

La concurrence dans un contexte de pluralisme syndical. Quelques données sur le Québec. Trade Union Rivalries in a Pluralist Environment: Some Data on the Quebec Situation

François Delorme and Victor Lafrance

Volume 37, Number 3, 1982

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/029280ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/029280ar>

[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

Delorme, F. & Lafrance, V. (1982). La concurrence dans un contexte de pluralisme syndical. Quelques données sur le Québec. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 37(3), 575–605. <https://doi.org/10.7202/029280ar>

Article abstract

This paper tries to measure, during a period of reference, the extent of union rivalry in Québec which particularizes it from other Canadian jurisdictions on the ground of plural unionism. As a matter of fact, many central labor bodies dispute the workers' allegiance in many sectors of activity and thus, are placed in a competitive environment. This factual situation can be prejudicial to the unity of the Québec labor movement and leads in some circumstances to strategic alliances, and in few occasions, to the elaboration of no-raiding pacts. But these sporadic attempts designed in order to eliminate inter-unions competition, are not easy to apply and they reveal an important paradox: the major portion of salaried workers is not yet unionized. It is therefore questionable to consider the usefulness of activity devoted to poaching inside the labor movement.

In the theoretical context, some distinctions are made between cases relating to competition. Basically, attempts to organize simultaneously unorganized workers are contrasted with those concerned with raiding itself. In turn, one might conceive the raiding activity according to the expected result: 1) total change of allegiance; 2) splitting up the actual certification unit; 3) merger of many certification units. The main legal guidelines relating to these activities are also presented, particularly the sections devoted to the certification (section 22), to the revocation (section 41) and to the changes of affiliation when a collective agreement is in force (section 73). A summary of the legal implications of these three activities is presented in a synoptic format and a short discussion of related delays is also exposed. Finally, the theoretical frame-work is completed by a discussion of possible motives explaining these allegiance moves: one should take care in considering only one factor as determinant. The variety or real situations behind the information that has been collected necessitates elementary caution in the interpretation of the phenomenon.

As far as methodology is concerned, all decisions delivered in relation to petition for certification were examined on a 13 month basis, namely from June 15th 1978 to July 16th 1979, and they have been manually coded according to many variables like the size of the unit, the precise sector of economic activity, and the affiliations of units involved. These sources of reference present only a partial view of the phenomenon because the construction industry, submitted to a special labour law as well as activities pertaining to *Canada Labour Code*, were not taken into account. In matter of distinctive affiliations, the following categories were retained: a) QFL (international unions); b) QFL (national unions); c) CNTU; d) Confederation of Democratic Unions (CSD); e) Centrale de l'Enseignement du Québec (CEQ); 0 Teamster; g) Independent unions, save the Teamsters.

The results show that the competition between labor organizations affects only a small part of the whole unionized labour force (2,14%), but this proportion expands to more than 40% when one considers during the same period of reference, the total number of workers concerned by petitions for certification that were filed during that period.

Two questions come to mind, what is the relative effectiveness of the activities conducted on this ground? And indirectly, how can we appreciate the usefulness of the resources invested by the competitive organizations? The data reveal that, in a proportion of 75%, the winnings outnumbered the failures, on the basis of the reported attempts. Most of this reality can be attributed to the quasi-public sectors (e.g.: hospital and welfare institutions in addition to the educational sector), but the incidence in terms of workers affected by the phenomenon is much more important in the private sector.

Who are the winning organizations and the targets that are more often selected in order to raid? When considering the balance between the gains and the losses, the CNTU comes first with a net number of 2,237 workers on a total number of 9,569, while the independent unions present a negative balance with a loss of 2,403. In linking the number of success to the total number of attempts, one can also discover that the rate of success exceeds 70% in all cases, leading to the conclusion that the involved organizations make realistic appraisals in their attempts. As for the targets which were more often selected, it appeared that the QFL (international unions), the CNTU and the independent unions take the first places, mainly regarding the activity of splitting up the certification units in the quasi-public sector.

In conclusion, the idea of a recent no-raiding pact between the CNTU and the CEQ is briefly discussed.

La concurrence dans un contexte de pluralisme syndical

Quelques données sur le Québec

François DELORME
et
Victor LAFRANCE

Les auteurs tentent de décrire au mieux, au cours de la période comprise entre le 15 juin 1978 et le 16 juillet 1979, l'activité sur le plan de la concurrence entre les diverses organisations syndicales oeuvrant au Québec. Après avoir brièvement décrit certaines coordonnées juridiques relatives à ce phénomène, les auteurs précisent les sources de données auxquelles ils ont puisé leurs renseignements et ils se livrent à une analyse des résultats obtenus.

L'actualité québécoise des relations du travail, fertile en rebondissements de toutes sortes, semble, sur le plan des organisations syndicales qui façonnent cette actualité, régulièrement tiraillée par deux tendances contradictoires. D'une part, l'existence d'un pluralisme syndical fait davantage prendre conscience, dans une conjoncture économique particulièrement difficile pour les travailleurs, de la nécessité de favoriser l'unité des forces syndicales, au moins au plan de l'action. Les tentatives en ce sens prennent souvent l'aspect de plate-formes de revendications face à l'État ou à un employeur donné, parfois même de protocoles de solidarité inter-centrales.¹ Une réalité différente témoigne pourtant d'une autre tendance, celle de la

* DELORME, François, agent de recherche, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, ministère du Travail de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu.

LAFRANCE, Victor, agent de recherche, Département des relations industrielles, Université Laval.

** Les opinions émises dans ce texte n'engagent que les auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du Centre de recherche.

*** Cet article est un condensé d'une étude publiée par le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail en octobre 1980, sous le titre: *La concurrence syndicale au Québec: un portrait de la situation en 1978-79*, Collection Études et Recherches, 108 pages. On peut obtenir un exemplaire de cette étude en s'adressant au Centre.

¹ Pour un exemple récent de tel type de document, voir: Centrale de l'enseignement du Québec, *Protocole de solidarité CEQ-CSN*, décision du Conseil général, septembre 1981, 14 pp.

concurrence syndicale, dont les manifestations les plus spectaculaires se traduisent en des changements d'allégeance syndicale. L'actualité dans le domaine des relations du travail présente ainsi, sur une base assez régulière, des cas où prennent place des campagnes de changement d'allégeance quand il ne s'agit pas tout bonnement de maraudage. Des exemples encore récents² dans les secteurs de la construction et des pâtes et du papier mettent ainsi en relief la réalité de la concurrence syndicale et des rivalités intersyndicales que ce phénomène ne manque pas d'aviver.

L'article qui suit cherche à dégager, dans cette perspective, certains aspects quantitatifs de la concurrence syndicale et à analyser les résultats qui se dégagent du traitement des données disponibles sur ce thème, au cours d'une période de référence précise. La nécessité d'entreprendre une telle étude exploratoire tient d'abord à la rareté des recherches empiriques et théoriques portant sur cette facette de la réalité syndicale québécoise. Pourtant, plusieurs observateurs ont formulé, au cours d'une assez longue période de temps, des jugements assez sévères au sujet de la concurrence syndicale, surtout du point de vue des effets que ces rivalités engendraient sur le nombre considérable de salariés non syndiqués. Rappelons, pour mémoire, quelques-uns de ces commentaires formulés au fil des années par des observateurs de la scène québécoise des relations du travail.

En 1964, Louis-Marie Tremblay remarquait déjà:

«La concurrence syndicale se fait au détriment de la classe ouvrière si elle est le fruit d'une politique d'agression de la part d'une organisation expansionniste, dans le but d'accroître sa puissance numérique ou financière. En tel cas, les forces en opposition, au lieu de se combattre et de s'éparpiller, devraient plutôt s'unir (en cartel ou autrement) afin d'aller à la rencontre des travailleurs non-organisés et afin d'offrir de meilleurs services à leurs membres respectifs».³

Puis, dans une étude publiée en 1967 et traitant spécifiquement de cette question, Gérard Dion concluait:

«En soi, elle (la concurrence syndicale) est bonne jusqu'à un certain point quand elle stimule la vitalité et la démocratie syndicales. Cependant, quand on considère les ressources humaines et financières qui sont dépensées pour essayer de déloger un syndicat déjà installé et la maigreur des résultats d'ensemble, on peut se demander si celles-ci ne pourraient pas

² Pour le secteur de la construction, voir par exemple: Louis-Gilles FRANCOEUR, «La CSD investit à fond dans le maraudage afin de supplanter la CSN en 2^e position», *Le Devoir*, vendredi 2 octobre 1981, p. 3; pour le secteur des pâtes et papier, voir: Jean-Didier FESSOU, «Action contre un syndicat rival, poursuite de \$1 million de la CSN», *Le Soleil*, mercredi, 9 septembre 1981, p. A4.

³ L.M. TREMBLAY, «La concurrence syndicale CSN-FTQ», *Relations industrielles*, vol. 19, no 3, juillet 1964, pp. 381-383, à la page 383.

être utilisées d'une meilleure façon pour syndicaliser les travailleurs qui restent en marge du mouvement syndical». ⁴

Plus près de nous encore, Fernand Morin, ancien président du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, déclarait, à la suite d'un récent congrès de la FTQ:

«Le maraudage syndical comme tel n'a rien de scandaleux. Le vrai scandale, c'est qu'en dépit du nombre élevé de requêtes en accréditation enregistrées chaque année au Québec, le nombre des salariés (sic) n'augmente pas sensiblement d'année en année. C'est que tant d'efforts et d'argent soient consacrés à déplacer les masses syndiquées d'une centrale à l'autre, alors que des milliers de salariés québécois ne bénéficient encore d'aucune protection syndicale». ⁵

Si ces témoignages reconnaissent tous les effets néfastes de la concurrence syndicale en regard de la fraction importante des salariés non syndiqués, rares sont les études permettant d'apprécier l'ampleur du phénomène et d'indiquer le succès relatif des efforts déployés en vue de s'attirer l'attention des salariés, déjà syndiqués ou non. L'étude entreprise ici vise ainsi à combler partiellement cette lacune. On établira d'abord le contexte de la concurrence syndicale en distinguant les formes prises par cette réalité et en rappelant quelques coordonnées juridiques pertinentes à cette activité. On décrira par la suite les démarches méthodologiques suivies pour dépouiller les données disponibles avant de procéder à leur analyse générale.

LE CONTEXTE THÉORIQUE

La terminologie en usage

L'expression «concurrence syndicale» désigne la rivalité entre deux ou plusieurs syndicats lorsque ceux-ci tentent d'organiser pour la première fois des salariés ou de déloger un syndicat déjà en place.

Cette définition nominale permet d'abord de situer le cadre à l'intérieur duquel cet article s'insère. Bien que la manifestation la plus évidente de la

⁴ G. DION, «La concurrence syndicale dans le Québec», *Relations industrielles*, vol. 22, no 1, janvier 1967, pp. 74-85, à la page 80; reproduit aussi sous le même titre in *Le syndicalisme canadien: une réévaluation*, rapport du XXIII^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, Presses de l'Université Laval, 1968, 293 pp.; voir l'annexe 11 aux pages 277-287.

⁵ H. ROBERGE, «Fernand MORIN: plutôt que de faire du maraudage, vaudrait mieux syndiquer ceux qui ne le sont pas», *La Presse*, 29 novembre 1979, p. A-14. Le contexte de l'article indique bien qu'il s'agit du nombre de syndiqués qui n'augmente pas sensiblement d'année en année.

concurrence syndicale consiste en une modification du nombre des adhérents des organisations impliquées, on ne saurait pourtant affirmer à priori que seul le désir d'accroître son importance numérique aux dépens de ses rivaux motive pareille activité; d'autres raisons davantage reliées à des valeurs véhiculées par le mouvement syndical peuvent expliquer le phénomène. Notons, en guise d'illustration, la volonté des militants de la base de participer au gouvernement de leur syndicat, un désir de faire davantage respecter leur identité à l'intérieur d'une structure trop contraignante ou plus simplement, la recherche d'une plus grande efficacité d'action dans la négociation collective.

Dans un second temps, la définition proposée fait état de deux ou plusieurs syndicats, sans mention d'allégeance distincte. Alors que le sens commun incite à croire que les affiliations aux diverses centrales sont nécessairement différentes en situation de concurrence, la réalité des structures et de la vie syndicale projette une image toute différente. À la FTQ au moins, les sections locales et les locaux peuvent appartenir à diverses unions, ce qui peut placer ces dernières en situation de rivalité; un phénomène similaire, bien que plus rare, peut se présenter dans d'autres centrales. C'est pourquoi, certains des tableaux qui accompagnent l'étude établissent la distinction appropriée selon qu'il s'agit de concurrence *inter* ou *intra*-syndicale.

Troisièmement, les rivalités intersyndicales peuvent revêtir deux formes principales: le recrutement simultané et le maraudage comme tel. Le premier terme s'emploie dans les cas où plusieurs organisations syndicales tentent de regrouper et d'organiser l'ensemble ou une partie des salariés non syndiqués d'une entreprise dans le but de les représenter sur le plan de l'action syndicale. L'expression maraudage est utilisée pour désigner les situations où une centrale syndicale, une confédération, union ou tout groupement professionnel tente de s'approprier les membres d'une autre organisation syndicale. Diverses circonstances, rattachées à l'évolution du travail au sein des établissements, peuvent donner lieu à cette forme de concurrence syndicale: 1) le changement total d'allégeance; 2) le fractionnement de l'unité d'accréditation; 3) la fusion de plusieurs unités d'accréditation.

1) Le changement total d'allégeance incarne la réalité du maraudage au sens strict du terme puisque le syndicat maraudeur cherche à s'approprier l'unité entière d'accréditation et à jouir, de ce fait, du monopole de représentation aux fins de la négociation collective.

2) Le fractionnement de l'unité d'accréditation comprend les cas où le syndicat maraudeur ne vise à s'approprier qu'une partie des salariés constituant l'unité d'accréditation. Le syndicat qui prend telle initiative détermine lui-même les critères sur lesquels il s'appuie pour prétendre à sa représenta-

tivité vis-à-vis d'un groupe de salariés inclus dans l'unité d'accréditation. Les principaux critères peuvent varier mais il est certain qu'ils gravitent autour des affinités professionnelles ou de métier, des formes de regroupement de salariés déjà existants et, bien entendu, des balises jurisprudentielles reconnues pour tenir compte du caractère approprié du morcellement recherché.

3) La fusion de plusieurs unités d'accréditation peut se produire lorsque le syndicat maraudeur allègue sa représentation face à plusieurs unités d'accréditation séparées, en place chez un même employeur. Il existe au moins deux avantages importants à regrouper ces unités d'accréditation: premièrement, la fusion des unités peut permettre une augmentation du pouvoir de marchandage face à l'employeur; deuxièmement, cette réunion permet probablement au syndicat et à l'employeur de diminuer leurs coûts pour la négociation et l'administration de la convention collective.⁶

L'encadrement juridique

Que dit le législateur sur les activités qui touchent la concurrence syndicale? Le schéma intitulé «Activités se rapportant à l'existence du syndicat accrédité» présenté plus loin, permet d'identifier quelques éléments affectant la vie du syndicat accrédité depuis la reconnaissance de son caractère représentatif aux fins de la négociation collective jusqu'à sa disparition, le cas échéant. À l'intérieur de cette dynamique, divers événements peuvent survenir qui engendrent la révocation du certificat d'accréditation ou encore un changement d'affiliation du syndicat accrédité. Les circonstances ainsi que les effets de ces quelques possibilités sont rapportés dans ce schéma. On aurait toutefois tort de croire que les règles juridiques applicables en ces matières sont étanches et aisées à appliquer.⁷

Pour alléger le plus possible le contenu du schéma, on a omis de considérer certaines particularités propres aux secteurs public et parapublic, notamment en ce qui a trait aux accréditations en vigueur dans la fonction publique (*Loi sur la fonction publique*, L.R.Q., c.F-3.1, a.110 à 114).

⁶ Cette assertion s'avère vraie pour autant que l'uniformisation du processus de la négociation et de l'administration de la convention collective en résultant entraîne des économies d'échelle importantes.

⁷ On a par exemple démontré la complexité de l'application de la règle de la majorité absolue dans les cas où l'accréditation d'une association se trouve remise en cause par le dépôt de la part d'une association rivale, d'une requête en révocation. Voir: G. GAGNON, «Le droit à l'accréditation: la règle de la majorité absolue», in *Le Code du travail du Québec, 15 ans après...*, Rapport du XXXIV^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1979, 267 pp., aux pages 39 à 52 et plus particulièrement aux pages 45 à 49.

Tableau 1

Schéma des activités se rapportant à l'existence du syndicat accrédité

<i>Événement</i>	<i>Accréditation</i>	<i>Révocation</i>	<i>Dissolution</i>	<i>Affiliation</i>
Moment	<ol style="list-style-type: none"> 1. En tout temps, s'il n'y a pas d'accréditation (a.22) 2. 6 mois après les délais prévus à l'art. 58 (a.22) 3. Du 90^e au 60^e jour précédant expiration convention collective (a.22) et dans les secteurs public et parapublic (a.111.3) du 270^e au 240^e jour 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 6 mois après les délais prévus à l'a. 58 2. du 90^e au 60^e jour précédant expiration convention collective (a.41, 1 al.) 3. secteurs public et parapublic (a.41, 1 al. et a.111.3) 	En tout temps (a.149)	<ul style="list-style-type: none"> — Association accréditée: dans les 90 jours précédant expiration d'une convention collective (a.73) — Association accréditée: secteurs public et parapublic: a.111.4
Compétence	<ul style="list-style-type: none"> — agent d'accréditation — commissaire du travail 	Commissaire du travail	T.t.	Commissaire du travail
Motifs	Caractère majoritaire de l'association requérante (majorité absolue)	<ol style="list-style-type: none"> 1. association a cessé d'exister 2. association ne groupe plus la majorité absolue (a.41) 	Infraction aux dispositions de l'art. 12	— Au cas de contestation par l'ancienne centrale, confédération, fédération ou union
Éléments	<p>Critères retenus par la jurisprudence^(a)</p> <ul style="list-style-type: none"> — communauté d'intérêts — désir des salariés — antécédents — relation entre groupe et structure de l'entreprise — éviter multiplicité des groupes 			

Enquête	<i>Agent d'accréditation et commissaire du travail: règles fixées aux art. 28 à 36.1, 37, 38 et 39</i>	Initiative de l'employeur (a.41, 2 al.) d'une association rivale, d'un ou plusieurs salariés (a.41, 1 al.) ^(b) Analyse la ou les causes invoquées et respect du délai de 5 jours francs pour permettre audition des parties (a.41, 1 al.)	Analyse preuve de l'infraction et entendre l'association en preuve pour se disculper	a.39
Décisions et effets	Monopole de représentation aux fins de la négociation collective (a.43, a.61, a.67, 2 al.; a.69) Suspension des négociations en cours (a.42, 1 al.)	a.42: suspend les négociations a.44: empêche le renouvellement de la convention collective a.61: subrogation	a.149	Établir la validité d'une affiliation
Appel au Tribunal du travail (T.t.)	Oui a.118	Oui a.118	Sans objet (s/o)	Oui a.118

(a) Voir à ce propos: R. GAGNON, L. LEBEL et P. VERGE, *Droit du travail en vigueur au Québec*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1971, 441 pp., aux pages 163 à 166.

(b) Voir à ce sujet: R. GAGNON, *Cours de la Formation Professionnelle du Barreau du Québec, Droit du travail*, Vol. 15, Montréal, les Éditions Yvon Blais Inc., 1980, 413 pp., à la page 183.

La section consacrée à la révocation, si elle risque d'affecter la vie du syndicat accrédité, ne concerne pas le maraudage en tant que tel, puisque l'accréditation d'une association de salariés annule, selon les dispositions de l'article 43 du *Code du travail* l'accréditation de toute autre association. Il est donc raisonnable de soutenir que les requêtes en révocation proviennent probablement d'employeur qui cherchent, par ce moyen, à contester l'existence des syndicats.

En ce qui concerne le phénomène de la concurrence syndicale, diverses situations peuvent se présenter qui n'ont pas la même portée. Le *Code du travail* prévoit à l'article 73, des modalités qui s'appliquent au cas de changement d'allégeance d'un groupe de salariés membres d'une association accréditée et régis par une convention collective. Outre l'existence d'une convention collective, les changements d'allégeance dont il est ici question doivent être le fait de l'association accréditée et non d'une somme de gestes individuels.⁸ Ces modifications quant à l'affiliation requièrent aussi l'adhésion à un groupement de syndicats ou à une centrale différente (concurrence *inter-centrale*), par opposition à des changements de régie interne.⁹ Finalement, pareil mouvement n'affecte pas le découpage même de l'unité d'accréditation. En circonscrivant la période au cours de laquelle le maraudage peut se produire, le législateur veut ainsi assurer au syndicat déjà en place, une certaine stabilité et sans doute un minimum de continuité dans les relations du travail au sein de l'entreprise. Cette période se situe dans les 90 jours précédant la date d'expiration de la convention collective ou de ce qui en tient lieu.

Dans les autres cas, le Code prévoit, à l'article 22, par. c et d, des modalités temporelles différentes, soit que le désir de déloger le syndicat en place puisse apporter une modification au certificat d'accréditation (a.22 par. d),¹⁰ soit que l'association déjà accréditée ait fait preuve d'inefficacité

⁸ Voir: *Union des ouvriers du textile d'Amérique, local 1730 c. Syndicat des employés et salariés de Celanese (CSN) et Celanese Canada Limitée*, (1975) T.T. 257. Monsieur le juge Victor Melançon s'exprime comme suit, à la page 262: «Il est vrai que l'addition d'individus forme un groupe, mais pour qu'il y ait manquement aux prescriptions de l'article 61 du Code du travail encore faut-il que ce groupe ait agi comme tel, et comme le dit le commissaire-enquêteur «que le mouvement vienne de l'intérieur de l'association...» ce qui n'est pas le cas ici puisque le geste posé et dont on conteste la validité est bel et bien celui d'une association non accréditée et autre que celle qui détient l'accréditation.» Sur le rôle primordial de l'association accréditée en matière de changement d'affiliation, voir aussi: *Gaston Tancrede c. Monsieur Réjean Beaudoin*, (1980) T.T. 531.

⁹ *Spot Supermarkets Corporation c. Union des employés de commerce, local 500 (R.C.I.A.)*, (1971) T.T. 154.

¹⁰ Voir par exemple: *Syndicat national des métiers de la construction des Cantons de l'Est (CSN) c. Syndicat des travailleurs spécialisés de Sintra (CSD) et Sintra Inc. (Seroc Inc.)*, (1975) T.T. 252.

ou d'inaction en négociation (a.22, par. c).¹¹ Au surplus, le défaut d'effectuer le dépôt dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective et selon les modalités prévues à l'article 72, troisième alinéa, donne ouverture à la recevabilité d'une requête en accréditation de la part d'une association rivale.¹²

Il s'agit maintenant d'appliquer ce cadre général aux diverses formes de conflits intersyndicaux. Dans le cas du recrutement simultané, l'absence de convention collective régissant le groupe de salariés nouvellement formé nous renvoie à l'article 22, plus précisément au paragraphe a, en vertu duquel une requête en accréditation peut être déposée en tout temps lorsqu'il n'y a jamais eu d'accréditation.

Les cas de fractionnement et de fusion d'unités impliquent évidemment des changements à la composition des unités en place. Dans ces circonstances, les paragraphes c et d de l'article 22 trouvent ici effet selon l'existence ou non d'une convention collective. Il est à noter que le délai du paragraphe d, soit du quatre-vingt-dixième au soixantième jour précédant l'expiration de la convention collective ou de ce qui en tient lieu, régleme en quelque sorte la période statutaire de changement d'allégeance. On observera également que ce délai diffère de celui prévu au paragraphe c et de manière plus remarquable, de celui mentionné à l'article 73 à propos des changements d'affiliation.

En tout état de cause, le maraudage au sens strict du terme, c'est-à-dire le changement d'allégeance syndicale qui ne modifie pas le certificat d'accréditation, devrait relever de l'article 73 du Code. Plusieurs tempéraments doivent cependant être apportés à ce principe général, à la fois pour des raisons théoriques et pratiques. Sous un angle juridique, on a d'abord décidé que les désaffiliations n'étaient pas prohibées par l'article 73,¹³ ce qui signifie que les associations accréditées, désireuses de se réaffilier à un autre groupement, peuvent dans les faits convenir de contrats de service avec telle

¹¹ Sur le sens de cet article, voir: *Les Infirmières et Infirmiers Unis Inc. c. Syndicat des employés du Centre local de services communautaires Hochelaga-Maisonneuve et Centre local de services communautaires Hochelaga-Maisonneuve Inc.*, (1975) T.T. 185. Monsieur le juge Melançon y affirme ce qui suit, aux pages 187 et 188: «Ce que veut éviter le Code du travail à cet article, c'est que l'accréditation ne serve pas et que les salariés visés soient privés de ces avantages. Mais dès qu'une association a mis en branle le processus prévu au Code pour la conclusion d'une convention collective de travail, il serait inacceptable que le simple écoulement du temps risque de la priver des avantages que la loi lui reconnaît par ailleurs.»

¹² Voir à ce propos: *Les Distilleries Melchers Limitée c. le Syndicat International des travailleurs des Industries pétrolière, chimique et atomique et l'Union canadienne des employés des distilleries de Berthierville*, (1970) T.T. 229.

¹³ Voir à ce propos: *Denis Gagnon c. La Centrale des syndicats démocratiques*, (1973) T.T. 1.

autre organisation, sans que l'observateur extérieur en soit informé. Même si, à première vue, l'article 73 semble avoir été conçu pour réglementer les cas de maraudage sans répercussion sur le découpage de l'unité d'accréditation, la réalité des institutions syndicales ne correspond pas, dans certains cas, à cette perspective théorique. Certains syndicats locaux, affiliés à des unions canadiennes ou internationales, et désireux de changer d'allégeance, doivent ainsi recourir à l'article 22 par. d au lieu de l'article 73, puisque l'union demeure parfois, en vertu de la charte qu'elle octroie à ses sections locales ou à ses locaux, dépositaire des certificats d'accréditation.¹⁴ Par conséquent, ces syndicats doivent obtenir pour y arriver, un nouveau certificat d'accréditation ayant pour effet d'annuler celui qui appartenait à leur union. D'un point de vue théorique finalement, rien n'empêche un syndicat de tenter de déloger un syndicat rival par le truchement d'une requête en accréditation (article 22, par. d.) qui corresponde au découpage de l'unité en place, au lieu de chercher des adhésions et de les faire valoir dans le délai prévu à l'article 73.

Outre les articles déjà mentionnés, on a déjà tenté d'utiliser la procédure de requête en changement de nom, en vertu de l'article 39 du Code, comme moyen détourné de déloger, hors des délais prévus aux articles 22, 72 et 73, un syndicat déjà en place. Si la requête en changement de nom vient corriger, sans affecter l'accréditation déjà accordée, une erreur de fait, il n'en demeure pas moins que cette procédure ne peut servir de manoeuvre aux fins de modifier l'accréditation déjà accordée. Comme le souligne monsieur le juge Louis Morin dans une cause récente:

«La requête en changement de nom me semble par contre un moyen approprié, puisque pour en disposer, un commissaire devra nécessairement faire enquête pour déterminer si une telle requête n'est pas un moyen détourné, pour un nouveau syndicat, de prendre la place d'une association de salariés accréditée hors des délais de l'article 21 du *Code du travail*».¹⁵

¹⁴ Sur cette question, voir: L. ROBACK, «Pour comprendre le syndicalisme au Québec», *Maintenant*, no 118, août-septembre 1972, pp. 3-7, à la page 4.

¹⁵ *Syndicat des employés du Colisée de Québec (CSN) c. Union des employés des centres récréatifs du Québec et de la ville de Québec*, (1979) T.T. 287, p. 291. Dans la même ligne d'idées, consulter: *Métallurgistes Unis d'Amérique, local 13148, International Union of District 50 Allied and Technical Workers of the United States and Canada, local 13148 c. Canadian Industries Limited et Charles Devlin*, (1973) T.T. 207; *Canadian Safety Fuse Company Limited c. Union Internationale du District 50, Travailleurs alliés et techniques des États-Unis et du Canada, local 14132, International Union of District 50 Allied and Technical Workers of the United States and Canada, local 14132 et Métallurgistes Unis d'Amérique, local 14132, United Steelworkers of America, local 14132 et Mlle Janine Théoret*, (1973) T.T. 328; *Syndicat des employés en quincaillerie, local 1683, C.T.C. et The J. Pascal Hardware Co.*, (1977) T.T. 260.

La finalité des changements d'allégeance

Les changements d'allégeance constituent une dimension importante de la démocratie syndicale. Il peut s'agir là, selon l'école de pensée à laquelle on se rattache,¹⁶ aussi bien d'un facteur de division des travailleurs organisés que d'un élément de pression susceptible de conférer aux salariés de la base davantage de contrôle sur la vie syndicale. Sans égard à la prise de position qu'on peut soutenir à ce propos, la possibilité de déloger un syndicat en place constitue l'une des conséquences du monopole de représentation syndicale, assise juridique du mécanisme actuel d'accréditation.¹⁷

Dans la mesure où des salariés percevraient que la vie du syndicat échappe à leur contrôle et qu'ils ne peuvent y remédier de l'intérieur, le changement d'allégeance se présenterait comme un moyen de faire valoir leurs aspirations dans un organisme jouissant, grâce à sa situation monopolistique, d'une certaine stabilité. Il faudrait alors ne pas confondre cette éventualité avec le maraudage, tel que défini antérieurement, puisque dans cette hypothèse, le mouvement se dessinerait de l'intérieur même de ses rangs.¹⁸

Quelles sont les raisons qui amènent les syndiqués à préférer une organisation syndicale plutôt qu'une autre ou tout simplement à changer d'allégeance? D'après une étude québécoise conduite il y a plus d'une décennie,¹⁹ il existerait, au niveau du syndicat local, quatre difficultés de

Pour une discussion sur la portée de l'article 73 (changement d'affiliation) en regard de la requête en changement de nom, on consultera avec profit la décision suivante: *Union des employés des centres récréatifs du Québec c. Union des employés des centres récréatifs de Québec et Ville de Québec*, dossier 200-28-000218-807 et 200-28-000219-805, Tribunal du travail, le 30 juillet 1981, Monsieur le Juge Robert Auclair.

¹⁶ On trouvera dans l'article suivant un exposé intéressant des conséquences du pluralisme syndical: voir P. BÉLANGER, J. LEMIEUX et P. ROBERGE, «La rivalité intersyndicale au Québec: trois études de cas», *Recherches Sociographiques*, vol. X, no 1, janvier-avril 1969, pp. 47-81, aux pages 50 à 52.

Pour un point de vue plus récent, voir L. FAVREAU, «Les syndicats: entre libre concurrence et solidarité», *Presse-Libre*, no 8, 15 novembre 1981, pages 11 à 14.

¹⁷ Voir à ce propos: F. MORIN, «L'accréditation syndicale au Québec: mise en relief des effets de l'accréditation», *Relations industrielles*, vol. 25, no 3, août 1970, pp. 402-423, à p. 406. Pour un point de vue historique sur l'introduction du monopole de la représentation syndicale dans notre législation, on peut consulter le texte suivant: P. VERGE, «Bref historique de l'adoption du monopole de la représentation syndicale au Québec», *Les Cahiers de droit*, vol. 12, no 2, 1971, pp. 303-314.

¹⁸ C'est précisément pour cette raison que le protocole de solidarité CEQ-CSN interdit le maraudage comme tel mais qu'il régleme les changements d'allégeance susceptibles de parvenir de l'intérieur de l'une ou l'autre centrale. Voir Centrale de l'enseignement du Québec, *loc. cit.*, septembre 1981, aux pages 4 et 5.

¹⁹ P. BÉLANGER, J. LEMIEUX et P. ROBERGE, *op. cit.*, 1969, pp. 57 à 65.

fonctionnement susceptibles de rendre compte des conflits inter-syndicaux, a) le coût de l'action syndicale; b) l'insatisfaction par rapport à l'action syndicale; c) l'impact des politiques patronales sur les structures de l'action syndicale; d) le gouvernement du syndicat local.

Le coût de l'action syndicale pourrait davantage influencer un choix économique lors d'une première accréditation. En effet, ces salariés n'ont généralement pas une grande expérience du syndicalisme et ne peuvent ainsi évaluer la relation entre le prix du service, la cotisation, et le service fourni ou les avantages escomptés. De toute façon, un raisonnement économique s'exprimant sous la forme d'une analyse coûts-bénéfices ne semble pas résister à l'analyse puisque cette hypothèse a été infirmée dans l'étude rapportée antérieurement.²⁰

L'insatisfaction des travailleurs par rapport aux résultats de l'action syndicale semble constituer une cause à la base de plusieurs changements d'allégeance. La qualité des services fournis par l'organisation syndicale est primordiale pour les travailleurs. Elle se manifeste notamment à l'égard des gains économiques et professionnels, c'est-à-dire sous l'angle des salaires et des avantages sociaux obtenus en négociation ainsi que sous l'aspect des conditions d'exercice du travail. Les avantages obtenus en matière de sécurité d'emploi, de lignes de progression de carrière, de protection contre la rationalisation du travail constituent, à titre d'exemple, des items se rattachant aux revendications à caractère professionnel. Bien que ces deux volets représentent des niveaux distincts de revendication, il n'en reste pas moins que, dans la pratique, ils sont suffisamment interreliés pour faire naître chez les travailleurs une évaluation globale des résultats de l'action syndicale.

La troisième difficulté est engendrée par l'employeur uniquement. L'impact des politiques organisationnelles se fait souvent sentir au niveau des accréditations. Ainsi, lorsqu'un employeur restructure l'administration de son entreprise, certaines unités d'accréditation sont susceptibles d'être fusionnées, ce qui peut provoquer des conflits intersyndicaux si les unités affectées ne sont pas représentées par le même groupement syndical.

Le gouvernement du syndicat comporte deux facettes distinctes: le fonctionnement interne et externe. À l'intérieur du syndicat local, il peut arriver que certains salariés contestent l'autorité déjà établie. Lorsque ces contestataires sont brimés, ils peuvent quitter l'organisation syndicale et essayer de former leur propre syndicat. Quant à l'aspect externe, il s'agit des relations qui s'établissent entre le syndicat local et les instances supérieures de l'organisation syndicale. Le caractère de ces relations suscite des tensions

²⁰ *Ibid.*, p. 57.

par rapport à la bureaucratisation possible des structures syndicales et par rapport au degré d'autonomie du syndical local.

Un grossissement de l'organisation syndicale va souvent de pair avec une bureaucratisation des procédures, ce qui occasionne parfois des délais et suscite du même coup un mécontentement. Le second problème apparaît lorsqu'une des instances de la centrale cherche à trop influencer le syndicat local. Ces deux volets du gouvernement du syndicat créent des tensions entre l'appareil syndical proprement dit et les militants de la base et peuvent, de ce fait, favoriser l'émergence de conflits intersyndicaux.

Un dernier facteur, l'orientation syndicale, peut partiellement rendre compte des changements d'allégeance. Mais encore ici, ce concept revêt diverses formes, présentes à des degrés divers. L'orientation syndicale se traduit d'abord par les objectifs de négociation, tant en fonction de leur choix que de la stratégie utilisée pour obtenir satisfaction. Elle se concrétise aussi dans la politique, écrite ou non, inhérente à l'acheminement et au traitement des griefs formulés par les salariés au cours de la vie de la convention collective. Finalement, les valeurs et les politiques propres à chacune des organisations syndicales ressortissent pleinement à l'orientation syndicale. Les idéologies politiques sont diverses et n'entraînent pas nécessairement l'adhésion de tous les membres. À cet égard, la politisation des groupements syndicaux est inévitable dans la mesure où ceux-ci doivent favoriser l'éclosion d'une prise de conscience politique chez leurs adhérents.

Quelle est la valeur réelle de cette nomenclature? Si elle permet d'identifier certains facteurs explicatifs des changements d'allégeance, force est de constater que les motifs énumérés ne sont pas forcément indépendants, sans compter que différentes facettes y sont mal traduites. Par exemple, la personnalité des leaders locaux et «nationaux» peut jouer un rôle prépondérant dans l'adhésion des salariés à telle organisation plutôt qu'à telle autre; l'opinion publique locale et l'histoire des syndicats peuvent aussi rendre compte d'un choix donné. Finalement, une évaluation du pouvoir de négociation peut également se révéler la source explicative d'une allégeance syndicale plutôt que d'une autre.²¹

Sans égard à la validité de la nomenclature décrite antérieurement, il s'agit maintenant de relier les formes de conflits intersyndicaux aux causes qui les sous-tendent. Dans le cas de recrutement simultané, la cause déterminante pourrait être le coût de l'action syndicale mais l'étude de cas con-

21 À titre d'exemple et sans préjuger de tous les motifs expliquant la réalité suivante, on peut penser que les salariés préposés à la cuisine et à l'entretien sur les différents chantiers de la Baie James sont membres de l'*Union internationale des opérateurs de machinerie lourde*, local 791, partiellement pour des motifs rattachés au pouvoir de négociation.

duite par Bélanger et al²² donne à penser que ce facteur n'est pas déterminant dans l'adhésion des salariés à une organisation syndicale. La deuxième explication du choix des salariés repose sur une perception globale de l'action syndicale, mise de l'avant par les groupements en présence. Bien que les salariés ne sont pas encore représentés par une centrale syndicale, il est évident que les perceptions générales des salariés, l'influence du milieu ainsi que le déroulement de la campagne d'organisation influencent leur choix.

Dans le cas de fractionnement, il est permis de croire que la principale cause en jeu concerne la qualité des services dispensés, associée parfois au désir de s'identifier sur la base plus spécifique du métier. Il peut en effet arriver que dans certaines unités, des groupes minoritaires de salariés aient le sentiment d'être représentés de manière inadéquate, ce qui peut susciter chez eux le désir de se retirer de l'unité actuelle.

Quant aux fusions, les politiques patronales en regard des structures administratives affectent, pour une bonne part, la composition des unités considérées comme appropriées aux fins de la négociation collective.

Le phénomène du maraudage s'avère plus problématique puisqu'il est difficile, à priori, de rattacher une seule cause explicative à cette réalité. Des études de cas démontreraient probablement la pluralité des causes sous-jacentes à cette manifestation de la démocratie syndicale.

LA MÉTHODOLOGIE

Les services de renseignements

Les cas de maraudage et de recrutement simultané furent recensés à l'aide des rapports d'enquête des décisions des commissaires du travail. La requête en accréditation déposée par le syndicat a permis d'identifier, dans la plupart des cas, le nombre de salariés touchés par la requête, puisque cette information doit être fournie suivant l'article 13 du règlement sur l'exercice du droit d'association.²³ Dans une vingtaine de dossiers cependant, le nombre de salariés visés par la requête manquait, ce qui a nécessité des contacts téléphoniques auprès des parties patronales et syndicales intéressées.

22 BÉLANGER et al., «La rivalité...», *op. cit.*, pp. 57-58.

23 Article 13: «Une requête en accréditation doit être accompagnée d'une copie certifiée conforme de la résolution prévue à l'article 22 du *Code du travail* et contenir les renseignements indiqués à l'annexe 1^{re}, particulièrement: 1) le nom de l'association requérante et, le cas échéant, l'organisme auquel elle est affiliée; 2) le nombre de membres aussi exact que possible de l'association requérante et qui sont visés par la requête...». Voir AC 3361-69 du 5 novembre 1969, (1969) 101, G.Q., 6920 et 6532 et modifications subséquentes.

Au cours de la période de référence considérée, soit du 15 juin 1978 au 16 juillet 1979, nous avons retenu toutes les affaires se concluant par une décision rendue, soit par un commissaire du travail, soit par un juge du Tribunal du travail. Quant au choix de la période d'observation, des considérations pratiques justifient cette option. Comme les rapports d'enquêtes ne sont pas colligés et conservés sur une base annuelle, on a dû se contenter des rapports disponibles au Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail. Il est cependant à noter que, pour la période de référence étudiée, toutes les décisions rendues ont été répertoriées.

Les limites de cette recherche doivent déjà apparaître au lecteur. La période retenue, treize mois, s'avère courte surtout si on considère que la durée des conventions collectives excède généralement un an. Il eut sans doute été préférable d'envisager une période de temps plus longue, davantage en accord avec la durée moyenne des conventions collectives mais le traitement manuel de toutes les données pertinentes rend très difficile l'allongement de la période de référence. En second lieu, le laps de temps retenu, soit du 15 juin 1978 au 16 juillet 1979, risque de ne pas être représentatif d'une période d'une plus longue portée, notamment parce qu'il englobe l'activité liée au renouvellement des conventions collectives dans le secteur parapublic. Afin d'atténuer l'effet potentiel de grossissement, on a donc considéré séparément les décisions rendues, selon le rattachement des employeurs impliqués aux secteurs privé ou public. Troisièmement, nous n'avons pu toucher les cas de maraudage qui se produisent exclusivement en vertu de l'article 73 du Code. Cet inconvénient semble cependant mineur puisque, selon l'évaluation du juge en chef du Tribunal du travail, ces cas restent marginaux. De même, nous n'avons pas tenu compte des requêtes en changement de nom de la partie syndicale qui sont déposées selon les dispositions de l'article 39 du Code. La source de référence utilisée, c'est-à-dire la recension des requêtes déposées en vertu de l'article 22, ne laisse donc voir qu'une partie du phénomène des changements d'allégeance syndicale: comme les syndicats qui changent strictement d'affiliation ou tentent d'y arriver par la voie du changement de nom, ne sont pas tenus de poser un geste administratif ou en tout cas, peuvent négliger de le faire,²⁴ il est impossible de préciser l'ampleur des observations qui échappent à la présente étude. La quatrième limite tient à la source des renseignements. Même si le

²⁴ La loi 45 (L.Q., 1977, c. 41) a abrogé l'article 48 du Code. Cet article se lisait comme suit: «Une association accréditée doit informer annuellement le commissaire-enquêteur en chef, à l'époque et dans la forme que celui-ci détermine, de tout changement de ses constitution et règlements, ainsi que des noms et adresses de ses officiers.» Dans la mesure où il existait une réglementation précisant les modalités d'application de cette obligation, il était par conséquent plus aisé de repérer l'information pertinente puisque les changements d'affiliation et de nom nécessitaient des modifications aux règlements de l'association accréditée.

règlement sur l'exercice du droit d'association stipule que le nombre de salariés touchés par une requête en accréditation doit être indiqué aussi exactement que possible, il n'en reste pas moins qu'il s'agit là d'approximations dont la marge d'erreur reste difficile à préciser. Finalement, le champ de cette étude exploratoire laisse de côté les cas de rivalité intersyndicale ressortissant au *Code canadien du travail*²⁵ et à l'industrie de la construction. Ce dernier secteur est assujéti, comme on le sait, à un régime particulier de relations du travail, dont les coordonnées sont précisées dans une législation adoptée en 1968.²⁶ Il y aurait donc lieu, dans une étude plus exhaustive, de tenir compte de l'importante fraction de la main-d'oeuvre syndiquée évoluant dans l'industrie de la construction ainsi que dans les entreprises sous compétence fédérale. Ces limites réduisent sensiblement la précision du portrait qu'on peut tirer en matière de concurrence syndicale; on se trouve plutôt en présence d'une photo instantanée d'une partie de l'objet sous étude.

La procédure de compilation

Afin de tirer le maximum d'information des sources de renseignements utilisés, plusieurs démarches pratiques ont été suivies. On a d'abord dépouillé toutes les décisions des commissaires du travail, afin de ne conserver que celles se rapportant à des requêtes en accréditation. Il a fallu dans un second temps, identifier, à l'aide des requêtes elles-mêmes, le nombre de salariés touchés, et rechercher les secteurs d'activité économique dans lesquels opéraient les employeurs. Cette étape a permis la division des décisions suivant trois grands secteurs: a) le secteur parapublic; b) le secteur privé; c) l'administration municipale. Cette classification première s'appuie sur l'existence de régimes juridiques distincts pour les deux premiers secteurs, tandis que le dernier ne peut leur être assimilé en raison de ses particularités.

Pour chacun de ces grands secteurs, nous avons compilé les requêtes par rapport aux organisations syndicales. Nous avons divisé ces dernières en sept catégories, soit: a) la FTQ (unions internationales); b) la FTQ (unions nationales); c) la CSN; d) la CSD; e) la CEQ; f) la Fraternité internationale

²⁵ S.R.C., 1970, c. L-1.

²⁶ *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*, L.R.Q., c. R-20; voir en particulier les articles 28 à 41. Lors du scrutin d'adhésion syndicale tenu en 1978, quelque 6,927 salariés sur une possibilité de 99,856 votants potentiels ont effectivement changé d'allégeance, soit un peu moins de la moitié (48%) des salariés ayant exercé leur droit de vote. On trouvera les résultats de ce vote dans la publication suivante: Office de la construction du Québec, *Bulletin*, vol. 8, no 11, 1^{er} décembre 1978, p. 3. Au moment où ces lignes sont écrites (octobre 1981), une campagne de maraudage est en cours dans ce secteur qui pourrait modifier le tableau des allégeances syndicales.

d'Amérique des camionneurs, chauffeurs, préposés d'entrepôts et d'aides, désignée parfois dans le texte par le terme «Teamsters»; g) les organisations syndicales indépendantes à l'exclusion des «Teamsters».

Les requêtes ont été ventilées, pour chacune de ces organisations syndicales, selon l'une ou l'autre des circonstances suivantes du conflit intersyndical: a) le recrutement simultané; b) le changement total d'allégeance; c) le fractionnement de l'unité d'accréditation; d) la fusion d'unités d'accréditation; e) le rejet de la requête; f) le désistement du requérant. Les quatre premiers aspects de la concurrence syndicale ont été brièvement expliqués dans la section précédente. La catégorie des rejets rassemble tous les cas où la requête fut rejetée par le commissaire ou le Tribunal, peu importe la raison. Quant à la catégorie désistement, elle a servi à la compilation des cas où le requérant, après avoir déposé une requête en accréditation, y renonçait par la suite; on se souviendra alors que l'article 40 du Code impose une contrainte de temps aux associations requérantes qui se sont, par la suite, désistées.

ANALYSE DES DONNÉES

L'importance numérique de la concurrence syndicale

Le tableau 2 fait voir la densité numérique de la réalité de la concurrence syndicale en fonction du nombre de travailleurs rejoints par l'action syndicale, soit à titre de membres ou de salariés couverts par une convention collective.

Le tableau 2 révèle que la concurrence syndicale ne semble affecter qu'une faible proportion (2,14%) des salariés couverts par une convention collective. Seules des compilations basées sur une période de référence plus longue permettraient de valider ce constat.²⁷

Des indices complémentaires comme la proportion des salariés affectés par la concurrence intersyndicale par comparaison avec le nombre total de

²⁷ D'après une étude publiée en 1969, la concurrence syndicale touchait 1% des salariés en 1968. Voir P. ROBERGE, «La loyauté des travailleurs aux organisations syndicales», *Sociologie et Sociétés*, vol. 1, no 2, novembre 1969, pp. 303-311, à la page 303. L'ordre de grandeur établi ici semble correspondre à ce pourcentage si l'on considère qu'une hausse de 1 à 2,14% reste faible en valeur absolue et qu'un nombre plus élevé de syndiqués devrait augmenter les possibilités d'occurrence des changements d'allégeance. Rappelons aussi que cette proportion reste sous-évaluée puisqu'on ignore ici l'ampleur des mouvements d'allégeance chez les salariés syndiqués relevant de la compétence fédérale et qu'on ne tient pas compte des modifications survenues dans l'industrie de la construction.

salariés appartenant aux syndicats nouvellement accrédités au cours de la période de référence peuvent offrir des bases plus solides pour apprécier l'ampleur des luttes intersyndicales. On note à ce propos que plus de 40% (42,1%) des salariés touchés par les décisions rendues en matière d'accréditation pendant la période étudiée étaient impliqués dans une situation de concurrence syndicale. Des renseignements au sujet de l'importance des ressources financières et humaines engagées dans cette forme d'activité syndicale permettraient aussi d'en évaluer l'importance.

Quant à la taille des unités d'accréditation affectées par la concurrence syndicale, les données colligées révèlent que le phénomène se produit dans les petites unités: 75,4% des cas recensés appartiennent à des unités de 50 salariés ou moins.

Tableau 2

Regroupement des phénomènes de concurrence syndicale (1978-1979)

Luttes inter-organisationnelles (nombre de salariés = 18,184)

<i>Forme de concurrence syndicale</i>	<i>Travailleurs</i>		
	<i>touchés</i>	<i>Proportion</i>	<i>% P/rMO_T^(a)</i>
Recrutement simultané	937	5,1%	0,11%
Ch. total d'allégeance	8,053	44,3%	0,95%
Fractionnements d'unité	579	3,2%	0,07%
Rejets	5,814	32,0%	0,68%
Désistements	2,801	15,4%	0,33%
GRAND TOTAL	18,184	100,0%	2,14%

Luttes intra-organisationnelles (nombre de salariés = 3,443)

<i>Forme de concurrence syndicale</i>	<i>Travailleurs</i>	
	<i>touchés</i>	<i>Proportion</i>
Recrutement simultané	164	4,8%
Mobilité interne ^(b)	2,206	64,1%
Fractionnements d'unité	172	5%
Rejets	655	19,0%
Désistements	246	7,1%
GRAND TOTAL	3,443	100,0%

(a) Le nombre de travailleurs syndiqués au Québec, soit 850,750, constitue le dénominateur à partir duquel les proportions du tableau 2 sont établies. Ce chiffre est tiré des données préliminaires de Travail Canada, Direction des données sur le travail. Il vaut pour l'année 1977, dernière année pour laquelle l'information est disponible.

(b) La mobilité interne désigne les transferts d'allégeance survenus à l'intérieur d'une même catégorie de regroupement syndical, par exemple la FTQ (nationale), la CSN, les indépendants.

Pour expliquer ce résultat, on peut soumettre l'hypothèse que la majorité des cas de fractionnement résultent en unités plus restreintes. Une autre explication provient du fait qu'en situation de concurrence, le requérant n'attaque généralement que lorsqu'il est quasiment sûr de la victoire, tandis que les réflexes de défense du groupement intimé sont d'autant plus forts que la taille de l'unité est grande.

L'efficacité relative de la concurrence syndicale

Quelle est l'efficacité relative des diverses facettes de la concurrence syndicale? Il est utile en effet, pour apprécier le fait dans son ensemble, de comparer les réussites telles qu'on peut les déduire des cas de recrutement simultané, de changement total d'allégeance, de fractionnement et de fusion d'unités, avec les échecs qui se manifestent lors des rejets et des désistements.

En divisant ainsi les divers aspects du phénomène, on obtient les résultats qui apparaissent au tableau 3.

Tableau 3

Réussites et échecs dans la concurrence syndicale (1978-1979)

Luttes inter-organisationnelles (nombre de salariés = 18,184)

	<i>Nb de tentatives</i>	<i>Proportion</i>	<i>Nb de salariés visés</i>	<i>Proportion</i>
Gains	230	76,7%	9,569	52,6%
Échecs	70	23,3%	8,615	47,4%
GRAND TOTAL	300	100 %	18,184	100 %

Luttes intra-organisationnelles (nombre de salariés = 3,443)

	<i>Nb de tentatives</i>	<i>Proportion</i>	<i>Nb de salariés visés</i>	<i>Proportion</i>
Gains	89	90,8%	2,542	73,8%
Échecs	9	9,2%	901	26,2%
GRAND TOTAL	98	100 %	3,443	100 %

La répartition des tentatives indique que la proportion des gains (76,7%) l'emporte largement sur les échecs, ce qui confère à cette forme d'activité syndicale, un degré d'efficacité assez élevé. Par ailleurs, la réalité se présente différemment lorsqu'on l'envisage sur la base du nombre de salariés visés par les facettes de la concurrence syndicale. On observe alors que les gains ne concernent finalement que 52,6% des travailleurs touchés. Une hypothèse plausible à considérer a trait à la taille des unités. Il se pour-

rait bien que les unités mises en cause lors des échecs soient de taille plus substantielle, provoquant ainsi chez les syndicats en place des réflexes de défense plus vigoureux. L'investissement dans la défense de telles unités peut alors être plus rentable à divers points de vue.

Dans quel secteur a-t-on déployé la plus grande activité sur le plan de la concurrence syndicale? Le tableau 4 indique que les tentatives se sont produites plus fréquemment dans le secteur parapublic par comparaison avec le secteur privé; en revanche, elles visent une proportion plus élevée dans ce dernier secteur.

Ce résultat peut s'expliquer du fait que les cas de fractionnement se rencontrent presque tous dans le secteur parapublic, tandis que le secteur privé se caractérise majoritairement par les cas de changement total d'allégeance. Le secteur de l'administration municipale est de loin beaucoup plus réduit que les deux autres secteurs, ce qui entraîne une brisure au niveau des statistiques.

Tableau 4

Examen de la concurrence syndicale par grande division économique (1978-1979)

Luttes inter-organisationnelles (nombre de salariés = 18,184)

<i>Secteur</i>	<i>Nb de tentatives</i>	<i>Proportion</i>	<i>Nb de salariés visés</i>	<i>Proportion</i>
Secteur parapublic	167	55,7%	7,475	41,1%
Secteur privé	127	42,3%	10,441	57,4%
Adm. municipale	6	2%	268	1,5%
GRAND TOTAL	300	100 %	18,184	100 %

Luttes intra-organisationnelles (nombre de salariés = 3,443)

<i>Secteur</i>	<i>Nb de tentatives</i>	<i>Proportion</i>	<i>Nb de salariés visés</i>	<i>Proportion</i>
Secteur parapublic	55	56,1%	2,176	63,2%
Secteur privé	40	40,8%	1,155	33,5%
Adm. municipale	3	3,1%	112	3,3%
GRAND TOTAL	98	100 %	3,443	100 %

Les organisations gagnantes

À qui le phénomène de la concurrence syndicale s'est-il avéré le plus profitable? Le tableau 5, présente, dans cet ordre d'idées, les résultats de la concurrence syndicale sur la base de la variable de l'affiliation syndicale. Dans chacun des cas, on a indiqué les gains et les pertes en termes de salariés

visés. On a aussi calculé l'importance du solde net de l'opération par rapport aux effectifs respectifs de chaque groupement, tel que connus pour l'année 1977.

Les gains nets les plus élevés reviennent à la CSN qui a récolté 2,237 salariés additionnels grâce à la concurrence syndicale. La Fraternité internationale d'Amérique des camionneurs suit d'assez loin mais ses faibles pertes

Tableau 5

Examen de la concurrence syndicale par affiliation (1978-1979)

Luttes inter-organisationnelles (nombre de salariés = 9,569)

<i>Affiliation syndicale</i>	<i>Gains</i>	<i>Pertes</i>	<i>Solde net</i>	<i>Importance relative</i>
FTQ (int.)	1,583	3,025	-1,442	-0,5%
FTQ (nat.)	1,980	1,217	+ 763	+ 0,6%
FTQ (total)	3,563	4,242	- 679	-0,2%
CSN	3,586	1,349	+ 2,237	+ 1,4%
CSD	70	304	- 234	-0,6%
CEQ	170	95	+ 75	+ 0,1%
Indépendants	1,084	3,487	-2,403	-1,4%
Teamsters	1,096	92	+ 1,004	+ 5,2%
GRAND TOTAL	9,569	9,569		

Luttes intra-organisationnelles (nombre de salariés = 2,542)

<i>Affiliation syndicale</i>	<i>Ampleur de la mobilité interne</i>
FTQ (int.)	301
FTQ (nat.)	10
FTQ (total)	311
CSN	316
CSD	—
CEQ	5
Indépendants	1,754
Teamsters	156
GRAND TOTAL	2,542

Ce tableau est constitué des observations apparaissant dans les catégories suivantes: recrutement simultané, changement total d'allégeance et fractionnements d'unité. La catégorie des fusions ne peut être incorporée au tableau puisqu'on ignore les pertes exactes par centrale. De même, les observations des catégories désistements et rejets ont été exclues puisqu'on ne considère ici que les gains et les pertes réelles de membres. Les pourcentages apparaissant en dernière colonne expriment les gains ou pertes nets en pourcentage des effectifs de 1977.

l'avantageant à ce niveau; elle est cependant talonnée de près par les unions nationales (FTQ). La CEQ est la centrale la moins touchée par le phénomène, ce qui s'explique probablement par la concentration de son activité dans le secteur de l'éducation. Quant aux pertes, les syndicats indépendants en sont les plus durement touchés, avec des pertes globales de 2,403 salariés. Les unions internationales (FTQ) suivent avec des pertes de l'ordre de 1,442 membres. Quant au recul des syndicats indépendants, il peut s'expliquer par le fait que ceux-ci se concentrent souvent sur des fractionnements d'unités existantes, ce qui rapporte peu en termes de nouveaux adhérents.

Le tableau 6 montre une autre facette de l'efficacité des diverses organisations syndicales. Il porte spécifiquement sur le nombre de tentatives effectuées par les centrales ainsi que sur leur taux de succès.

Tableau 6
Tentatives et taux de succès par groupement syndical (1978-1979)

Luttes inter-organisationnelles					
<i>Affiliation syndicale</i>	<i>Tentatives</i>	<i>Gains</i>	<i>Pertes</i>	<i>Rendement</i>	<i>Taux de succès</i>
FTQ (int.)	39	28	11	28/39	71,8%
FTQ (nat.)	41	38	3	38/41	92,7%
FTQ (total)	80	66	14	66/80	82,5%
CSN	71	54	17	54/71	76,1%
CSD	9	7	2	7/9	77,8%
CEQ	7	6	1	6/7	85,7%
Indépendants	116	81	35	81/116	69,8%
Teamsters	17	16	1	16/17	94,1%
Grand total	300	230	70	230/300	76,6%
Luttes intra-organisationnelles					
<i>Affiliation syndicale</i>	<i>Tentatives</i>	<i>Gains</i>	<i>Pertes</i>	<i>Rendement</i>	<i>Taux de succès</i>
FTQ (int.)	43	37	6	37/43	86,0%
FTQ (nat.)	2	2	0	2/2	100,0%
FTQ (total)	45	39	6	39/45	86,6%
CSN	11	10	1	10/11	90,9%
CSD	—	—	—	—	—
CEQ	1	1	0	1/1	100,0%
Indépendants	37	35	2	35/37	94,6%
Teamsters	4	4	0	4/4	100,0%
Grand total	98	89	9	89/98	90,8%

La fréquence des tentatives est établie de la manière suivante: les gains proviennent de la somme des essais relevant des catégories recrutement simultané, changement total d'allégeance et fractionnement d'unité. Quant aux pertes, elles résultent du nombre de cas compilés dans les catégories rejets et désistements. Les cas de fusions ont été omis pour des raisons techniques déjà exposées.

Le tableau 6 montre d'abord que les taux de succès dépassent presque 70% sans égard à l'organisation syndicale considérée; ce résultat donne à penser que l'activité syndicale déployée à ce titre repose sur une évaluation assez juste des chances de réussite, et qu'en contrepartie les chances de maintenir sa position lorsqu'on est en défense s'avèrent beaucoup plus faibles. Par ailleurs, ces taux élevés et relativement homogènes dans l'ensemble ne semblent pas reliés au niveau d'activité déployé par les différents groupements dans la concurrence syndicale.

Les cibles choisies

Il est important, dans une autre perspective, de considérer, l'une par rapport à l'autre, l'activité des diverses organisations syndicales. Le tableau 7 indique le nombre de réussites par rapport au nombre d'attaques déclenchées par chacune des centrales vis-à-vis de ses concurrentes.

Le tableau 7, tout comme le précédent, ne tient compte que des attaques; c'est pourquoi les taux de succès excèdent largement le taux moyen de 50%. Au-delà de cette remarque générale, on note d'abord le nombre imposant de requêtes déposées contre les unions internationales (FTQ), la CSN ainsi que les syndicats indépendants. Dans les deux (2) premiers cas, il s'agit surtout de fractionnements à l'intérieur du réseau des affaires sociales, les deux (2) organisations les plus touchées étant l'Union des employés de service (UES), local 298, et la Fédération des Affaires sociales (FAS) de la CSN. On observe, en second lieu, le caractère aigu de la rivalité entre la CSN et les syndicats indépendants, bien que ces deux (2) organisations syndicales s'attaquent à tous les autres groupements. Quant aux unions internationales (FTQ), elles sont assez actives les unes contre les autres, puisque la moitié de leurs attaques (43 sur un total de 82) se déroulent à l'intérieur de cette catégorie.

Finalement, les unions nationales (FTQ) sont relativement actives mais elles attaquent surtout les unions internationales (FTQ). La CSD, la CEQ et la Fraternité internationale d'Amérique des camionneurs manifestent un degré d'activité beaucoup moindre. Dans ce dernier cas, il vaut la peine de relever le taux élevé de succès des «Teamsters» qui ne subissent qu'un seul échec en 17 tentatives. Ils devancent ainsi de peu les unions nationales (FTQ) qui présentent un fiche de 38 victoires en 41 tentatives.

Il serait maintenant intéressant, pour compléter cette analyse, de voir les résultats des efforts des groupements lorsqu'ils sont en situation de défense.

Comme les taux de succès des requérants sont assez élevés, il est normal que les pourcentages des intimés soient relativement faibles. À la lecture du

Tableau 7
Taux de succès dans les luttes inter-groupements (1978-1979)

		Luttes inter-organisationnelles							
<i>Requérant</i>	<i>Intimé</i>	<i>FTQ (int.)</i>	<i>FTQ (nat.)</i>	<i>CSN</i>	<i>CSD</i>	<i>CEQ</i>	<i>IND.</i>	<i>Teamsters</i>	<i>Grand total</i>
	FTQ (int.)				12/18	1/3		11/14	4/4
FTQ (nat.)		22/22		6/7	2/2		8/10		38/41
CSN		18/25	3/4		4/7	2/3	27/32		54/71
CSD		0/1		5/5			2/3		7/9
CEQ							6/7		6/7
Indépendants		17/24	4/6	58/82	1/2	1/1		0/1	81/116
Teamsters		7/7	2/2	2/2			5/6		16/17
Grand total		64/79	9/12	83/114	8/14	3/4	59/72	4/5	230/300
Proportion		81%	75%	72,8%	57,1%	75%	81,9%	80%	76,6%
		Luttes intra-organisationnelles							
<i>Requérant</i>	<i>Intimé</i>	<i>FTQ (int.)</i>	<i>FTQ (nat.)</i>	<i>CSN</i>	<i>CSD</i>	<i>CEQ</i>	<i>IND.</i>	<i>Teamsters</i>	<i>Grand total</i>
	FTQ (int.)	37/43							37/43
FTQ (nat.)			2/2						2/2
CSN				10/11					10/11
CSD					—				—
CEQ						1/1			1/1
Indépendants							35/37		35/37
Teamsters								4/4	4/4
Grand total		37/43	2/2	10/11	—	1/1	35/37	4/4	89/98
Proportion		86%	100%	90,8%	—	100%	94,6%	100%	90,8%

Les dénominateurs utilisés renvoient au nombre de tentatives alors que les numérateurs indiquent les succès enregistrés par les requérants identifiés dans la colonne de gauche. Ces numérateurs s'obtiennent en considérant successivement les observations classées sous les catégories recrutement simultané, changement total d'allégeance et fractionnement.

Tableau 8
Taux de réussite des syndicats en situation de défense dans les luttes inter-groupements (1978-1979)

Luttes inter-organisationnelles									
<i>Intimé</i>	<i>FTQ (int.)</i>	<i>FTQ (nat.)</i>	<i>CSN</i>	<i>CSD</i>	<i>CEQ</i>	<i>IND.</i>	<i>Teamsters</i>	<i>Grand total</i>	<i>%</i>
<i>Requérant</i>									
FTQ (int.)		0/22	7/25	1/1		7/24	0/7	15/79	19,0
FTQ (nat.)			1/4			2/6	0/2	3/12	25,0
CSN	6/18	1/7		0/5		24/82	0/2	31/114	27,2
CSD	2/3	0/2	3/7			1/2		6/14	42,9
CEQ			1/3			0/1		1/4	25,0
Indépendants	3/14	2/10	5/32	1/3	1/7		1/6	13/72	18,1
Teamsters	0/4					1/1		1/5	20,0
Grand total	11/39	3/41	17/71	2/9	1/7	35/116	1/17	70/300	23,3
%	28,2	7,3	23,9	22,2	14,3	30,2	5,9	23,3	—
Luttes intra-organisationnelles									
<i>Intimé</i>	<i>FTQ (int.)</i>	<i>FTQ (nat.)</i>	<i>CSN</i>	<i>CSD</i>	<i>CEQ</i>	<i>IND.</i>	<i>Teamsters</i>	<i>Grand total</i>	<i>%</i>
<i>Requérant</i>									
FTQ (int.)	6/43							6/43	14,0
FTQ (nat.)		0/2						0/2	0,0
CSN			1/11					1/11	9,1
CSD				—				—	—
CEQ					0/1			0/1	0,0
Indépendants						2/37		2/37	5,4
Teamsters							0/4		0,0
Grand total	6/43	0/2	1/11	—	0/1	2/37	0/4	9/98	9,2

dernier tableau, on remarque que le taux de réussite le plus élevé en situation de défense appartient à la CSD avec 42,9%. Les autres groupements ne réussissent à conserver leur accréditation que dans un cas sur cinq ou, au mieux, un cas sur quatre.

CONCLUSION

Au terme de cette recherche exploratoire, plusieurs questions se posent sur la concurrence syndicale et l'une de ses manifestations les plus décriées, le maraudage. Manifestation de l'une des facettes de la démocratie syndicale, la concurrence syndicale ne provoque pas exclusivement des effets négatifs: l'exercice du libre choix d'un syndicat n'incite-t-il pas, comme on l'a déjà pertinemment souligné,²⁸ les diverses organisations syndicales à se mettre davantage à l'écoute de leurs membres et à se renouveler?

Sans égard à cette question de principe, la concurrence syndicale n'a pas bonne presse parce qu'elle est identifiée à sa forme la plus mercantile, c'est-à-dire à ces tentatives systématiques entreprises pour déloger un syndicat rival, qu'on désigne sous le terme de maraudage. Pour enrayer le maraudage syndical et le gaspillage qu'il peut engendrer, Robert Gaulin, l'actuel président de la CEQ, a récemment proposé un protocole²⁹ comportant quatre principes:

- «1. l'absence de toute sollicitation d'une centrale auprès des membres d'une autre;
2. la nécessité de soumettre toute intervention auprès d'un syndicat non-affilié à la requête de l'exécutif de ce syndicat;
3. la centrale sollicitée doit ensuite prévenir la centrale contestée des démarches en cours;
4. les représentants des centrales ne doivent en aucun cas déblatérer contre l'autre centrale mais se contenter de présenter la structure, modes de fonctionnement et les objectifs de leur centrale.»

²⁸ Voir R. PARENT, «Commentaire sur le texte d'Évelyne Dumas», in *Le syndicalisme canadien: une réévaluation*, loc. cit., 1968, pp. 114-117, à la page 115. Pour un point de vue différent, voir les propos de G. RANCOURT, *ibid.*, pp. 110-113.

²⁹ Georges ANGERS, «Maraudage: Gaulin propose la concertation à la FTQ», *Le Soleil*, jeudi le 29 novembre 1979, p. A-15. La FTQ a également débattu, lors de son congrès tenu à Québec du 26 au 30 novembre 1979, certaines propositions ayant trait au maraudage syndical, voir: Fédération des travailleurs du Québec, *Cahier des résolutions*, 16^e congrès, Québec, 26 au 30 novembre 1979, résolutions 18 à 24. Dans une perspective plus large, la CEQ et la CSN ont déjà eu l'occasion de débattre de l'épineuse question de l'unité syndicale, entre autres à partir d'un document produit en octobre 1977. Voir Centrale de l'enseignement du Québec et Confédération des syndicats nationaux, *Déclaration d'intention relative à l'unité syndicale, document de travail soumis aux membres de nos organisations par le Bureau national de la CEQ et le Comité exécutif de la CSN*, 29 octobre 1977, p. 48.

L'idée d'une telle entente a depuis fait son chemin puisque les centrales CEQ et CSN viennent de convenir d'un projet de protocole d'entente respectant assez étroitement les principes énumérés ci-haut.³⁰

La conclusion d'un protocole de cette nature visant toutes les centrales syndicales limiterait à coup sûr la concurrence syndicale venant de l'extérieur, mais est-il réaliste de croire qu'il pourrait être adopté à brève échéance? On se souviendra peut-être qu'il y a plus de dix (10) ans déjà,³¹ les centrales syndicales CEQ, CSN et FTQ avaient envisagé la signature d'un protocole en cette matière et qu'elles avaient finalement renoncé à cette initiative même si le projet était relativement élaboré au plan des technicalités. Le contexte actuel laisse-t-il présager une meilleure conjoncture pour la conclusion d'un tel accord? Si les centrales en évoquent la possibilité, c'est sans doute que les événements actuels suscitent ou ravivent chez elles la conscience d'une telle nécessité.

Au delà de cette conjoncture, on peut à bon droit s'interroger sur les implications soulevées par la signature d'un protocole semblable. Le principal problème inhérent à cette hypothèse a trait à son degré d'application. Au mieux, l'entente ne lierait que les centrales proprement dites et leurs affiliés, ce qui laisserait en plan tous les syndicats indépendants et en limiterait l'application. Or, les données recueillies dans la présente étude montrent que ces syndicats indépendants s'adonnent au maraudage de façon significative et que les centrales essaient de les évincer. Ce problème prend une incidence toute particulière puisque non seulement il serait difficile, voire impensable, d'assujettir tous les syndicats non-affiliés à ce pacte mais encore parce qu'il y a fort à parier que les centrales elles-mêmes n'y consentiraient pas, tellement l'existence même des syndicats indépendants rend difficile l'unité du mouvement ouvrier.

Un second problème d'ordre technique concerne le statut du document ou, en d'autres termes, le pouvoir de contrainte que celui-ci imposerait à ses parties signataires. En fait, cette question se présente surtout sous l'angle des pouvoirs de la centrale.

L'autorité de la centrale vis-à-vis d'un pacte de cette nature varie selon l'organisation syndicale considérée. Moins épineux à la CSN, ce problème

³⁰ Pierre PELCHAT, «La CEQ et la CSN concluent une entente anti-maraudage», *Le Soleil*, samedi le 26 septembre 1981, p. B-6.

³¹ Voir: «Texte du projet d'entente entre CSN, FTQ-CTC et CEQ pour régler les luttes intersyndicales», *Le Devoir*, lundi le 12 août 1968, p. 5. Sur les caractéristiques des accords-cadres dans ce domaine et sur ce protocole en particulier, voir: E. DUMAS, «Les rivalités syndicales: force ou faiblesse», in *Le syndicalisme canadien: une réévaluation, loc. cit.*, 1968, pp. 99-110, aux pages 109 et 110. Voir aussi les commentaires de R. PARENT, *ibid.*, pp. 116-117.

devient plus difficile à résoudre à la FTQ puisque cette dernière peut exercer un pouvoir de recommandation à l'égard des unions qui lui sont affiliées par le truchement des sections locales. Mais on voit mal, au-delà de cette autorité morale et des possibilités théoriques d'expulsion, comment la FTQ pourrait exercer un pouvoir réel de contrainte à l'égard d'unions qui pourraient être récalcitrantes.

Il ne s'agit pas ici de conclure au caractère irréaliste de la signature éventuelle d'un pacte de non-maraudage. Par ailleurs, il n'est pas certain qu'on doit attendre la solution-miracle de l'existence d'un pareil document, si étanche fut-il. On n'a qu'à songer, en guise d'exemple, à des facteurs institutionnels contraignants comme la gestion exclusive par certaines unions, de régimes supplémentaires de rentes comme moyen en usage actuellement pour éluder ou en tout cas diminuer de beaucoup les possibilités de changement d'allégeance des travailleurs.

S'il y avait encore place à la réflexion dans un secteur aussi délicat de la vie syndicale, il ne serait sans doute pas inutile de garder en mémoire certains résultats de cette étude descriptive et d'entreprendre une étude longitudinale qui permettrait de considérer plusieurs périodes de 3 ou 4 ans. Car, la compilation des données au cours d'une période d'une (1) année révèle deux faits significatifs. D'une part, les changements d'allégeance semblent rejoindre une proportion élevée de salariés par comparaison avec le nombre de salariés regroupés dans des syndicats nouvellement accrédités. S'agit-il d'un phénomène ponctuel ou persistant? D'autre part, les organisations syndicales connaissent beaucoup plus de succès en situation d'attaque qu'en situation de défense. Ce résultat donne l'impression que les sollicitations externes ne réussissent à porter des fruits que lorsque les pressions internes sont suffisamment fortes.

BIBLIOGRAPHIE

- ANGERS, G., «Maraudage: Gaulin propose la concertation à la FTQ», *Le Soleil*, jeudi, 29 novembre 1979, p. A-15
- BÉLANGER, P., LEMIEUX, J. et ROBERGE, P., «La rivalité intersyndicale au Québec: trois études de cas», *Recherches sociographiques*, vol. X, no 1, janvier-avril 1969, pp. 47-81.
- CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC, *Protocole de solidarité CEQ-CSN*, décision du Conseil général, septembre 1981, 14 pp.
- CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC et CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, *Déclaration d'intention relative à l'unité syndicale, document de travail soumis aux membres de nos organisations par le Bureau national de la CEQ et le Comité exécutif de la CSN*, 29 octobre 1977, 48 pp.
- DION, G., «La concurrence syndicale dans le Québec», *Relations industrielles*, vol. 22, no 1, janvier-avril 1967, pp. 74-85.

- DUMAS, E., «Les rivalités syndicales: force ou faiblesse», in *Le syndicalisme canadien: une réévaluation*, Rapport du XXIII^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, les Presses de l'Université Laval, 1968, 293 pp., pages 99-110.
- FAVREAU, L., «Les syndicats: entre libre concurrence et solidarité», *Presse-Libre*, no 8, 15 novembre 1981, pages 11 à 14.
- FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC, *Cahier des résolutions*, 16^e congrès, Québec, 26 au 30 novembre 1979, document non paginé.
- FESSOU, J.-D., «Action contre un syndicat rival, poursuite de \$1 million de la CSN», *Le Soleil*, mercredi, 9 septembre 1981, p. A-4.
- FRANCOEUR, L.-G., «La CSD investit à fond dans le maraudage, afin de supplanter la CSN en 2^e position», *Le Devoir*, vendredi, 2 octobre 1981, p. 3.
- GAGNON, R., «Le droit à l'accréditation: la règle de la majorité absolue», in *Le Code du travail du Québec, 15 ans après...*, Rapport du XXXIV^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1979, 267 pp., pages 39-52.
- GAGNON, R., *Cours de la formation professionnelle du Barreau du Québec, Droit du travail*, Montréal, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1980, 413 pp.
- GAGNON R., LEBEL, L. et VERGE, P., *Droit du travail en vigueur au Québec*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1971, 441 pp.
- MORIN, F., «L'accréditation syndicale au Québec: mise en relief des effets de l'accréditation», *Relations industrielles*, vol. 25, no 3, août 1970, pp. 401-428.
- OFFICE DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC, *Bulletin*, vol. 8, no 11, 1^{er} décembre 1978, 8 pp.
- PARENT, R., «Commentaire sur le texte d'Évelyne Dumas», in *Le syndicalisme canadien: une réévaluation*, Rapport du XXIII^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1968, 293 pp., pages 114-117.
- PELCHAT, P., «La CEQ et la CSN concluent une entente anti-maraudage», *Le Soleil*, samedi, 26 septembre 1981, p. B-6.
- ROBACK, L., «Pour comprendre le syndicalisme au Québec», *Maintenant*, no 118, août-septembre 1972, pp. 3-7.
- ROBERGE, H., «Fernand Morin: plutôt que de faire du maraudage, vaudrait mieux syndiquer ceux qui ne le sont pas», *La Presse*, jeudi, 29 novembre 1979, p. A-14.
- ROBERGE, P., «La loyauté des travailleurs aux organisations syndicales», *Sociologie et sociétés*, vol. 1, no 2, novembre 1969, pp. 303-311.
- TREMBLAY, L.-M., «La concurrence syndicale CSN-FTQ», *Relations industrielles*, vol. 19, no 3, juillet 1964, pp. 381-383.
- VERGE, P., «Bref historique de l'adoption du monopole de la représentation syndicale au Québec», *Les Cahiers de droit*, vol. 12, no 2, 1971, pp. 303-314.
- Texte du projet d'entente entre CSN, FTQ-CTC et CEQ pour régler les luttes intersyndicales», *Le Devoir*, lundi, le 12 août 1968, p. 5.

Trade Union Rivalries in a Pluralist Environment: Some Data on the Quebec situation

This paper tries to measure, during a period of reference, the extent of union rivalry in Quebec which particularizes it from other Canadian jurisdictions on the ground of plural unionism. As a matter of fact, many central labor bodies dispute the workers' allegiance in many sectors of activity and thus, are placed in a com-

petitive environment. This factual situation can be prejudicial to the unity of the Quebec labor movement and leads in some circumstances to strategic alliances, and in few occasions, to the elaboration of no-raiding pacts. But these sporadic attempts designed in order to eliminate inter-unions competition, are not easy to apply and they reveal an important paradox: the major portion of salaried workers is not yet unionized. It is therefore questionable to consider the usefulness of activity devoted to poaching inside the labor movement.

In the theoretical context, some distinctions are made between cases relating to competition. Basically, attempts to organize simultaneously unorganized workers are contrasted with those concerned with raiding itself. In turn, one might conceive the raiding activity according to the expected result: 1) total change of allegiance; 2) splitting up the actual certification unit; 3) merger of many certification units. The main legal guidelines relating to these activities are also presented, particularly the sections devoted to the certification (section 22), to the revocation (section 41) and to the changes of affiliation when a collective agreement is in force (section 73). A summary of the legal implications of these three activities is presented in a synoptic format and a short discussion of related delays is also exposed. Finally, the theoretical framework is completed by a discussion of possible motives explaining these allegiance moves: one should take care in considering only one factor as determinant. The variety or real situations behind the information that has been collected necessitates elementary caution in the interpretation of the phenomenon.

As far as methodology is concerned, all decisions delivered in relation to petition for certification were examined on a 13 month basis, namely from June 15th 1978 to July 16th 1979, and they have been manually coded according to many variables like the size of the unit, the precise sector of economic activity, and the affiliations of units involved. These sources of reference present only a partial view of the phenomenon because the construction industry, submitted to a special labour law as well as activities pertaining to *Canada Labour Code*, were not taken into account. In matter of distinctive affiliations, the following categories were retained: a) QFL (international unions); b) QFL (national unions); c) CNTU; d) Confederation of Democratic Unions (CSD); e) Centrale de l'Enseignement du Québec (CEQ); f) Teamster; g) Independent unions, save the Teamsters.

The results show that the competition between labor organizations affects only a small part of the whole unionized labour force (2,14%), but this proportion expands to more than 40% when one considers during the same period of reference, the total number of workers concerned by petitions for certification that were filed during that period.

Two questions come to mind, what is the relative effectiveness of the activities conducted on this ground? And indirectly, how can we appreciate the usefulness of the resources invested by the competitive organizations? The data reveal that, in a proportion of 75%, the winnings outnumbered the failures, on the basis of the reported attempts. Most of this reality can be attributed to the quasi-public sectors (e.g.: hospital and welfare institutions in addition to the educational sector), but the incidence in terms of workers affected by the phenomenon is much more important in the private sector.

Who are the winning organizations and the targets that are more often selected in order to raid? When considering the balance between the gains and the losses, the

CNTU comes first with a net number of 2,237 workers on a total number of 9,569, while the independent unions present a negative balance with a loss of 2,403. In linking the number of success to the total number of attempts, one can also discover that the rate of success exceeds 70% in all cases, leading to the conclusion that the involved organizations make realistic appraisals in their attempts. As for the targets which were more often selected, it appeared that the QFL (international unions), the CNTU and the independent unions take the first places, mainly regarding the activity of splitting up the certification units in the quasi-public sector.

In conclusion, the idea of a recent noraiding pact between the CNTU and the CEQ is briefly discussed.

**INDEX ANALYTIQUE
CUMULATIVE INDEX
RELATIONS INDUSTRIELLES
INDUSTRIAL RELATIONS**

Volume 26 — Volume 35
(1971-1980)

**Rapport des — Proceedings of
CONGRÈS DES RELATIONS INDUSTRIELLES
(1971-1980)**

Numéro spécial de Relations industrielles
264 pages
Prix: \$10.00

Les Presses de l'Université Laval

Cité universitaire

Québec, P.Q., Canada, G1K 7P4
