

Représentativité et représentation Representativity and Representation

Gérard Dion

Volume 21, Number 3, 1966

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/027696ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/027696ar>

[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. (1966). Représentativité et représentation. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 21(3), 317–331. <https://doi.org/10.7202/027696ar>

Article abstract

REPRESENTATION AND REPRESENTATIVITY

This study aims at exploring the notion of representativity. Once its nature and its limitations are analysed, an attempt will be made to determine the criteria which could be used in practice for discovering the credit due to those who pretend being representative. A second section is concerned with union representativity according to the Quebec labour legislation.

REPRESENTATION AND REPRESENTATIVITY

The idea of representation is anterior to that of democracy and even participation. Any time there is a group more or less important where the affairs cannot be managed through the direct and immediate action of the members it is necessary to rely upon representation: an individual or few people should have the possibility of speaking or taking action on behalf of the group. The idea of representation involves two aspects: a) to take the place of somebody; b) to make this person or group present to another.

Representation is concerned with three inter-related elements: a) a plurality or a multitude; b) an individual (or an identified small group of persons) which takes the place of the multitude; c) a third party which is distinct from the represented multitude and the representative.

Representativity could be defined as follows: it is the conformity or the accord, between the opinions and the attitudes expressed by the representative and those held by those represented.

The notion of representativity is essentially limited to the relation « representative-representees », whereas the notion of representation refers to the relation « representees-representative-third party ». It is a new notion and implies between the representative and the representees a communication, a participation. Representation is taking a new dimension when founded on representativity.

Representation and representativity may be said in the case of an individual (or a small number of individuals) towards the members of an organized group, and also in the case of an organized group towards a social category. For example, the leaders of a labour union towards the members of this union; and a labour union central body towards all the working class.

Representativity may be considered under two aspects: juridical and sociological.

This juridical aspect is the easiest to establish. Juridical representativity exists when in an organized group some individuals have been formally authorized to represent the group. It is evident this kind of representativity cannot be found when an organized group claims to be representative of all those belonging to the same social category.

Sociological representativity is either static or dynamic.

Static representativity is the actual conformity between what the representees are explicitly thinking and wanting and what is expressed by the representatives on a specific question at a given moment. It is relatively quite easy to discover because quantitative criteria can generally be used. Actually there exists control instruments to check the conformity or the non-conformity between the positions of the representatives and those of the representees. And this is also true in the case of an organized group towards the whole social category. They are: the membership, the vote, opinion pools, etc.

The static representativity, however, does not offer a true and complete image of the reality. There is the problem of knowing if, in a group, general opinion equalizes the majority. Because many types of opinions have been distinguished: internal and external; actual and hidden, momentaneous and lasting. Static representativity deals only with external, actual and momentaneous opinion.

Dynamic representativity is in no way less real than static representativity, but it is much harder to discover, because, here, one has to deal with a qualitative and not a quantitative evaluation. It refers not only to the actual conformity which has been described but it refers also to the future attitudes of the representees in function of historical forces influencing them and of general tendencies which might take place. Thus, a minority might at a time be representative.

In the case of dynamic representativity, factors related to the leaders, to the nature of the group and to the representees themselves have to be taken into account. This is very difficult to appreciate, because it requires value judgments and these are easily influenced by emotions, prejudices, doctrinal options. How to define a line of force, a trend? The course of events might change many things. There is no safe criteria to which to refer. Although being real and complementary to static representativity, dynamic representativity cannot be ever used as a basis for institutionalized representation.

UNION REPRESENTATIVITY IN QUÉBEC LEGISLATION

Some legislative measures deal directly or indirectly with representation and representativity for labour organizations.

The Superior Council of Labour is formed by representatives of employers and labour unions. But the law does not fix any criteria to which the Minister of Labour should refer to when appointing them.

In the Quebec Labour Code, there is question of representativity for the composition of the Labour Relations Board and for the certification of unions. There is no criteria fixed for the appointment of representatives at the Quebec Labour Relations Board.

It is different in the case of the certification of a union. The QLRE is bound to certify unions along three criteria: a) the union should group the majority of the workers belonging to the bargaining unit (art. 24, 28); b) the union should not be dominated by the employer (art. 11); c) the members of the union should have freely joined the union without any intimidation or threats coming either from the employer or from the union (art. 12).

The Quebec Labour Code aims at organizing a stable representation which will be the closest possible to the representativity of the bargaining unit. It is a legal, a juridical representation. Hence, this legal representation is not acquired once and for all, it can be revoked. The stability of representation sometimes has priority over representativity. This is the case when the members of a union cannot change their affiliation except during a period of time fixed by the law.

There is also another legislative measure which deals indirectly with union representativity: The Collective Agreement Act.

REPRESENTATIVITY AND COMMON SENSE

Anytime the government is obliged to take into account the « most representative associations » the law does not give a definition of what this means. As regards this matter, the question is best left to common sense and to jurisprudence.

Without being exhaustive it seems the following should be considered:

- 1—The organization which claims the representation of a whole social category should, at least, be representative of its own members.
- 2—An association is representative of its members when it is democratic in its structure and functioning. Members should have the possibility to elect the leaders, to participate in the decision-making process and to control the affairs of the association. Concretely, it should be presumed as representative when the formal structure is democratic and the members do not complain about its functioning.
- 3—In accounting for the representativity of an association with regards to a whole social category, if the membership is an important criteria, it should be weighed against other non-qualitative factors, such as the age of the group, its stability, its experience and the degree of its expansion as well as the seriousness, competency and prestige of the leaders.
- 4—Objective representativity has nothing to do with the consideration and acceptance of the leaders by the third-party. The weight of representation may be affected, but it is external to the relation representees-representatives.
- 5—The representativity of a group with regards to a whole social category cannot be juridically established.
- 6—Juridical representativity should aim at corresponding with sociological representativity.
- 7—Attempts to define with too many details the rules of representativity through legislation may at times be a screen hiding reality. Nevertheless, law must avoid any encouragement towards the arbitrary.

Représentativité et représentation

*Cette étude a pour objet de découvrir ce que l'on entend par représentation et représentativité. Après avoir exploré la nature et les limites de la représentativité, l'auteur indique à quels critères il est possible de recourir pour donner crédit à ceux qui prétendent exercer une représentation. Dans une seconde partie, il est question de représentativité syndicale selon la législation de la province de Québec.**

Gérard Dion

L'étude de la représentativité est loin d'être une question académique. L'intervention grandissante de l'Etat de même que le besoin de conserver et de promouvoir la démocratie appellent une participation de plus en plus généralisée des personnes intéressées dans chaque domaine particulier par l'intermédiaire d'associations et de groupements. Avec la montée du phénomène de la socialisation, on peut même se demander si, dans notre civilisation, ce ne sont pas les groupes qui constituent les acteurs principaux de la vie publique et les interlocuteurs prépondérants du gouvernement. La multiplication des interdépendances amène nécessairement la généralisation de la représentation. Que celle-ci s'exerce vis-à-vis des pouvoirs publics, vis-à-vis des autres groupes ou vis-à-vis de l'opinion publique elle-même, il est indispensable, d'une part, de découvrir quelle est sa valeur et ses limites et, d'autre part, de rechercher quels critères peuvent être utilisés pour faire un choix entre ceux qui se croient représentatifs et ceux qui le sont réellement. Car ce n'est pas d'aujourd'hui que les individus qui s'expriment aiment à donner l'impression qu'ils le font non seulement pour eux-mêmes, mais pour un nombre considérable d'autres qui se taisent ou que les groupements prétendent à une représentation qui dépasse leurs propres adhérents. L'inflation représentative est courante.

DION, GÉRARD, L.Ph., M.S.Sc.,
M.S.R.C., professeur à la Faculté
des sciences sociales de l'Université
Laval.

(*) Communication présentée partiellement devant les membres de la Société Royale du Canada en 1966.

Cette communication a pour objet d'explorer la notion de représentativité. Quand nous aurons analysé sa nature et ses limites, nous essaierons d'indiquer à quels critères il est possible d'avoir recours en pratique pour donner crédit à ceux qui prétendent exercer une représentation. Dans une seconde partie, il sera question de la représentativité syndicale selon la législation de la province de Québec.

La représentativité, notion, limites

Au départ, notons que l'idée de représentation est antérieure à celle de démocratie, et même de participation. On la retrouve partout où un groupe plus ou moins vaste est incapable de conduire ses affaires en toutes occasions au moyen de l'action directe et immédiate de chacun de ses membres. Il faut alors qu'un nombre plus restreint d'individus ou une personne déterminée soient habilités ou aient la possibilité d'agir au nom de l'ensemble, ou simplement soient considérés comme leur porte-parole. L'idée de représentation comporte deux aspects: a) tenir la place de quelqu'un, remplacer quelqu'un auprès d'un autre; b) rendre présent quelqu'un auprès d'un autre.

C'est donc dire que la représentation comporte trois éléments reliés les uns aux autres. Elle suppose, en premier lieu une pluralité ou une multitude; ensuite, une unité soit individuelle ou formée d'un groupe restreint s'exprimant au nom de et à la place de cette multitude; enfin, un interlocuteur extérieur aux représentants et aux représentés. On ne se représente pas soi-même; on représente toujours un autre et on le représente auprès d'un tiers.

La représentativité

On peut définir la représentativité comme suit: elle est la conformité ou la concordance entre les opinions, les positions et les attitudes exprimées par le représentant avec celles de ceux qu'il représente.

Un échantillonnage est dit représentatif lorsqu'il rassemble une sélection d'individus qui reproduit les caractères généraux du groupe étudié.

Un individu est représentatif d'un milieu lorsqu'il possède les idées, les réactions, les attitudes, les traits essentiels de ce milieu. Il est dit représentatif d'un groupe lorsqu'il exprime les positions de ce groupe.

Un groupement est représentatif lorsqu'il exprime les aspirations d'un ensemble plus vaste appartenant à la même catégorie sociale qui n'adhère pas formellement au groupe organisé. Ainsi, dans notre pays, les syndicats ouvriers, bien que ne groupant pas plus de 30% des travailleurs salariés s'expriment au nom de toute la classe ouvrière.

La notion de représentativité est essentiellement reliée au rapport représentant-représentés, alors que celle de représentation se réfère aux rapports représentés-représentant-tiers. Et ce tiers interlocuteur, qu'il soit un employeur, l'autorité gouvernementale ou le public en général, est grandement intéressé à savoir quel crédit il doit accorder aux représentants, en d'autres termes, quelle est leur valeur de représentativité. Car on peut avoir des représentants mandatés tout comme des personnes ou des groupements qui se prétendent représentatifs et qui le sont plus ou moins, et parfois pas du tout.

La représentation est vieille comme le monde; la représentativité est une notion beaucoup plus récente. Alors que la représentation était l'acceptation par un tiers du représentant engageant le groupe, la représentativité est en quelque sorte enfermée dans le rapport « représenté-représentant » et implique une communication, une participation. La représentation prend alors une dimension nouvelle en se fondant sur la représentativité.

La représentativité peut être envisagée soit sous un aspect juridique ou sous un aspect sociologique.

L'aspect juridique est le plus simple à constater. On rencontre cette représentativité lorsqu'à l'intérieur d'un groupement organisé les dirigeants possèdent un mandat les autorisant à s'exprimer au nom des membres. Il est évident que cette représentativité juridique ne peut exister dans les rapports entre un groupement qui se dit représentatif et l'ensemble des personnes de la même catégorie sociale qui n'adhèrent pas à ce groupement. Elle est d'un autre ordre que la représentativité sociologique.

La représentativité sociologique revêt à la fois un caractère statique et un caractère dynamique.

La représentativité *statique* est la concordance actuelle entre ce que pensent et veulent explicitement les représentés et ce qu'expriment les représentants à un moment donné et sur une question donnée.

Elle est passablement facile à découvrir, car on peut, d'une façon générale, s'en remettre à des critères quantitatifs, mathématiques. On possède aujourd'hui des instruments de contrôle assez précis permettant de vérifier la concordance ou la non-concordance entre la prise de positions des représentants et l'opinion des représentés. Et cela s'applique tant dans le cas des dirigeants d'un groupement vis-à-vis des membres de celui-ci que dans le cas d'un groupement qui prétend représenter toutes les personnes de la même catégorie sociale. On peut alors évaluer le nombre des effectifs d'un groupement, prendre un vote ou effectuer un sondage d'opinion auprès des intéressés, etc. C'est à ce genre de représentativité que se reportent, comme nous le verrons plus loin, les employeurs et l'Etat pour accréditer des représentants dans des organismes de représentation.

Cette représentativité statique ne nous donne cependant pas une image complète de la réalité. C'est tout le problème de savoir si dans un groupe l'opinion générale est bien celle de la majorité. Car, on a distingué entre plusieurs sortes d'opinion; externe et interne, actuelle et latente, momentanée et durable. La représentativité statique ne tient compte que de l'opinion externe, actuelle et momentanée. Elle laisse de côté l'opinion interne professée au for intérieur qu'on n'ose pas extérioriser. De même aussi, liée au moment, elle est peut-être la conséquence éphémère d'informations erronées ou incomplètes, de surprises, de courants subits qui n'auront pas de lendemains. Et ceci nous amène à considérer la représentativité sous son caractère dynamique.

La représentativité *dynamique* n'est pas moins réelle que la représentativité statique, mais elle est beaucoup plus difficile à établir, car il s'agit d'une évaluation non quantitative, mais qualitative. Elle ne consiste pas seulement dans la concordance que nous avons vue jusqu'ici entre ce qu'expriment les représentants et ce que pensent les représentés à un moment donné, mais elle se rapporte aux attitudes futures des représentés en fonction des lignes de forces historiques qui les conditionnent et des tendances qui se dessinent. Une minorité peut donc ainsi être représentative. Ici, entrent en ligne de compte des éléments qui tiennent aux dirigeants, aux groupements et aux personnes représentées.

Du côté des dirigeants ou des représentants, sont-ils de bons interprètes de ce que les gens pensent actuellement et de ce qu'ils seront amenés à penser? Pour en juger, il faut alors considérer leur perspica-

cité, leur connaissance du milieu, leur prestige ou leur ascendant sur les représentés, et enfin leur pouvoir de persuasion pour les amener à réagir comme eux.

Du côté des représentés, tout dépend de leur réceptivité, de leur confiance dans les leaders, de leur passivité, de leur grégarisme et aussi de leur possibilité de vouloir autre chose que leurs dirigeants.

Du côté du groupement, tout dépend de sa nature, de son organisation, des communications internes, des possibilités de sanction contre les dissidents, des objectifs poursuivis qui peuvent parfois imposer aux membres de suivre les leaders.

Le caractère dynamique de la représentativité comprend encore une référence à la nature même des positions prises soit par les dirigeants vis-à-vis de la base dans un groupement ou par le groupement vis-à-vis de l'ensemble plus vaste de la catégorie sociale. Si ces positions sont dans le « sens de l'histoire » ou si elles sont rétrogrades avec aucune chance de se maintenir ou de prendre de l'ampleur, cela est différent.

La représentativité dynamique est très difficile à apprécier. Elle exige un jugement de valeur et celui-ci est aisément influencé par les sentiments, les préjugés, les options doctrinales. Comment définir des lignes de forces, des tendances sociales? Ce n'est qu'après coup qu'on le sait. Au moment même, tout jugement est très contestable. La représentativité dynamique implique des éléments d'ordre prudentiel, par conséquent susceptibles de maintes opinions. On n'a donc pas de critères auxquels on peut se référer avec certitude. Tout en étant réelle et complémentaire à la représentativité statique, la représentativité dynamique ne peut servir de base à une représentation institutionnalisée.

Par ailleurs, que l'on considère la représentativité statique ou la représentativité dynamique, il faut bien voir qu'il n'existe jamais de représentativité parfaite.

En effet, les deux termes du rapport, représentant-représentés, sont des réalités qui ont leur nature, leurs lois propres indépendamment l'une de l'autre. Prenons le cas d'un individu qui est supposé représenter un groupement, un milieu. Cet individu possède sa personnalité, ses antécédents, son histoire, ses aspirations personnelles réelles ou imputées.

Même s'il reproduit les traits essentiels du groupe, même s'il exprime les aspirations du groupe, comment peut-il lui-même faire abstraction de ce qu'il est avec tout ce que cela entraîne? D'ailleurs, y réussirait-il, les tiers ne pourront pas l'oublier. Il en va de même pour un organisme représentatif, par rapport à ses membres ou par rapport à un milieu. Chaque organisation possède ses lois propres, son règlement intérieur, ses traditions. Les objectifs poursuivis par un groupement sont distincts de ceux poursuivis par les membres. Il existe des objectifs proprement institutionnels qui momentanément ne correspondent pas avec ceux des membres et que tous les membres ne comprennent pas nécessairement. C'est d'ailleurs inévitable. Par conséquent, il peut se rencontrer tant entre l'organisme et ses membres qu'entre l'organisme et le milieu un fossé plus ou moins large. Les exigences propres au fonctionnement de l'institution peuvent aller à l'encontre de la représentativité ou tout au moins la biaiser. Ainsi, quand les syndicats représentent les aspirations de la classe ouvrière, ils sont toujours obligés de ne pas oublier le maintien de l'institution syndicale, sous peine de se détruire eux-mêmes, et, en longue période, de laisser les travailleurs sans organismes de représentation. Il faut dire d'ailleurs que les ennemis du syndicalisme ne manquent pas de mettre en évidence, d'exagérer cette absence de concordance parfaite entre les représentants et les représentés et même parfois d'en tirer parti.

Il est important de distinguer entre la représentativité effective et les modes normaux ou courants d'établissement et de renouvellement des organismes représentatifs. Tel organisme peut être représentatif sans que sa représentativité n'ait été sanctionnée par une consultation ou une consécration électorale. Le vote dans une élection ou un référendum, de même qu'un sondage d'opinion ont à des degrés divers une certaine valeur d'indication de la représentativité; ils peuvent être les seuls moyens pratiques que l'on possède pour l'établir, mais ils sont inaptes à fournir une perception parfaite de l'existence complète de la représentativité avec toutes ses nuances.

La représentativité syndicale dans la législation du Québec

Certaines mesures législatives abordent directement ou indirectement la question de la représentation et de la représentativité des groupements syndicaux.

Prenons d'abord le cas des organismes gouvernementaux où l'autorité publique a institutionnalisé cette représentation.

On sait que le Conseil supérieur du travail est formé de représentants des employeurs et des travailleurs avec des personnes spécialement versées dans les questions économiques et sociales. L'article 4 de la loi (S.R.Q. 1941, ch. 159 et 7 Geo. VI, ch. 26) prévoit la procédure de nomination des membres. Ceux-ci sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil sur la recommandation du ministre du travail: « Huit sont choisis pour représenter le travail, parmi les personnes recommandées au ministère du travail par les associations ouvrières les plus représentatives de la province... » La loi ne détermine aucun critère de représentativité. C'est au ministre du travail que revient de faire un choix selon son jugement.

Il en est de même en ce qui a trait à la formation du Conseil supérieur de l'éducation. Celui-ci est composé de vingt quatre membres. L'article 4 de la loi (12 Elisabeth II, ch. 58b) stipule: « Vingt deux membres du Conseil sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil après consultation avec les autorités religieuses et les associations ou organisations les plus représentatives des parents, des enseignants, des administrateurs scolaires et des groupes socio-économiques ».

Le Code du travail (12-13 Elisabeth II, ch. 45) sanctionné le 31 juillet 1964 reprend en général, sur cette question les dispositions de la Loi des relations ouvrières de 1944. Il se réfère à la représentativité syndicale tant pour la formation de la Commission des relations du travail du Québec que pour l'accréditation des syndicats auprès des employeurs.

Pour la formation de la Commission des relations du travail qui est composée de cinq vice-présidents et de huit autres membres dont quatre représentant les employeurs et quatre représentant les salariés, l'article 100 se contente de dire: « Ces huit membres sont recommandés au ministre par les associations ouvrières et patronales les plus représentatives ».

Dans ces trois cas, que le ministre soit simplement obligé de consulter les « associations les plus représentatives » ou qu'il doive faire son choix parmi les personnes recommandées par les associations « les plus représentatives », il n'y a aucun critère qui lui est fixé. Il possède toute latitude possible, mais encore faut-il qu'il tienne compte de ce que l'on entend communément par « association représentative ».

En ce qui concerne les rapports entre un syndicat et un employeur, le Code du travail distingue entre deux sortes de groupements: les associations « reconnues » et les associations « accréditées ».

L'association « reconnue » est définie comme suit: « une association qui sans être accréditée a conclu une convention collective avec un employeur ou est autrement reconnue par lui comme représentant l'ensemble ou un groupe de ses salariés. » (art. 1c) Quant à l'association « accréditée », c'est « l'association reconnue par décision de la Commission comme représentant de l'ensemble ou d'un groupe de salariés d'un employeur. » (art. 1b)

Le Code ne s'occupe pas de déterminer des critères de représentativité en ce qui a trait aux « associations reconnues ». Il en va autrement si une association veut bénéficier des privilèges de l'accréditation. C'est la Commission des relations du travail qui est habilitée à l'accorder et elle doit le faire selon certains critères qu'elle a le pouvoir de vérifier. On peut ramener ces critères à trois.

Premièrement, l'association de salariés doit grouper la majorité absolue des salariés de l'unité de négociation (art. 20) et cette unité est déterminée par la Commission. Deuxièmement, l'association de salariés ne doit pas être dominée ni financée par l'employeur ou une association d'employeurs. Troisièmement, les membres de l'association doivent adhérer librement au groupement sans contrainte venant soit de l'employeur ou d'autres travailleurs. Par conséquent, si l'association est majoritaire, autonome et formée de membres libres, on présume que les représentants s'expriment au nom de toute l'unité de négociation. Les vérifications de la Commission ne concernent que ces trois critères. L'article 24 dit que « la Commission s'assure du caractère représentatif de l'association et de son droit d'être accréditée et, à cette fin, procède à la vérification de ses livres et archives et de la liste des salariés de l'employeur. » De plus, selon l'article 25, « la Commission peut ordonner le vote au scrutin secret d'un groupe désigné de salariés chaque fois qu'elle le juge opportun et, en particulier, lorsqu'elle est d'avis qu'une contrainte a été exercée pour empêcher un certain nombre des dits salariés d'adhérer à une association de salariés ou pour les forcer à y adhérer, ou s'il appert que les dits salariés sont membres de plus d'une association en nombre suffisant pour influencer sur la décision. »

Le Code du travail, en donnant à la Commission le pouvoir d'accréditer une association vise à organiser une représentation stable qui

tienne le plus compte de la représentativité de l'unité de négociation. Aussi la représentation légale n'est pas acquise indéfiniment. La loi prévoit que la Commission peut effectuer de nouvelles vérifications à la demande d'un groupement concurrent ou même révoquer l'accréditation au cours de certaines périodes de temps déterminées:

- a) Après dix mois de la date d'une accréditation, à l'égard d'un groupe de salariés pour lesquels une convention collective n'a pas été conclue ou un différend soumis à l'arbitrage ;
- b) Six mois après qu'il n'y a pas eu de grève ou de lockout à partir du moment où l'on y avait droit ;
- c) Du soixantième au trentième jour précédant la date d'expiration d'une convention collective ou de son renouvellement ou l'expiration d'une sentence arbitrale en tenant lieu.

(articles 21 et 46)

La stabilité de la représentation requise par le bien commun peut temporairement aller à l'encontre de la représentativité réelle. Le Code du travail laisse même supposer qu'en certains cas une telle représentativité n'existe pas puisqu'il prescrit à l'article 61:

« Nulle association de salariés ayant conclu une convention collective, nul groupe de salariés régis par une telle convention ou par une sentence arbitrale en ayant l'effet, ne fera de démarches en vue de devenir membre d'une autre association ou de s'y affilier, sauf dans les soixante jours précédant la date d'expiration ou de renouvellement de la convention ou la date d'expiration de la sentence arbitrale. »

C'est donc dire qu'il peut s'écouler un certain laps de temps où une association accréditée représentant juridiquement tout un groupe de travailleurs ne soit pas, en fait, représentative.

Par ailleurs, le Code du travail ne donne pas de pouvoirs à la Commission des relations du travail pour juger de la conduite interne du syndicat et pour découvrir si la direction agit conformément aux désirs des membres. Il se contente de stipuler que « la requête (d'accréditation) doit être accompagnée d'une copie certifiée de la constitution et des règlements de l'association ainsi que d'un état des conditions d'admission, droits d'entrée et cotisations exigés de ses membres. » (art. 23) Dans le projet de loi qui a donné naissance au Code du travail (le Bill 5), un article prévoyait une sorte de contrôle de la représentativité des dirigeants et du groupement dans les cas de conflits en préconisant un

vote au scrutin secret avant le déclenchement d'une grève. Ce contrôle n'a pas été retenu parce que jugé inutile et malfaisant.

Au sujet du critère de majorité absolue, on remarquera que la loi établit une présomption qui pourrait fort bien être dans un autre sens. Les travailleurs qui n'adhèrent point au syndicat sont présumés être contre le syndicat et, par conséquent, ne pas vouloir être représentés par le syndicat. Or, il se peut que les indifférents à la représentation syndicale soient disposés à s'en remettre à ceux que l'affaire intéresse. La présomption légale aurait pu être établie de cette façon. C'est d'ailleurs ainsi qu'elle existe au plan politique. Les citoyens qui n'appuient pas un parti ou qui ne se donnent pas la peine d'aller voter acceptent implicitement le choix qui sera fait par les autres. Depuis longtemps, dans notre pays, il aurait été impossible de former un gouvernement si on avait attendu que le parti gagnant aux élections ait une majorité absolue de voteurs au lieu d'une majorité de votants.

Il est, enfin, une autre mesure législative qui, d'une façon indirecte s'occupe de la représentativité syndicale. C'est la Loi de la convention collective. (S.R.Q. 1941, ch. 163) Nous employons le terme indirectement, parce qu'à proprement parler ce n'est pas de la représentativité syndicale, mais bien de la représentativité de l'action syndicale. En effet, cette loi donne au ministre du travail le pouvoir d'étendre aux tiers une convention générale de travail conclue entre un ou plusieurs syndicats ouvriers, d'une part, et plusieurs employeurs, d'autre part, « s'il juge que les dispositions de la convention ont acquis une signification et une importance prépondérante. » C'est donc seulement la représentativité de l'action syndicale tant chez les syndicats des travailleurs que chez le groupement d'employeurs qui est reconnue et la loi ne précise pas de critères au moyen desquels le ministre du travail doit appuyer son jugement.

Représentativité et sens commun

Nous avons vu qu'à chaque fois que le gouvernement est obligé par la loi de tenir compte des « associations les plus représentatives », la loi ne définit pas ce qu'elle entend. Quels pourraient donc être ces critères de représentativité que le sens commun et la coutume suggèrent? Sans vouloir être exhaustif, il nous semble qu'on pourrait tout au moins proposer l'énumération suivante.

Premièrement, le groupement qui ambitionne la représentation de tout un milieu, de toute une catégorie sociale doit d'abord être représentatif de ses propres membres. Pour cela, il lui faut être démocratique tant dans sa structure et son organisation que dans les faits. Entre la base et le sommet les communications ne doivent pas seulement être possibles, mais s'effectuer réellement. Les membres doivent avoir la possibilité de participer aux prises de décisions, à la définition de l'orientation et des attitudes ainsi que de choisir les dirigeants, d'exiger d'eux des comptes, de les blâmer et même de les révoquer. En somme, au sein du groupement, il faut qu'il y ait une participation éclairée, consciente, libre. Celle-ci peut prendre bien des sortes de modalités, mais elle doit exister.

Concrètement, le gouvernement, comme tous ceux qui sont extérieurs à ce groupement, doivent assumer que cette représentativité interne existe lorsque la structure formelle est démocratique et que les membres eux-mêmes ne se plaignent pas de son fonctionnement.

Cette première condition étant remplie, il faut, en second lieu s'occuper du nombre de membres. Si on a à déterminer « l'association la plus représentative », elle sera celle qui groupe le plus de membres parmi les associations organisées dans le même milieu ou la même catégorie sociale. Les statistiques, ici, n'ont cependant pas une vertu sacramentelle. Il faut les tempérer par d'autres critères d'ordre qualitatif qui, malgré le danger de prêter à une interprétation subjective, ne peuvent point être écartés. Ce sont l'ancienneté, la stabilité, l'expérience du groupement, la façon dont il a été reçu et accepté dans le passé. C'est aussi le sérieux, la compétence, le prestige de ses dirigeants et leur pouvoir de créer un mouvement d'opinion. C'est enfin, le rythme de développement numérique du groupement dans le milieu ou la catégorie sociale.

Est-il nécessaire d'ajouter que la représentativité objective n'a rien à voir avec la considération dont jouissent le groupement et ses dirigeants auprès des étrangers au milieu ou des tiers interlocuteurs. Un représentant, qu'il soit un individu ou un groupement, représente ou ne représente pas. Toutefois, le poids de sa représentation sera d'autant plus grand et plus efficace qu'il sera mieux accepté par les tiers auprès de qui il exerce cette fonction. Cet élément extrinsèque au rapport entre représentant-représentés, s'il n'affecte pas la représentativité, ajoute une qualité à la représentation.

Il est évident que le caractère représentatif d'un groupement pour un ensemble qui s'étend à tout un milieu ou à toute une catégorie sociale ne peut être établi à la suite d'un mandat explicite. D'ailleurs, les frontières de ce milieu ou de cette catégorie ne sont jamais précisément définies. Les seuls faits que le groupement existe, qu'il se maintienne, qu'il possède une certaine ampleur et qu'il ne soit pas contesté sont déjà une indication de sa représentativité générale. S'il n'était pas accepté par une partie importante du milieu, on verrait un autre groupe rival surgir. Voilà pourquoi on doit donc assumer qu'il est représentatif et le traiter comme tel. Si on ne le fait pas, on se prive de l'avantage d'un interlocuteur et on risque de subir des sanctions qui seront d'autant plus embarrassantes que le groupement aura auprès de ses membres et des autres personnes appartenant au même milieu ou à la même catégorie sociale un prestige et un pouvoir de persuasion plus grands. Il faut dire que le flair des politiciens et l'opinion publique se trompent rarement.

La représentation juridique doit tendre à coïncider avec la représentativité sociologique. Nous avons vu comment cette dernière comporte déjà des limitations. Vouloir trop, grâce à la législation, essayer de la définir, c'est ajouter encore un autre écran qui masque la réalité. Toutefois, comme la représentation est indispensable à la participation des personnes et des groupes à la vie démocratique, elle doit être organisée selon des dispositions législatives qui permettent assez de souplesse sans inviter à l'arbitraire.

REPRESENTATIVITY AND REPRESENTATION

This study aims at exploring the notion of representativity. Once its nature and its limitations are analysed, an attempt will be made to determine the criteria which could be used in practice for discovering the credit due to those who pretend being representative. A second section is concerned with union representativity according to the Quebec labour legislation.

REPRESENTATION AND REPRESENTATIVITY

The idea of representation is anterior to that of democracy and even participation. Any time there is a group more or less important where the affairs cannot be managed through the direct and immediate action of the members it is necessary to rely upon representation: an individual or few people should have the possibility of speaking or taking action on behalf of the group. The idea of representation involves two aspects: a) to take the place of somebody; b) to make this person or group present to another.

Representation is concerned with three inter-related elements: a) a plurality or a multitude; b) an individual (or an identified small group of persons) which takes the place of the multitude; c) a third party which is distinct from the represented multitude and the representative.

Representativity could be defined as follows: it is the conformity or the accord, between the opinions and the attitudes expressed by the representative and those held by those represented.

The notion of representativity is essentially limited to the relation « representative-representees », whereas the notion of representation refers to the relation « representees-representative-third party ». It is a new notion and implies between the representative and the representees a communication, a participation. Representation is taking a new dimension when founded on representativity.

Representation and representativity may be said in the case of an individual (or a small number of individuals) towards the members of an organized group, and also in the case of an organized group towards a social category. For example, the leaders of a labour union towards the members of this union; and a labour union central body towards all the working class.

Representativity may be considered under two aspects: juridical and sociological.

This juridical aspect is the easiest to establish. Juridical representativity exists when in an organized group some individuals have been formally authorized to represent the group. It is evident this kind of representativity cannot be found when an organized group claims to be representative of all those belonging to the same social category.

Sociological representativity is either static or dynamic.

Static representativity is the actual conformity between what the representees are explicitly thinking and wanting and what is expressed by the representatives on a specific question at a given moment. It is relatively quite easy to discover because quantitative criteria can generally be used. Actually there exists control instruments to check the conformity or the non-conformity between the positions of the representatives and those of the representees. And this is also true in the case of an organized group towards the whole social category. They are: the membership, the vote, opinion pools, etc.

The static representativity, however, does not offer a true and complete image of the reality. There is the problem of knowing if, in a group, general opinion equalizes the opinion of the majority. Because many types of opinions have been distinguished: internal and external; actual and hidden, momentaneous and lasting. Static representativity deals only with external, actual and momentaneous opinion.

Dynamic representativity is in no way less real than static representativity, but it is much harder to discover, because, here, one has to deal with a qualitative

and not a quantitative evaluation. It refers not only to the actual conformity which has been described but it refers also to the future attitudes of the representees in function of historical forces influencing them and of general tendencies which might take place. Thus, a minority might at a time be representative.

In the case of dynamic representativity, factors related to the leaders, to the nature of the group and to the representees themselves have to be taken into account. This is very difficult to appreciate, because it requires value judgments and these are easily influenced by emotions, prejudices, doctrinal options. How to define a line of force, a trend? The course of events might change many things. There is no safe criteria to which to refer. Although being real and complementary to static representativity, dynamic representativity cannot be ever used as a basis for institutionalized representation.

UNION REPRESENTATIVITY IN QUEBEC LEGISLATION

Some legislative measures deal directly or indirectly with representation and representativity for labour organizations.

The Superior Council of Labour is formed by representatives of employers and labour unions. But the law does not fix any criteria to which the Minister of Labour should refer to when appointing them.

In the Quebec Labour Code, there is question of representativity for the composition of the Labour Relations Board and for the certification of unions. There is no criteria fixed for the appointment of representatives at the Quebec Labour Relations Board.

It is different in the case of the certification of a union. The QLRB is bound to certificate unions along three criteria: a) the union should group the majority of the workers belonging to the bargaining unit (art. 24; 28); b) the union should not be dominated by the employer (art. 11); c) the members of the union should have freely joined the union without any intimidation or threats coming either from the employer or from the union (art. 12).

The Quebec Labour Code aims at organizing a stable representation which will be the closest possible to the representativity of the bargaining unit. It is a legal, a juridical representation. Hence, this legal representation is not acquired once and for all. It can be revoked. The stability of representation sometimes has priority over representativity. This is the case when the members of a union cannot change their affiliation except during a period of time fixed by the law.

There is also another legislative measure which deals indirectly with union representativity: The Collective Agreement Act.

REPRESENTATIVITY AND COMMON SENSE

Anytime the government is obliged to take into account the « most representative associations » the law does not give a definition of what this means. As regards this matter, the question is best left to common sense and to jurisprudence.

Without being exhaustive it seems the following should be considered:

1—The organization which claims the representation of a whole social category should, at least, be representative of its own members.

2—An association is representative of its members when it is democratic in its structure and functioning. Members should have the possibility to elect the leaders, to participate in the decision-making process and to control the affairs of the association. Concretely, it should be presumed as representative when the formal structure is democratic and the members do not complain about its functioning.

3—In accounting for the representativity of an association with regards to a whole social category, if the membership is an important criteria, it should be weighed against other non-qualitative factors, such as the age of the group, its stability, its experience and the degree of its expansion as well as the seriousness, competency and prestige of the leaders.

4—Objective representativity has nothing to do with the consideration and acceptance of the leaders by the third-party. The weight of representation may be affected, but it is external to the relation representees-representatives.

5—The representativity of a group with regards to a whole social category cannot be juridically established.

6—Juridical representativity should aim at corresponding with sociological representativity.

7—Attempts to define with too many details the rules of representativity through legislation may at times be a screen hiding reality. Nevertheless, law must avoid any encouragement towards the arbitrary.

LE CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC (1965)

La genèse du présent Code du travail (GERARD HEBERT). Le Droit d'association, son extension, ses limites (J.-R. CARDIN). La Commission des Relations de Travail (ANDRE ROY). La Commission des Relations de Travail et l'accréditation syndicale (GERARD VAILLANCOURT). Le Code du travail et la convention collective (FERNAND MORIN). La procédure de négociation et le recours à la grève ou au lockout (MARIUS BERGERON). Le règlement pacifique des conflits (ROBERT AUCLAIR). Points de vue sur le Nouveau Code du travail (ROGER THIBAudeau), (LOUIS LABERGE), (DENIS GERMAIN), (J.-P. DESPRES), (ANDRE DEOM), (LAVAL GRONDINÉS), (RAYMOND PARÉNT), (LS-CLAUDE TRUDEL). Le nouveau rôle du Ministère du travail (HON. CARRIER FORTIN). Code du Travail. Bill 55 - Loi de la fonction publique.

1 volume, 264 pages — Prix: \$3.00

LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Case Postale 2447

Québec 2

Tél.: 656-2131