

Relations industrielles Industrial Relations



À propos de syndicalisme patronal

Gérard Dion

Volume 2, numéro 1, 1946

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023677ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023677ar>

[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. (1946). À propos de syndicalisme patronal. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 2(1), 5–5. <https://doi.org/10.7202/1023677ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1946

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/>

érudit

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/>

A PROPOS DE SYNDICALISME PATRONAL

D'après les principes de la doctrine sociale de l'Église, les syndicats patronaux sont des éléments nécessaires à l'établissement d'un ordre social chrétien. Léon XIII, en 1891, les préconisait au même titre que les associations ouvrières. Quarante ans plus tard, Pie XI constatait avec regret que l'appel de son prédécesseur n'avait pas trouvé suffisamment d'écho parmi les patrons.

Il est vrai qu'il a existé et qu'il existe encore un nombre considérable d'associations groupant les employeurs, mais pour toutes sortes de fins autres que celles de l'aménagement de relations du travail. Les intérêts poursuivis par les patrons étant multiples et complexes, leurs associations peuvent, de ce fait, revêtir des formes diverses. Aussi, ont-ils créé autant d'associations qu'ils avaient de besoins à satisfaire : c'était normal et tout à fait légitime. Par ailleurs, on doit constater qu'il est plutôt rare de rencontrer des associations qui poursuivent à la fois tous les intérêts des patrons.

Bien que toutes les associations d'employeurs aient, en pratique, une politique de relations du travail et qu'elles contribuent, d'une façon quelconque, à influencer leurs membres dans leur conduite et leurs attitudes à l'égard des travailleurs et des syndicats ouvriers, ces associations ne peuvent, de ce chef, être considérées comme des syndicats patronaux. Ce qui caractérise formellement le syndicalisme patronal, c'est qu'il est un mouvement qui poursuit directement comme fin l'aménagement des relations entre employeurs et employés sur le plan collectif, au moyen de conventions avec les syndicats de travailleurs.

Mais pourquoi, aujourd'hui encore, rencontre-t-on si peu de vrais syndicats patronaux, même dans les pays qui se piquent d'être progressifs et de vivre dans une atmosphère de civilisation chrétienne? La réponse à cette question peut se ramener à deux points : ou les employeurs n'en ont point senti le besoin, ou ils n'en ont pas compris la nécessité.

Avec le triomphe des idéologies libérales, toutes les relations du travail avaient été ramenées à des rapports entre individus. Ce libéralisme, pourtant faux en principe et désastreux dans les faits, est loin d'être disparu de l'esprit des gens, et de toutes les classes de la société, celle des employeurs sera probablement la dernière à en être complètement libérée. Les travailleurs eux-mêmes n'auraient pas été prompts à écarter cette conception de la vie sociétaria, mais des circonstances particulières les ont engagés à le faire.

Ce qui a donné naissance au syndicalisme ouvrier, c'est la condition dans laquelle se trouvaient les travailleurs et la volonté bien arrêtée chez certains de leurs chefs de résister à l'oppression des employeurs. Il faut se souvenir que les syndicats ouvriers, avant d'être des organismes de construction, ont été d'abord, par la force des choses, des organismes de défense.

Du côté patronal, un tel mouvement pouvait difficilement se concevoir. S'il est possible d'imaginer que les employeurs aient pu éprouver le désir d'opprimer les ouvriers, il en fut rarement ainsi dans les faits, quoique la plupart des patrons, sans être volontairement responsables de la misère des salariés, l'acceptaient trop facilement comme une fatalité à laquelle ceux-ci devaient se soumettre et ils ne se demandaient même pas s'il fallait

tenter quelque chose pour la conjurer. De plus, point n'était nécessaire aux employeurs de se grouper pour résister aux ouvriers, puisqu'ils possédaient une force plus grande que celle de l'union : ils avaient pour eux toute la législation et le concours assuré de l'autorité publique.

Ce n'est que lorsque les syndicats ouvriers devinrent assez puissants pour s'imposer à l'attention du public et des gouvernants, et ainsi influencer la législation du travail en leur faveur, que les groupements d'employeurs qui avaient, jusque là, poursuivi exclusivement des fins économiques, s'alertèrent, et par crainte de perdre "leurs positions garanties par la loi", ils s'opposèrent fermement à toute législation de nature à amener certaines modifications dans les "vieilles relations pacifiques" qui existaient entre employeurs et employés. Elles utilisèrent leur puissance pour dénigrer dans l'opinion publique les syndicats ouvriers et persuader leurs propres membres de ne pas créer de précédents en négociant avec leurs travailleurs associés. Devant la force grandissante du syndicalisme chez les travailleurs et leur conception nouvelle de la vie sociétaria, et en vue de maintenir le contrôle quasi-absolu que les employeurs exerçaient sur leurs ouvriers, ces associations patronales préconisèrent, comme substituts aux syndicats, les "comités de boutique", les "syndicats de compagnie" et certains soi-disant "comités de coopération". Aujourd'hui, on ne discute plus la liberté d'association pour les travailleurs : on accepte le syndicalisme ouvrier, on tolère les syndicats, mais toujours on refuse d'accorder à ceux-ci le droit d'être l'intermédiaire normal entre les employeurs et les employés, sauf dans des conditions presque impossibles à réaliser.

Ces associations patronales prouvent leur impuissance à s'adapter aux conditions présentes en ne voulant point se rendre compte de l'évolution qui s'est accomplie chez nous, aussi bien que partout ailleurs, dans le domaine des relations du travail. Elles demeurent encore au stade du libéralisme désuet qui prône l'aménagement des relations du travail sur le plan individuel. Elles sont loin de posséder l'esprit des vrais syndicats patronaux préconisés par les souverains pontifes pour l'établissement d'un ordre social.

Heureusement que l'avenir s'annonce plus consolant. De jour en jour, on voit augmenter le nombre des patrons qui commencent à envisager le problème des relations du travail d'une façon plus réaliste. Quelques trop rares groupements peuvent être considérés comme de vrais syndicats patronaux et si, malgré leurs efforts, ceux-ci ne réussissent pas encore à se dégager complètement des idéologies libérales, on peut affirmer qu'ils ont déjà apporté une loyale contribution à la solution du problème des relations du travail, surtout lorsqu'ils ont su s'inspirer des principes de la doctrine pontificale.

Il reste à souhaiter que ces associations aient la bonne fortune d'élire des chefs éclairés, compétents et prudents qui leur feront comprendre la nécessité de lutter contre un ordre social anti-chrétien, contre un système économique et politique qui fait abstraction de toute considération humanitaire, afin que le monde connaisse, au lieu d'un bouleversement social qui semble imminent, le règne de la justice et de la charité.

GÉRARD DION.