

Relations industrielles Industrial Relations



British Trade Unions and the Problem of Change, par Will Paynter, Montréal, McGill-Queen's University Press, 1970, 172 pp.

Gérard Dion

Volume 28, Number 1, 1973

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028374ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028374ar>

[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 review

Dion, G. (1973). Review of [*British Trade Unions and the Problem of Change*, par Will Paynter, Montréal, McGill-Queen's University Press, 1970, 172 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 28(1), 208–209.
<https://doi.org/10.7202/028374ar>

sur l'analyse des idéologies mais qui n'en respecte ni les nuances ni surtout les inquiétudes épistémologiques et la problématique, ce dernier abordant l'analyse des idéologies en les référant le plus souvent à la culture dont elles constitueraient comme « le noyau agissant ».

Le schéma que nous propose Louis-Marie Tremblay n'est en fait qu'un décalque mais caricatural des principes constitutifs de l'action et non pas des idéologies à la manière d'Alain Touraine. « Définition de soi-même, des autres et rapports entre soi et les autres » renvoient aux principes d'identité, d'opposition et de totalité (cf. page 16).

Quelques paragraphes plus loin, Louis-Marie Tremblay affirme : « C'est en établissant un rapport entre l'homme et les structures sociales, économiques et politiques que le syndicalisme évalue les structures sociales, économiques et politiques, définit ses objectifs et procède aux moyens d'action » (p. 16), avant d'ajouter ce que sera son propre modèle d'analyse : « Le développement de l'idéologie est conditionné par les quatre facteurs suivants : les sources de tension, la nature du pouvoir, les facteurs de solidarité et les types de leadership » (p. 16), et de suggérer que ces orientations — les orientations idéologiques — sont l'une des dimensions constitutives de l'action syndicale.

Ainsi se trouvent allégrement tranchées des questions aussi controversées que décisives qui concernent aussi bien le statut épistémologique de l'idéologie soit ce rapport qu'elle entretient avec la vérité ou avec l'erreur, sa genèse soit l'ensemble des facteurs ou des conditions qui la produisent ou qui accompagnent sa naissance que sa fonction qui, dit-on, peut être de mystifier ou à l'inverse, de dévoiler des avènements possibles.

Cette faiblesse interdit évidemment l'établissement de relations significatives et objectives entre idéologie et pratique syndicale, toute analyse du rôle des appareils syndicaux en tant que définisseurs d'idéologie, toute mesure de la cohérence de ces idéologies et de leur capacité de transformer les situations objectives.

Que reste-t-il, sinon un énoncé des thèmes, une classification qui n'est guère

convaincante et l'esquisse d'une périodisation de l'évolution des idéologies syndicales qui laisse supposer une évolution que Jean-Réal Cardin systématise dans la préface comme une « radicalisation accrue » sans que rien dans le texte permette de décider ou non de son caractère utopique ?

Bernard SOLASSE

British Trade Unions and the Problem of Change, par Will Paynter, Montréal, McGill-Queen's University Press, 1970, 172 pp.

L'auteur de cet ouvrage est ni un universitaire ni un habitué des cercles de dilettantes qui pontifient sur le syndicalisme et le monde du travail. Il a milité toute sa vie dans le syndicalisme. A la fin de la première guerre mondiale, il a commencé à travailler dans les puits d'une mine de charbon en Grande Bretagne et comme syndicaliste il a participé à toutes les luttes de son syndicat, aux grandes marches de la faim des mineurs de 1931, 1932, 1936. Il a occupé la charge de président des **South Wales Miners** pendant un certain temps pour accéder ensuite au poste très important de secrétaire de la puissante **National Union of Mineworkers**. Les observations qu'il nous livre ici sur le syndicalisme sont le fruit de l'expérience d'un homme qui a vécu le syndicalisme anglais durant cinquante ans et qui lui a consacré le meilleur de ses énergies. Tout au long de son ouvrage il rappellera les événements auxquels il a été mêlé, les attitudes qui ont été prises et les résultats.

Pour ce vétéran, qui demeure encore socialiste convaincu, si le capitalisme reste encore le capitalisme, des changements sont intervenus qui nécessitent une adaptation des structures et des stratégies syndicales.

L'ouvrage est divisé en cinq parties : introduction ; changements dans la structure économique ; structure des syndicats ; le pouvoir et la constitution du **Trades Union Congress** ; stratégie pour l'avenir.

Les principaux changements que l'auteur explique dans la structure économique sont la concentration industrielle, le professionnalisme dans la gestion, la révolution technologique, les syndicats d'employeurs, le rôle prépondérant de l'Etat dans l'industrie avec ses politiques

de revenu et de détermination des salaires, le nouveau statut des syndicats et tout le contexte nouveau dans lequel évoluent les relations du travail.

L'auteur fait une analyse critique des structures syndicales depuis 1921 en considérant les avantages du syndicalisme industriel en rapport avec les structures de salaires et pose carrément la question de la démocratie industrielle avec le **Trades Union Congress** tel qu'il est actuellement organisé. Il favorise le développement du syndicalisme industriel ainsi qu'un accroissement des pouvoirs et de l'autorité du TUC sur ses affiliés. « Unions are clinging to forms of organization that dissipate their strength and power. As with the employers and Government, their power should be concentrated in each industry and centralized nationally, on questions involving political action, in Trades Union Congress ». Il va jusqu'à soutenir que les affiliés du TUC devraient être liés par ses décisions en certaines matières : « The policy decisions of Congress on questions of general policy affecting industrial relations should be accepted as binding by affiliated unions. This does not mean participation by TUC in specific wage negotiation but is concerned with aspects of industrial problems in which the State and the central organization of employers are involved ».

Devant les changements qui se sont effectués dans les rapports de force, les syndicats doivent adopter une nouvelle stratégie et des tactiques appropriées. Ce qui était valable autrefois ne l'est plus aujourd'hui. L'auteur, qui a participé à de nombreuses grèves au cours de sa carrière de militant syndical, fait une critique serrée de l'utilisation de ce moyen d'action. « The right of workers to strike is fundamental and must be preserved. But it is a weapon that in modern conditions has a far more extensive chain of consequences upon other workers than in the past. For this reason its use should not be abused and applied indiscriminately ». Il constate que beaucoup de grèves ont contribué à un affaiblissement de la conscience politique et syndicale des travailleurs. « Agitation, campaigning there was by those of us who were revolutionaries, but the response for years was feeble and fragmentary. It does not follow that chaos in economic and social conditions create

the conditions for revolutionary change ... Struggle there must be but it can have many forms which are effective in exerting pressures and moulding opinions for progressive change. The concentration needs to be on forms that unite and build the power of the trade union movement ».

L'auteur conclut que si, depuis cinquante ans, des progrès ont été considérables, en raison des changements profonds qui sont survenus, le syndicalisme a un besoin urgent de s'adapter pour affronter les défis du présent et de l'avenir.

Sans aucune prétention, dit-il, il a voulu soulever des questions qui lui paraissent essentielles et suggérer des réponses à partir de son expérience dans l'espoir de provoquer des discussions. Nous croyons qu'il a atteint son objectif. Même si cet ouvrage porte sur la situation particulière à la Grande Bretagne, dans bien d'autres pays le syndicalisme et les dirigeants syndicaux ont à affronter des problèmes analogues et, en ce sens, il s'avère utile à tous.

Gérard DION

Répertoire de décisions en application du Code du travail (Tome I - Accréditation et questions connexes), par J. Gaston Descôteaux, Ottawa, Éditions de l'Université d'Ottawa, 1972, 526 pp.

Ouvrage considérable que le premier tome du **Répertoire des décisions en application du Code du travail** du Québec publié par J. Gaston Descôteaux dont le but est « de venir en aide à tous ceux qui sont susceptibles d'être intéressés par les décisions rendues par les organismes d'accréditation québécois ».

Le premier tome, outre un index analytique et un index par articles, contient une analyse sommaire d'un nombre considérable des décisions rendues par la Commission des relations ouvrières, devenue plus tard la Commission des relations du travail, ainsi que celles des commissaires enquêteurs pendant les six premiers mois d'activité du nouveau régime institué en 1969.

Depuis la parution de l'ouvrage de Vaillancourt en 1957, c'est le premier travail d'envergure publié sur le sujet.