

Relations industrielles Industrial Relations



Sécurité syndicale

Gérard Dion

Volume 1, numéro 2, octobre 1945

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023900ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023900ar>

[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

Dion, G. (1945). Sécurité syndicale. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 1(2), 4–5. <https://doi.org/10.7202/1023900ar>

SÉCURITÉ SYNDICALE

Le problème de la sécurité syndicale est à l'ordre du jour dans les relations de travail. Il constitue souvent l'élément principal des litiges soumis, depuis ces dernières années, aux comités de conciliation et d'arbitrage.

Ce problème, qui a toujours existé, a pris une importance presque capitale dans le Québec, depuis l'adoption de la Loi des relations ouvrières et de l'arrêté C.P. 1003. En effet, jusqu'à ces dernières années, un syndicat qui réussissait à grouper un certain nombre d'ouvriers, nécessaires à une entreprise, pouvait, même s'ils n'étaient qu'une faible minorité, faire du chantage et, avec des moyens radicaux, comme la grève, forcer un employeur à lui accorder la reconnaissance et à signer une convention collective de travail. Aujourd'hui, il n'en est plus ainsi : toute grève est illégale aussi longtemps que n'ont pas été épuisées les différentes procédures requises par les lois mentionnées dont la première est la reconnaissance par la Commission de relations ouvrières. Et pour obtenir cette reconnaissance, le syndicat doit posséder un effectif déterminé, soit 51% pour les entreprises soumises à la juridiction fédérale, et la majorité absolue pour les entreprises relevant de la juridiction provinciale. C'est donc dire qu'un employeur, pour négocier ou renouveler une convention collective, peut toujours exiger du syndicat ce pourcentage. Par ailleurs, les syndicats, s'ils veulent avoir leurs coudées franches et pouvoir recourir à la loi, sont obligés de maintenir un effectif qui dépasse la majorité des ouvriers d'une entreprise. L'arrêté C.P. 1003 et la Loi des relations ouvrières, faits pour les protéger, les contraignent à prendre les moyens de conserver leur effectif et même de l'accroître.

* * *

Qu'est-ce donc que la sécurité syndicale? On peut la définir comme suit : c'est l'assurance pour un syndicat de pouvoir continuer d'exister, de se perfectionner et de remplir efficacement son rôle d'une façon permanente.

La sécurité syndicale est légitime parce qu'elle répond à un besoin général de l'homme au travail.

Le syndicat est une institution nécessaire à la sauvegarde des droits ouvriers, à l'établissement sur des bases humaines des relations de travail, et à la réalisation d'un ordre social chrétien dans la justice et la charité. C'est là un principe reconnu dans tous les pays démocratiques, particulièrement dans le nôtre, que les gouvernements fédéral et provinciaux ont consacré dans leur législation du travail et qu'ils appliquent constamment lorsqu'ils offrent et même, dans certains cas, demandent aux syndicats ouvriers une collaboration officielle.

Or, pour accomplir leur rôle pleinement et *pacifiquement*, les syndicats ne doivent pas seulement avoir l'existence, mais aussi l'assurance de continuer d'exister. C'est là, d'ailleurs, un besoin tout à fait normal. La nature elle-même pousse tous les êtres vivants à conserver leur vie et la crainte de disparaître crée une atmosphère impropre à un travail serein et fécond. Cela est vrai des groupes comme des individus.

On peut donc conclure que si l'ordre social exige que les syndicats aient une certaine sécurité pour jouer

efficacement leur rôle, il incombe à tous ceux qui peuvent le faire, notamment aux syndicats eux-mêmes, aux employeurs et à l'État, de prendre les moyens de la garantir.

* * *

Depuis plusieurs décades, et particulièrement depuis la première grande guerre, les syndicats ouvriers, pour assurer leur sécurité, ont eu recours à l'introduction de clauses contractuelles à cet effet dans les conventions collectives de travail. Ces clauses varient, pourrait-on dire, à l'infini, mais elles peuvent se ramener aux suivantes qui sont les plus connues et le plus souvent utilisées dans le monde industriel américain et canadien : l'atelier fermé, l'atelier syndical, le maintien d'affiliation, la préférence syndicale, la retenue syndicale. Sans nous prononcer ici sur la valeur de chacune de ces clauses, nous voulons en donner une définition claire et simple.

* * *

Atelier fermé (*Closed Shop*)

C'est une entente par laquelle l'employeur convient d'embaucher et de maintenir à son emploi, pour la durée de la convention, les seuls membres en règle avec l'union signataire.

Remarque : Par la clause d'atelier fermé, l'employeur suspend son droit d'employer qui il veut et, surtout, d'embaucher qui il veut. Il lui est toujours loisible de faire un choix de ses nouveaux employés, mais ce choix est limité aux ouvriers déjà membres du syndicat signataire. Le syndicat devient pour l'employeur sa seule source de recrutement de la main-d'œuvre. Il va sans dire que, de son côté, le syndicat s'engage à fournir à l'employeur la main-d'œuvre que ce dernier désire, avec les qualifications requises. Si le syndicat ne peut le faire, l'employeur peut alors embaucher qui il veut en dehors du syndicat.

Atelier syndical (*Union Shop*) parfait

C'est une convention par laquelle l'employeur s'engage à maintenir à son emploi, pour la durée de la convention, les seuls membres en règle avec le syndicat signataire.

Remarque : Dans ce cas, l'employeur peut recruter la main-d'œuvre n'importe où, même en dehors des rangs du syndicat signataire. Cependant, tous les nouveaux employés, un certain temps après le début de leur emploi, doivent, sous peine de renvoi, devenir membres en règle du syndicat signataire et le demeurer pendant toute la durée de la convention.

On dit que cet atelier syndical est parfait, parce que tous les employés y doivent être membres du syndicat pour conserver leur emploi. La seule distinction qui existe entre ce mode de sécurité syndicale et l'atelier fermé, c'est que dans un cas l'employeur n'est pas obligé de passer par le syndicat pour embaucher de nouveaux employés tandis que dans l'autre, il est tenu de le faire.

Atelier syndical (*Union Shop*) imparfait

C'est une convention par laquelle l'employeur s'engage à congédier les membres actuels ou futurs du syndicat signataire, dès que cesse leur affiliation, et à obliger, sous peine de renvoi, tous les nouveaux employés à devenir membres du syndicat dans un temps limité après le début de leur emploi, et cela, pour la durée de la convention.

Remarque : On dit que cet atelier syndical est imparfait parce que dans ce cas, les travailleurs déjà à l'emploi de l'entrepreneur, et qui ne sont pas membres du syndicat lors de la signature de la convention, ne sont pas obligés de le devenir sous peine d'être congédiés. En vertu de cette clause, il peut fort bien arriver qu'un certain nombre de vieux employés demeurent en dehors du syndicat ; l'atelier n'est donc pas entièrement syndiqué. Quand on a affaire à une entreprise dans laquelle le mouvement des travailleurs est très considérable, après quelques années, si la convention est renouvelée avec la même clause, cet atelier syndical imparfait se transforme par la force des choses en atelier syndical parfait.

Maintien d'affiliation (*Maintenance of Membership*)

C'est une clause par laquelle l'employeur s'engage à congédier les membres actuels ou futurs du syndicat signataire, s'ils en venaient à rompre leur affiliation.

Remarque : Dans ce cas, personne n'est obligé de devenir membre du syndicat ni à l'occasion de son emploi ni durant son emploi. Si un travailleur désire joindre le syndicat, il le fait avec pleine et entière liberté, mais une fois qu'il en est devenu membre, il est obligé de le demeurer pendant la durée de la convention.

Préférence syndicale (*Preferential Shop*)

C'est un engagement d'honneur par lequel l'employeur convient de donner la préférence aux membres du syndicat signataire en des matières telles que promotions, embauchage, congédiement, réemploi, etc.

Remarque : Une telle clause ne contient aucune obligation stricte. L'employeur ne force personne à faire quoi que ce soit ; il ne fait que montrer ses bonnes dispositions envers le syndicat en favorisant ses membres quand l'occasion se présente.

Retenue syndicale (*Check-off*)

C'est une clause par laquelle l'employeur s'engage à déduire les cotisations syndicales du salaire des employés et à les remettre au trésorier du syndicat.

Remarque : Cette déduction peut être facultative ou obligatoire. Elle est facultative lorsque l'employeur exige de chacun des employés une procuration signée. Elle est obligatoire lorsqu'elle est mise en vigueur par la seule signature de la convention. La forme facultative est la seule qui soit légale. De plus, cette forme est révocable ou irrévocable. On dit qu'elle est révocable, quand le travailleur qui a signé une procuration peut faire cesser cette déduction de son salaire par un avis devant être donné dans une certaine période de temps déterminée. Elle est irrévocable quand la procu-

ration de l'employé spécifique qu'elle sera valable pour la durée de la convention.

Voilà, exposées en peu de mots, les notions qui sont à la base du problème de la sécurité syndicale. Nous espérons que ces quelques idées, modestement exprimées dans le but d'être utile à tous ceux que préoccupe le problème des relations industrielles, contribueront à jeter quelque lumière sur les débats actuels et à apporter certains éléments à la solution des conflits de travail.

GÉRARD DION.

THE FUTURE OF EMPLOYERS' ASSOCIATIONS

Syndicalism is growing rapidly in Canada. In fact, figures show that the membership of labour associations has increased by more than 85% since the beginning of the war. In connection with this development of syndicalism, the labour legislation has undergone many a change, namely with the adoption of the principle of compulsory bargaining. However, it is the belief, in certain centres, that workers only are benefitting by laws that advocate professional organizing.

This is untrue. Our labour legislation favours the association of employers as much as that of employees and calls for the undivided collaboration of Capital and Labour. If wage-earners, to-day, stand better united than employers, when it comes to the discussion of industrial problems, it is the employers' fault.

We must admit that some professional associations of employers are now in existence, but it seems that these bodies give far more importance to matters of technical or commercial nature than to the problem of industrial relations. Too many employers are convinced that they can personally establish sound relations between themselves and their workers!

Great headway has been made in that direction, however, during the past few years. Some employers' associations have formed special committees charged with the study of relations between Capital and Labour. This initiative is worthy of note and encouragement. Employers are thus given the opportunity of becoming better acquainted with our labour legislation and of knowing of their duties equally as well as of their rights, and when the time comes to meet with syndicates to negotiate collectively, they can avoid mistakes that would otherwise menace the stability and progress of their enterprise.

Employers should not hesitate to rally to a good association. The more syndicalism will develop among them, the more it will be possible to give juridical extension to working conditions and thus come to the uniformization of working hours and wages in each particular industry. Employers conscious of their social responsibilities will then be protected against a minority group not too interested in the community's welfare.

It is to be hoped that employers' associations will develop as much as workers' unions.

JEAN-PIERRE DESPRÉS.