Document généré le 24 avr. 2024 05:57

Relations industrielles
Industrial Relations

Union Activity and Dual Loyalty, DEAN, Lois R., Reprint Series no. 23, New York State School of Industrial and Labor Relations at Cornell University, Ithaca, New York, pp. 526-536, ($0.15).

Jacques St-Laurent

Volume 10, numéro 3, juin 1955

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1022706ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1022706ar

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 ce compte rendu

St-Laurent, J. (1955). Compte rendu de [*Union Activity and Dual Loyalty*, DEAN, Lois R., Reprint Series no. 23, New York State School of Industrial and Labor Relations at Cornell University, Ithaca, New York, pp. 526-536, ($0.15).] *Relations industrielles / Industrial Relations*, *10*(3), 201–201. https://doi.org/10.7202/1022706ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1955

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/

DEAN, LOIS R., *Union Activity and Dual Loyalty*, Reprint Series no. 23, New York State School of Industrial and Labor Relations at Cornell University, Ithaca, New York, pp. 526-536, ($0.15).

Au cours des dernières années différentes enquêtes ont contribué à mettre en doute la nécessité psychologique et l'existence en fait de conflit de loyauté chez l'ouvrier doublement sollicité par l'union à laquelle il appartient et l'entreprise pour laquelle il travaille.

Union Activity and Dual Loyalty est le résultat d'une de ces enquêtes conduites dans trois entreprises de l'état de New York et abonde dans le sens de précédentes enquêtes. L'attitude de l'ouvrier « satisfait » semble être la suivante: le patron donne du travail, le syndicat protège mes intérêts; il n'existe pas de contradiction à être à la fois loyal à l'un et l'autre.

Accepter la non-nécessité psychologique des conflits de loyauté n'est pas nier l'existence de tout conflit. Mais il est heureux qu'on insiste maintenant davantage sur les facteurs liant patrons et syndicats et sur les intérêts qu'ils ont en commun au lieu de toujours rechercher la bête noire. Les conséquences n'en peuvent être qu'un actif supplémentaire pour toutes les parties en cause.

JACQUES ST-LAURENT

MCKELVEY, JEAN T., *The « Closed Shop » Controversy in Postwar Britain*, in Industrial and Labor Relations Review, Vol. 7, No. 4, July 1954, Reprint Series Number 24.

Dans cette étude l'auteur retrace en détail toutes les discussions que l'affiliation obligatoire aux syndicats ouvriers entraîna en Angleterre depuis la fin de la guerre jusqu'en 1952.

Aux Etats-Unis ce que l'on désigne par le « closed shop » c'est une entente contenue dans une convention collective par laquelle l'employeur s'engage à n'embaucher et à garder à son emploi que des membres du syndicat signataire. En Grande-Bretagne, il s'agit seulement de l'exclusion des non-unionistes, c'est-à-dire, que tous les travailleurs pour conserver leur emploi doivent appartenir à un syndicat de leur choix. De plus, en ce pays, cette pratique n'est pas contenue dans la convention collective. Ordinairement les syndicats l'imposent par pression, persuasion et action directe, i.e. le refus de travailler avec des non-syndiqués. Selon l'opinion traditionnelle confirmée à plusieurs reprises par le plus haut tribunal au pays, la Chambre des Lords, il n'y a pas là violation de la liberté du non-unioniste car « the right of an individual to decide with whom he will work is in law a right of precisely the same nature, and entitled to just the same protection as a man's right to trade and work ».

La législation ne s'est donc jamais mêlée de ce problème jusqu'en 1927 alors qu'à la suite de la grève générale de 1926, le gouvernement rendit illégale l'adhésion syndicale obligatoire dans les services publics. On remarquera que les entreprises privées n'étaient pas soumises à cette restriction venant à l'encontre de toute une tradition dans les relations du travail. Le Trade Dispute and Trade Union Act de 1927 resta en vigueur jusqu'en 1945 alors que le gouvernement travailliste au pouvoir abrogea cette loi. C'est à ce moment que beaucoup de discussions s'élevèrent autour du « closed shop ». Toujours dans les services publics seulement. Les conservateurs s'opposèrent au rappel de la loi de 1927 pour des motifs d'ordre politique. On craignait que le parti travailliste profitât des circonstances pour accroître son influence et son pouvoir. A cause des liens très étroits qui existent entre les trades unions et le parti travailliste, la direction des services publics se trouvait à passer dans une certaine mesure sous le contrôle du mouvement ouvrier. Et ce contrôle prendrait de plus en plus de l'ampleur avec l'expansion des nationalistes que le parti travailliste se proposait de réaliser. Le zèle intempestif de certains conseils municipaux dominés par les travaillistes pour se prévaloir de l'abrogation de la loi de 1927 et forcer leurs employés à joindre un syndicat ralluma les discussions. Mais, phénomène curieux, le gouvernement travailliste lui-même, par voie de persuasion se chargea de ramener à la raison ces conseils municipaux et, quand le gouvernement de Churchill reprit le pouvoir, il continua la politi-