Document généré le 12 oct. 2024 02:43

Relations industrielles
Industrial Relations

Qu'est-ce qu'une organisation représentative ?

Jean-Pierre Després

Volume 3, numéro 2, octobre 1947

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1023565ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1023565ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)
1703-8138 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Després, J.-P. (1947). Qu'est-ce qu'une organisation représentative ? *Relations industrielles / Industrial Relations*, *3*(2), 20–22. https://doi.org/10.7202/1023565ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1947

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

C'est surtout au cours des négociations de conventions collectives et du règlement des griefs que la moralité doit être à l'honneur, chez les employeurs comme chez les employés. Si les deux parties, dans ces circonstances, étaient toujours de bonne foi, animées du seul désir de satisfaire aux exigences de la justice et de la charité, combien de temps serait épargné, combien de rancoeurs évitées.

Ceci nous amène à traiter de la moralité des hommes de loi, lesquels jouent un si grand rôle dans les relations du travail. Leur fonction consiste à interpréter et à faire respecter la loi, dans sa lettre mais surtout dans son esprit. Ils seraient donc blâmables si leur véritable travail, dans ce domaine, se limitait à se ranger du côté du plus fort, sans égard pour la morale et la doctrine sociale de l'Eglise. La loi ne doit pas être considérée, même par eux, comme un ensemble de moyens de protéger les intérêts d'une partie aux dépens des règles supérieures de la justice. Ils ont pour mission de faire procéder les deux parties dans l'ordre, non de se plaire dans les manoeuvres de contournement ou d'interprétation restrictive de la loi. Il va sans dire qu'il serait tout à fait immoral de s'ingénier à entretenir et à envenimer les conflits sans égard à la justice et à la paix sociale, en multipliant les chinoiseries légales dans le seul but d'en retirer un plus grand profit personnel.

Quant à l'Etat, investi de l'autorité et principal responsable du bien commun, il a pour tâche, dans le domaine des relations du travail, de faciliter l'avènement d'un ordre chrétien. Dans son action exécutive, autant que législative, il doit donc s'inspirer avant tout des exigences de la justice et de la charité, non d'un légalisme désuet et restrictif. Tout en essayant d'empêcher les relations industrielles de tourner au pire et de constituer un sérieux danger pour le bien commun de la société, il doit adopter une politique progressive et faire la différence entre les tendances étrangères visant au désordre et l'action des associations saines travaillant à l'instauration de la justice. En arbitre impartial, il ne doit pas généraliser les accusations de communisme et les porter contre une seule des parties en cause, encore moins couvrir de ce terme d'opprobe les légitimes efforts de la classe ouvrière vers une meilleure organisation syndicale et le respect de ses droits.

QU'EST-CE QU'UNE ORGANISATION REPRÉSENTATIVE ?

Jean-Pierre DESPRES

En principe, la liberté syndicale implique pour le travailleur la faculté d'adhérer à une organisation de son choix ou de n'adhérer à aucune organisation. Cependant, dans des cas particuliers, l'exercice efficace du droit d'association de la majorité des travailleurs dans une entreprise déterminée peut justifier l'application de certaines clauses dites de sécurité syndicale. Bien qu'en pratique la multiplicité des organisations syndicales puisse présenter des inconvénients pour la solidarité ouvrière, il reste que le respect du principe de la liberté syndicale implique également le pluralisme syndical sur le plan de l'entreprise, sur le plan de l'industrie et sur le plan national. Actuellement le problème du pluralisme syndical ne se pose pas dans tous les pays, mais il présente un intérêt immédiat en France, aux Etats-Unis et au Canada.

Dans ces trois pays existent plusieurs mouvements syndicaux qui préconisent une conception particulière de l'ordre politique, économique et social. De tous les côtés, des militants syndicalistes ont déploré à plusieurs reprises cette division au sein de la classe ouvrière. Le pluralisme syndical, fait-on observer, est source de rivalités préjudiciables aux travailleurs dont le patronat sait tirer profit, bien que la législation le lui interdise formellement; source de complication et de confusion aussi pour les fonctionnaires ou les patrons qui cherchent une représentation ouvrière. Ces observations sont fondées, mais il faut reconnaître que le pluralisme découle logiquement du principe de la liberté syndicale.

Les tentatives d'unification syndicale, qui n'ont abouti qu'à une impasse tant en France, qu'aux Etats-Unis et au Canada, démontrent clairement que le pluralisme syndical est inscrit dans les faits. Il semble que c'est vers l'unité de représentation auprès des pouvoirs publics ou des entreprises que réside la solution à ce problème, et non vers l'unification syndicale pure et simple. Que l'unité de représentation conduise éventuellement à l'unité syndicale, la chose est possible et même désirable. Mais c'est là un objectif éloigné et non une nécessité immédiate. Cependant, tant qu'existe le pluralisme syndical, la représentation

des organisations professionnelles, aussi bien patronales qu'ouvrières, pose un problème immédiat qui doit être résolu en toute justice pour les organisations intéressées.

Ce problème se pose par suite des progrès de la participation ouvrière sur le plan de l'entreprise, sur le plan de l'industrie, sur le plan national et international. Au Canada, la participation sur le plan de l'entreprise n'a pas la même ampleur qu'en France, où les représentants des travailleurs participent à la gestion des caisses de sécurité sociale et à la gestion économique et technique de l'entreprise. Mais sur le plan de l'industrie ou sur le plan national et international, le pluralisme syndical pose un problème de représentation, étant donné qu'il existe trois groupements syndicaux: la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada, le Congrès Canadien du Travail et le Congrès des Métiers et du Travail.

Dans la province de Québec, la loi de la convention collective pose un problème de représentation professionnelle. En effet, le comité paritaire est composé de représentants des associations patronales et ouvrières signataires de la convention collective. Considérons l'hypothèse suivante: une convention est signée et le Ministre du Travail prend un décret étendant aux tiers les dispositions de la convention; plus tard, une autre organisation ouvrière négocie un contrat collectif avec un employeur déjà soumis aux dispositions de la convention collective générale; cette dernière organisation ouvrière demande alors d'être partie au décret et de siéger au sein du comité paritaire; les organisations ouvrières qui ont négocié la convention collective et qui sont responsables du décret ne sont-elles pas en droit de contester la prétention à la représentation de la dernière organisation ouvrière ?

La loi du Conseil supérieur du Travail de la Province de Québec stipule que ce Conseil est composé d'un certain nombre de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Jusqu'ici la question de la représentation n'a pas créé de difficultés parce que le Ministre du Travail, connaissant bien la situation, a donné satisfaction aux diverses tendances syndicales tant patronales qu'ouvrières. Mais le problème théorique reste posé: qu'est-ce qu'une organisation professionnelle représentative ?

Cette question dépasse le cadre académique. L'intervention toujours plus grande de l'Etat dans le domaine économique et social (Commission des relations ouvrières, Commission du salaire minimum, Commission des accidents du Travail, Commission de l'assurance-chômage, etc.) appelle la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs. Il est donc nécessaire de définir les critères d'une organisation professionnelle représentative.

A ce sujet, il est intéressant de souligner la position prise par la France en matière de critères des organisations les plus représentatives. La question s'est posée pour le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale à l'occasion de la formation des comités consultatifs paritaires des offices professionnels et de la mise en place des comités d'entreprise. La notion d'organisation représentative a subi une évolution depuis 1884. Le pluralisme est un fait dont les pouvoirs publics doivent tenir compte. Dans une même profession et dans une même localité, plusieurs organisations syndicales peuvent valablement représenter soit les travailleurs, soit les employeurs. Quels sont donc les éléments d'appréciation qui doivent être retenus ? On peut les grouper sous les chefs suivants: a) effectifs; b) indépendance; c) cotisations; d) expérience et ancienneté des syndicats; e) attitude patriotique. [1]

Il est normal que *les effectifs* soient considérés en premier lieu. Cependant, en vertu d'un principe énoncé par la Cour permanente de justice internationale en 1922, le nombre d'adhérents d'une organisation, s'il est un facteur important, n'est pas nécessairement déterminant. Signalons que ce critère est à la base de la Loi des relations ouvrières de la province de Québec.

L'*indépendance* des organisations syndicales va de soi. La législation provinciale et le code criminel sont explicites sur ce point. Le syndicalisme d'inspiration patronale est un anachronisme, bien qu'il existe dans certains secteurs. L'interdiction des pratiques déloyales est bien spécifiée dans la législation fédérale et provinciale.

Quant *aux cotisations*, il est évident qu'elles doivent entrer en ligne de compte. L'importance des cotisations et la régularité du paiement sont des facteurs dont tient compte la Loi des relations ouvrières de la province. Par les pièces justificatives déposées à la Commission de relations ouvrières, les pouvoirs publics peuvent facilement se rendre compte du caractère représentatif d'une organisation à ce point de vue.

L'élément « *expérience et ancienneté des syndicats* » est plus complexe. La circulaire à laquelle nous nous reportons précise ce qui suit: l'ancienneté d'un syndicat, l'expérience qu'il a acquise, son action sociale effective et continue, son esprit constructif, les réalisations qu'il a mises sur pied, l'in-

(1) Ce critère ne saurait guère être utile actuellement au Canada.

fluence morale qu'il possède sur les non-adhérents sont aussi des éléments d'appréciation dont il y a lieu de tenir le plus grand compte. En vertu de ce critère, il serait difficile de contester à l'une ou l'autre de nos trois centrales syndicales le caractère d'organisation représentative. Mais sur le plan de l'industrie, c'est-à-dire si l'on envisage les fédérales professionnelles, la question est plus compliquée.

Dans chaque cas où la représentation des organisations professionnelles des travailleurs se pose, plusieurs critères entrent donc en ligne de compte. Comment établir une juste proportion entre ces critères ? N'appartient-il pas aux organisations syndicales elles-mêmes de résoudre le problème avant que les pouvoirs publics soient appelés à le trancher ? Déjà des cartels syndicaux ont été constitués pour la négociation de conventions collectives de travail. Ne devrait-il pas en être ainsi au sujet de la représentation ?

Dans ce cas comme dans beaucoup d'autres, l'entente préalable et l'unité de représentation volontaire sont nettement préférables au maquis de la procédure.

Résolutions des congrès ouvriers

LA DÉMOCRATIE OUVRIÈRE EN OEUVRE

Jean GAGNE

Ce que pensent deux grands groupements ouvriers sur des questions d'intérêt syndical, social et d'ordre général.

A chaque année, à peu près à la même époque, les grandes confédérations canadiennes d'unions ouvrières ont leurs assises générales en quelqu'endroit du pays. A ces conventions sont adoptées des résolutions qui deviennent leur programme d'action pour l'année à venir. Dans ces résolutions, on peut distinguer les tendances générales de ces unions et le sens de leurs prochaines revendications.

Le Congrès des Métiers et du Travail du Canada tenait sa 62ième Conférence dans la ville de Hamilton, le 24 septembre dernier. D'après les dernières statistiques, le Congrès compte 356,121 membres répartis en 2,536 syndicats locaux. [1] La Confédération des travailleurs catholiques du Canada a tenu la sienne à St-Hyacinthe du 14 au 18 septembre. D'après les mêmes statistiques, la Confédération compte 70,367 membres répartis en 338 sections locales, la plupart dans la Province de Québec. [2] Voici un compte-rendu succinct de plusieurs centaines de résolutions que les délégués y ont adoptées.

Mesures syndicales

Dans ce domaine, quoique l'idée de sécurité syndicale semble être la même pour les deux groupements, les résolutions prennent cependant un caractère différent sans doute à cause du fait que le Congrès des métiers et du travail est une organisation plutôt à caractère national tandis que la C.T.C.C. en est une à caractère plus spécifiquement provincial. [3] Ce double caractère oriente sans nul doute le sens de leurs résolutions.

Le Congrès veut obtenir une « loi qui interdise le *recours aux injonctions* pour empêcher les unions ouvrières légales de déclarer des grèves et de faire du piquetage et qui défende d'employer des briseurs de grève. »

Il décide d'aider les *instituteurs* à obtenir de meilleurs salaires et des conditions de travail améliorées, à l'avantage des instituteurs eux-mêmes et pour fournir des facilités d'instruction convenables aux enfants du pays.

On y trouve aussi une protestation énergique contre le contrôle par le gouvernement du vote *pour ou contre la grève,* comme disparition finale des unions ouvrières libres et immixtion du gouvernement dans la régie interne du travail organisé, ainsi qu'une demande pour *exempter les cotisations ouvrières* comme dépenses aux fins de l'impôt sur le revenu. D'autre part, on veut le rétablissement de la *taxe sur les excédents de bénéfices* « non seulement pour faire porter le fardeau par ceux qui sont le plus en état de le porter, mais

(1) Communiqué, ministère du Travail, Ottawa, le 11 septembre 1947.

(2) Le congrès à Hamilton, *Le monde ouvrier*, Montréal, septembre 1947. *Le travail*, Québec, octobre 1947.

(3) En effet, le Congrès syndical ouvrier canadien compte 356,121 membres dispersés dans les neuf provinces du Canada. La C.T.C.C. 70,367 membres presque tous dans la province de Québec. Or les syndiqués de la province de Québec sont au nombre de 208,546 membres appartenant à quatre grandes organisations ouvrières.