu les groupements qui s'occupent des intérêts patronaux est bien vite frappé par la constatation suivante.

Un vrai labyrinthe

Alors que les travailleurs sont groupés dans quelques centrales syndicales organisées rationnellement tant sur le plan professionnel que sur le plan géographique, les employeurs sont obligés d'appartenir à une multitude d'associations les plus disparates et n'ayant aucune coordination entre elles. Aussi un travailleur dans l'industrie textile dans la province de Québec pourra appartenir à un syndicat affilié soit à la CTCC, au CMT ou au CCT. Quand il aura fait son choix, son syndicat s'occupera de tous ses intérêts. Pour

DION, GÉRARD, licencié en théologie, licencié en philosophie, M.Sc.Soc. directeur-adjoint du Département des relations industrielles; conseiller moral des associations patronales; membre de la Commission Sacerdotale d'Études Sociales.

Des parties importantes de cette étude ont été communiquées, avec l'autorisation de l'auteur, par M. l'abbé Paul Drolet au Congrès des Associations patronales de Chicoutimi en octobre 1953. L'auteur a aussi publié d'autres études sur le même sujet. « Syndicalisme patronal » dans *Bulletin des relations industrielles*, vol. 2, no 1, octobre 1946; « Fonction patronale et mouvement patronal » dans *Patron Chrétien*, octobre 1950; « Le mouvement patronal chrétien comble une grande lacune » dans *Le Front Ouvrier*, 19 mai 1951.

l'employeur, dans la même industrie, s'il veut s'occuper de tous ses intérêts il devra, à la fois verser des cotisations à son association industrielle et à l'Association des Manufacturiers canadiens, souscrire à des centres d'information, de crédit ou de service, appartenir à la Chambre de Commerce, participer aux activités d'un mouvement patronal, comme par exemple le Centre des Patrons chrétiens ou l'Association professionnelle des Industriels. On voit par là immédiatement l'embarras dans lequel il se trouve. Il ne sait où donner la tête.

Cette absence de systématisation, si elle n'empêche pas une défense efficace des intérêts patronaux dans l'ensemble, ni la promotion de l'industrie, du commerce et des services, elle ne laisse pas de créer une confusion chez les employeurs, de disperser leurs efforts et enfin elle ne contribue sûrement pas à hâter l'avènement d'un ordre social équilibré.

Il n'entre pas dans le cadre de cette étude de porter un jugement sur le bien fondé de tel ou tel groupement ni sur l'efficacité de son action. En sociologue, nous nous contentons de vous indiquer les faits, d'analyser les causes, et de jeter un peu de lumière laissant à d'autres le soin de rechercher s'il y aurait possibilité d'amener un peu de coordination entre ces groupements.

POURQUOI TANT DE GROUPEMENTS PATRONAUX

Nous entendons par groupements patronaux toute union stable de personnes physiques ou morales intéressées par leur situation à la production de biens ou de services ou encore poursuivant des intérêts patronaux par opposition à ce que l'on pourrait appeler intérêts ouvriers.

Pourquoi y a-t-il tant de groupements patronaux? Cela est dû à deux causes: a) la complexité des besoins patronaux; b) l'empirisme qui a présidé à la naissance et au développement de ces groupements.

a) La complexité des besoins patronaux

Les besoins des travailleurs dans leur vie professionnelle se concentrent autour de quelques points bien précis et intimement liés: la rémunération de leur travail et les conditions dans lesquelles celui-ci s'accomplit. Le syndicat ouvrier peut facilement s'occuper de tous les intérêts professionnels des travailleurs, les représenter devant l'employeur et les pouvoirs publics.

Il n'en est pas ainsi quand on considère les objectifs poursuivis par les dirigeants d'entreprises. Sans doute, ont-ils, eux aussi, à rechercher une rémunération adéquate ainsi qu'un rendement juste sur le capital investi, mais précisément parce qu'ils ont la responsabilité de la production, ils doivent mener de front des activités qui comportent des aspects économiques, techniques, administratifs et humains.

Sur le plan *économique*, qu'il s'agisse de production ou de service, ils doivent s'occuper du marché d'approvisionnement et de distribution.

Sur le plan *technique*, ils doivent avoir l'oeil ouvert aux inventions, aux nouveaux produits et perfectionner sans cesse leurs méthodes de production.

Sur le plan *administratif*, ils ont à financer leur entreprise, tenir compte de la législation et, surtout à notre époque, se tirer d'affaire à travers les mesures fiscales.

Enfin sur le plan *humain*, ils entrent en rapport avec les travailleurs comme individus et comme groupe: ils doivent embaucher du personnel, gagner sa collaboration, le diriger dans son travail. Ils ont aussi à traiter avec les consommateurs et intégrer leur entreprise dans la société.

Inutile de dire, après cela, que l'organisation et le fonctionnement d'une entreprise sont loin d'être une sinécure pour celui qui a à la diriger. On conçoit dès lors qu'il ait besoin d'une information de plus en plus ample dans tous ces domaines et que seule l'association puisse lui fournir.

b) L'empirisme dans le développement des groupements patronaux

A ces problèmes multiformes auraient pu répondre des associations adéquates aptes à couvrir tous ces besoins. Mais pour des raisons d'ordre doctrinal, historique et psychologique, les groupements patronaux se sont développés sans aucun plan préconçu, au gré du hasard, des intérêts immédiats, des circonstances et même du caprice des personnes.

Le même régime économique inspiré par l'individualisme qui a forcé les travailleurs à se grouper dans des syndicats bien organisés pour défendre leurs intérêts n'était pas favorable à amener les patrons à s'associer sur une même base. Dans une civilisation où le primat de

l'intérêt individuel était le mobile des actes de chacun, on pouvait difficilement s'attendre à ce que surgissent des associations bien organisées. Chez nous, comme partout ailleurs, on n'a pas à remonter bien des décennies en arrière pour observer que l'absence de législation du travail protégeait non seulement les droits des patrons mais encore leur permettait la plus grande latitude d'action. Le gouvernement, la loi, la police et l'opinion publique ont été pendant longtemps pour les patrons des alliés sur lesquels les travailleurs ne pouvaient pas compter.

Chaque patron ayant à s'occuper de ses propres affaires et, pour réussir, devant subir victorieusement la concurrence, n'était pas enclin à partager des informations économiques, techniques, ou autres, avec des personnes avec qui il avait à lutter pour rester sur le marché. C'est un phénomène constant en sociologie que l'on se groupe bien plus facilement lorsque l'on a à faire face à un ennemi commun que lorsqu'il s'agit de promouvoir un bien commun. Il est plus aisé d'être *contre* que d'être *pour*.

C'est ce qui s'est produit dans le monde patronal. Il a fallu à chaque fois l'impulsion d'une force extérieure pour provoquer et même à certains moments imposer une action commune. Et comme ces forces extérieures ne se sont pas fait sentir en même temps et qu'elles sont elles-mêmes disparates, il ne faut pas se surprendre si elles ont donné naissance à de groupements incomplets ou disparates.

Il serait intéressant d'étudier à ce sujet l'influence des mesures douanières, fiscales et dites « ouvrières » sur la formation des groupements patronaux. Notre Loi de la convention collective en 1934 a ainsi provoqué dans la province de Québec l'organisation d'un nombre considérable de syndicats patronaux pour négocier avec les syndicats ouvriers des ententes susceptibles de devenir des décrets.

Jusque là, il n'y existait pas, à proprement parler, de ce type d'association. Enfin, comme les groupements patronaux ne possèdent pas ordinairement des effectifs très considérables, il arrive que leur dynamisme et leur activité soient dus à l'action d'un homme de grande capacité et que celui-ci à lui seul maintienne le groupement en vie et empêche des collaborations qui s'imposeraient. Mais, nous croyons qu'il ne serait pas vrai d'affirmer que l'incohérence des groupements patronaux est due exclusivement à l'action des personnes. Elle provient surtout de la nature des besoins des entreprises et elle est un fruit naturel de notre régime économique à base d'individualisme.

Aujourd'hui à peu près tous les secteurs patronaux ont des associations et même plusieurs selon un intérêt particulier recherché. Et paradoxale assez étonnant, malgré la multitude de groupements patronaux auxquels le même employeur est obligé d'appartenir, ordinairement il n'y a pas, à proprement parler, entre ces groupements, de concurrence — comme on le voit chez les travailleurs — parce qu'ils n'ont pas strictement le même objet et poursuivent des buts différents avec des moyens différents.

Et c'est justement pour cette raison qu'il est à peu près impossible de classer les groupements patronaux selon les catégories logiques. Depuis plusieurs années, nous observons ce phénomène et nous essayons de le faire sans y réussir d'une façon satisfaisante. Les statisticiens du gouvernement fédéral l'ont aussi tenté pour publier leur rapport sur l'organisation dans l'industrie, le commerce et les professions libérales, mais leur résultat est loin d'être merveilleux.

Toutefois nous voudrions vous livrer quelques constatations qui nous semblent claires et utiles.

ESSAI DE CLASSIFICATION

a) Groupements patronaux au sens large

Tout d'abord, on rencontre des organismes qui ne sont pas à proprement parler des associations patronales bien qu'elles en aient l'apparence, qu'elles groupent surtout des chefs d'entreprise ou que souvent elles réagissent dans le sens patronal. Elles ont pour membres soit des individus ou des entreprises.

Ce sont les organismes qui ont pour objet l'avancement des affaires en général ou la diffusion de certains renseignements. Les chambres de commerce appartiennent à cette première catégorie. Une chambre de commerce (senior ou junior) est un groupement de personnes ayant pour but de promouvoir les intérêts généraux de l'industrie ou du commerce ainsi que d'amener l'Etat ou le public à prendre des attitudes favorables à l'avancement économique en général.

Il est à remarquer que c'est un groupement de personnes et non d'entreprises. Ces personnes appartiennent à différents secteurs économiques; elles ne sont pas nécessairement dans la direction des entreprises, on y trouve des professionnels, des chefs ouvriers, des fonctionnaires, etc. Enfin elles ne sont pas personnellement engagées par les

décisions que prend le groupe. Les chambres de commerce peuvent s'intéresser aux problèmes des relations du travail par certains comités et faire pression sur le gouvernement et l'opinion publique.

Mais les chambres de commerce ne peuvent être classées parmi les groupements patronaux. Pas plus d'ailleurs que ce que l'on pourrait appeler des centres d'information, comme le Québec Industrial Relations Institute, les bureaux de crédit qui ont des sociétaires; ces organismes groupent des entreprises de diverses branches d'activité et ont pour but de mettre en commun ou de fournir à leurs membres de l'information sans exercer aucune fonction représentative ni auprès de l'Etat, ni auprès des syndicats ouvriers ni auprès du public.

b) Groupements patronaux proprement dits

Venons-en aux organismes patronaux proprement dits.

Il faut ici remarquer que ces organismes, exception faite pour ce qui concerne le mouvement patronal, groupent des entreprises et non des personnes physiques. Ceci est d'une importance capitale, car l'oubli que l'on en fait est une grande cause de confusion. Nos avocats, nos hommes de loi qui sont pourtant des gens avertis n'ont pas vu cet aspect. C'est ainsi que les textes de notre législation du travail dans la Loi des syndicats professionnels, la Loi de la convention collective et la Loi des relations ouvrières assimilent les groupements patronaux aux syndicats ouvriers avec la seule variante qu'ils groupent des « patrons » et poursuivent des intérêts patronaux.

ASSOCIATIONS À BUTS GÉNÉRAUX

Ces groupements patronaux ou plutôt ces groupements d'entreprises sont professionnels ou interprofessionnels selon que leurs membres appartiennent à une même branche d'activité ou à différentes branches d'activité dans le même secteur économique. Ainsi l'Association des Manufacturiers canadiens, l'Association des Marchands Détaillants sont des groupements interprofessionnels, alors que les Associations de maîtres imprimeurs, de manufacturiers de chaussures, de manufacturiers de meubles, etc., sont des groupements professionnels.

Tous ces groupements sont des organismes d'étude et de représentation: étude des questions économiques, sociales, fiscales qui intéressent leurs membres; représentation auprès des autres. Mais ils se distinguent par la fonction qu'ils exercent et la responsabilité qu'ils prennent par rapport à leurs membres.

Certains groupes n'engagent jamais la responsabilité de leurs membres. Ceux-ci reçoivent de l'information, des conseils, subissent même des pressions, mais toute décision est laissée aux entreprises. Ces groupes vont représenter leurs membres auprès des gouvernants et de l'opinion publique, mais ils se refuseront à exercer une action collective auprès des syndicats ouvriers. Entrent dans cette catégorie toutes les associations professionnelles (Trade Association) affiliées à l'Association des manufacturiers canadiens et une multitude de groupements comme Silk and Rayon Manufacturers' Association, Quebec Brewers' Association, Quebec Forest Industries Association, l'Association des manufacturiers et marchands de bois, l'Association des Buandiers, etc.

Certaines de ces associations ont à leur service un expert en relations du travail qu'elles mettent à la disposition de leurs membres pour les aider dans la solution de leurs problèmes individuels.

Il reste cependant que généralement dans ce type de groupement chaque entreprise n'est pas tenue de suivre la politique adoptée et reste libre dans ses attitudes.

ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES (SYNDICATS PATRONAUX)

Le dernier type de groupements d'entreprises est celui que nous désignons sous le titre de *syndicats patronaux*.

Ceux-ci sont des groupements d'entreprises appartenant à une même branche d'activité; ils ont pour but de fournir à leurs membres de l'information économique, légale, fiscale et technique ainsi que de les représenter auprès des gouvernants, du public et des syndicats ouvriers.

Ils agissent dans le domaine des relations du travail et exercent une action collective. Ils ne se contentent pas seulement de donner des conseils, mais certaines décisions prises par le groupe engagent les membres. On connaît bien l'Association patronale des manufacturiers de chaussures de la province de Québec, l'Association des manufacturiers de meubles, l'Association patronale des maîtres-imprimeurs, les sections de l'Association des marchands détaillants, l'Association des constructeurs, l'Association patronale de Commerce, l'Association patronale des services hospitaliers, la Fédération maritime du Canada, l'Automotive Transport Association, etc.

Le nombre de ces syndicats patronaux est très considérable dans la province de Québec depuis la Loi de la convention collective de 1934. On en compte au moins une cinquantaine. Notons enfin que, parmi ces

syndicats patronaux, dans la région de Québec spécialement, certains déclarent s'inspirer de la doctrine sociale de l'Eglise.

Les syndicats patronaux, en raison de leur fonction dans la négociation collective ont des effectifs plus ou moins considérables et n'atteignent pas les grandes entreprises qui, elles seules, forment déjà des unités de négociation distinctes. Dans bien des circonstances, l'ampleur du syndicat patronal et ses frontières d'organisation dépendent de l'affiliation syndicale des travailleurs dans les entreprises qu'il groupe.

MOUVEMENTS PATRONAUX

Nous avons insinué tout à l'heure qu'il y avait parmi les groupements patronaux proprement dits un type qui possède comme membres non des entreprises mais des personnes physiques. C'est ce que l'on est convenu de désigner du nom de *mouvement patronal*.

Ce type d'association existe en divers pays depuis de nombreuses années, mais chez nous il est assez récent. A l'heure actuelle on peut dire qu'il y en a deux et ils affirment s'inspirer de la doctrine sociale de l'Eglise. Ce sont l'Association professionnelle des Industriels et le Centre des Patrons chrétiens.

Le mouvement patronal groupe d'abord directement des personnes et n'importe quelle personne qui exerce la fonction patronale. Ce ne sont pas des représentants, des mandataires, qui assistent aux assemblées et prennent part à ses activités, mais les intéressés eux-mêmes. Son objectif est bien précis, bien déterminé. Faire prendre conscience à tous ceux qui exercent des fonctions patronales de la grandeur, de l'importance de leur rôle au sein de l'entreprise, comme dans leurs rapports avec les autres entreprises et les syndicats ouvriers; les aider à accomplir leur tâche; enfin restaurer dans l'opinion publique le vrai sens de la fonction patronale et montrer son indispensabilité.

Le mouvement patronal ne s'occupe pas directement et immédiatement des intérêts économiques des entreprises ni les représente officiellement devant les pouvoirs publics et les syndicats ouvriers. Il considère que ce serait un dédoublement inutile: d'autres groupements sont là pour accomplir cette fonction. Loin de détruire les syndicats patronaux, loin d'amoinrir leur rôle, il est leur appui le plus solide, l'aide le plus efficace que ceux-ci peuvent rencontrer.

En effet, en formant ses membres selon les principes chrétiens, il leur fait comprendre le rôle du syndicalisme patronal, il les oriente vers ceux qui existent déjà et les incite à en créer là où il n'y en a pas encore.

En atteignant directement toutes les personnes intéressées, dans l'exercice de la fonction patronale, le mouvement patronal chrétien vient combler une grande lacune qui explique peut-être, dans une certaine mesure, la stagnation dans le développement d'un syndicalisme patronal bien compris et progressif.

Le mouvement patronal, pour pouvoir atteindre plus facilement son but, possède des services de formation technique et sociale ainsi que de relations du travail. Ces services mis à la disposition du patron exercent seulement une fonction supplétive. Ils ne cherchent pas à supplanter ceux qui existent déjà et qui sont efficaces dans d'autres associations.

CONCLUSION

Au cours de cette étude rapide, nous avons constaté l'enchevêtrement qui existe dans ce fourmillement d'associations variées, compliquées et incomplètes. Nous avons un peu de pitié pour le pauvre chef d'entreprise qui est bien embarrassé en face de tant de groupements dont il a pourtant besoin.

Nous croyons en l'opportunité qu'il y aurait d'y apporter au plus vite un peu de systématisation afin d'éviter une dispersion d'efforts et de ressources ainsi que de mettre un peu d'ordre dans notre société.

C'est sûrement là un travail de longue haleine qui n'amènera peut-être pas des résultats entièrement satisfaisants. Nous espérons toutefois que cet essai de classification contribuera à mettre un peu plus de lumière dans les esprits et à dissiper des confusions qui entretiennent des malentendus préjudiciables à tous.

SUMMARY

EMPLOYERS' ASSOCIATIONS — An Attempt at Classification

Whereas the workers are grouped together in only a few Central bodies, rationally organized, professionally and geographically, the employers are obliged to belong to a multitude of very scattered associations which have no link together.

This absence of systematization, if it does not prevent an effective defense of the employers' interests as a whole, nor the promotion of the industry, trade and services, does tend to create confusion among the employers, dissipates their efforts and finally does not contribute to the establishment of a balanced social order in the near future.

This study does not intend to judge the merits of this or that group nor the effectiveness of their actions.

WHY SO MANY EMPLOYERS' ASSOCIATIONS?

We mean by employers' associations any permanent unions of persons or corporations interested by their positions in the production of goods or services or seeking employers' interests in opposition to what might be called "the workers' interests".

Why are there so many employers' associations? This is due to two reasons: a) the complexity of the employers' needs; b) the empiricism which presided at the birth and development of these groups.

a) The complexity of employers needs

Workers' needs in their professional life are concentrated on a few clean-cut and closely-connected points: the payment for their work and the conditions under which this work is performed. The labour union may easily look after all the professional interests of the workers, represent them before the employer and the governments.

This is not the case when we consider the objectives sought by the managers of enterprises. No doubt, they also must look for sufficient remuneration as well as a fair return on the invested capital, but precisely because they have the responsibility for production, they must also carry on activities which have economic, technical, administrative and human aspects.

b) Empiricism in the development of employers' associations

To these many-sided problems, there could have replied adequate associations able to cover all these needs. But for reasons of a doctrinal, historical or psychological nature, the employers' associations have developed without any preconceived plan, from immediate interests, from circumstances and even from personal whims.

It has been necessary every time for an outside force to provoke and even sometimes, impose common action. As these outside forces have not appeared at the same time and as they are dissimilar themselves, it is not surprising if they have given birth to incomplete and dissimilar groups.

It would be interesting to study in regard to this subject the influence of tariff, fiscal or so-called "labour measures" on the formation of employers' groups.

To-day almost all sectors of employers have associations and even several according to the particular interests concerned.

AN ATTEMPT AT CLASSIFICATION**a) Improperly called employers' Associations**

First of all, we have organizations which are not, properly-speaking, employers' associations although they seem to have that appearance, and group together especially management people or if they act in favour of employers. They have as members either individuals or Companies.

These are organizations which have as an objective the promotion of business in general or the spreading of certain information. The Chambers of Commerce belong to this first category. A Chamber of Commerce (Senior or Junior) is a group of people having as objective the promoting of the general interests of industry and commerce as well as influencing the State and the public to hold favourable attitudes to economic advancement in general.

But the Chambers of Commerce cannot be classified among the employers' associations. No more so than those which might be called information centers, as the Quebec Industrial Relations Institute, the credit associations which have corporate members; these organizations group enterprises having different activities and have as objective the sharing of information or the distribution of information among their members without fulfilling any representative function either for the State, labour unions or the public.

b) True employers' associations

It must be noted here, that with the exception of that which concerns strictly the employer movement, these associations group enterprises and not physical

persons. This is of capital importance, because the fact that this is forgotten, is a major reason for confusion.

ASSOCIATIONS FOR GENERAL PURPOSE

These employers' associations or rather these associations of enterprises are professional or interprofessional in so far as their members belong to the same branch of activity or to different branches of activity in the same economic sector.

All these groups are organizations of study and representation: study of economic, social and fiscal problems which interest their members; representation towards others. But they are distinguishable by the function they carry on and the responsibility they take in respect to their members. Some groups never engage the responsibility of their members. These latter receive information, advice, even pressure, but any decision is left to the enterprises. These groups represent their members in dealing with the government and public opinion, but they will refuse to carry out collective action with labour unions.

Some of these associations have at their service an expert in labour relations that they put at the disposition of their members in order to help them solve their individual problems.

There still remains the fact that generally in this type of group no enterprise is obliged to follow the policy adopted and each one remains free in its attitudes.

PROFESSIONAL ASSOCIATIONS (EMPLOYERS' UNIONS)

These are groups of enterprises belonging to the same branch of activity; they have as objective the supplying to their members of economic, legal, fiscal and technical information as well as representing them in dealings with the government, the public and labour unions.

They act in labour relations and exercise a collective action. They are not satisfied to give advice but some decisions taken by the group engage the members.

The employers' unions because of their function in the collective negotiations have more or less extensive membership but do not take in large enterprises as these, by themselves, already form distinct bargaining units. In many cases, the size of the employers' union and the limits of its organization depend on the labor union affiliation in the enterprises which it groups.

We have hinted a while ago that, among the true employers' groups, there was a type which had as members, not enterprises but physical persons. This is what is designated under the name of employer movement.

EMPLOYER MOVEMENT

This type of association exists in various countries for many years but in our country it is quite new. At the present time, it may be said that there are two of them and they claim inspiration from the Catholic Social Doctrine.

The employers' movement directly groups persons, and any person exercising management functions. They do not act there as representatives of their company, but as individuals interested in management functions.

The employers' movement, in order to reach more easily its objective, has technical and social education services as well as labour relations departments. These services placed at the disposition of the employer exercise only as a complementary function. They do not attempt to replace those which already exist and which are effective in other associations.

CONCLUSION

We believe that it would be opportune to introduce, as soon as possible, some systemization in order to avoid a dispersal of effort and resources as well as to put a little order into our society.

This is surely a long-term project which will not perhaps lead to completely satisfactory results. We hope, however, that this attempt at classification will contribute to throw a little more light on this and dissipate the confusion which only keeps up misunderstandings, causing prejudice to everyone.