

Organisation Professionnelle et Syndicalisme
Essai de Réévaluation en regard des exigences présentes
The Professional Organization: A Confused Notion

Jean-Réal Cardin

Volume 16, numéro 4, octobre 1961

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1021675ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1021675ar>

[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

Cardin, J.-R. (1961). Organisation Professionnelle et Syndicalisme : essai de Réévaluation en regard des exigences présentes / The Professional Organization: A Confused Notion. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 16(4), 427–442. <https://doi.org/10.7202/1021675ar>

Résumé de l'article

Dans le présent essai, l'auteur tente de reformuler les exigences contemporaines de l'organisation professionnelle et la nature de ses relations avec le syndicalisme tel qu'il existe présentement. A cette fin, il entreprend de clarifier les notions d'organisation professionnelle et de syndicalisme, de situer ces deux réalités dans leur ordre propre et de montrer selon quel mode les relations doivent s'établir entre elles. Il insiste en particulier sur la nécessité de l'organisation syndicale préalable à l'avènement d'une organisation professionnelle adaptée aux besoins modernes ainsi que sur les moyens actuels de collaboration qui s'offrent présentement aux agents de l'économie.

Organisation Professionnelle et Syndicalisme

Essai de Réévaluation en regard des exigences présentes

Jean-Réal Cardin

Dans le présent essai, l'auteur tente de reformuler les exigences contemporaines de l'organisation professionnelle et la nature de ses relations avec le syndicalisme tel qu'il existe présentement. A cette fin, il entreprend de clarifier les notions d'organisation professionnelle et de syndicalisme, de situer ces deux réalités dans leur ordre propre et de montrer selon quel mode les relations doivent s'établir entre elles. Il insiste en particulier sur la nécessité de l'organisation syndicale préalable à l'avènement d'une organisation professionnelle adaptée aux besoins modernes ainsi que sur les moyens actuels de collaboration qui s'offrent présentement aux agents de l'économie.

L'organisation professionnelle: notion confuse

Parler d'organisation professionnelle en regard du contexte économique et social actuel, c'est faire état d'une notion qui est encore bien mal comprise, très souvent mal appliquée, et dans plusieurs milieux, rejetée d'avance comme attentatoire à la liberté et susceptible de faire revivre des âges révolus. Chose assez curieuse, si on ne considère le phénomène que superficiellement, c'est surtout chez les organisations qui sont nées des lacunes criantes du régime de la liberté individuelle caractérisant les débuts de notre ère sociale que l'incompréhension et les attitudes négatives ont été le plus fortement exprimées à l'égard du concept même d'organisation professionnelle. On semble tout à la fois vouloir corriger et même changer la réalité socio-économique présente sans pour autant renoncer au profit qu'on peut tirer dans l'immédiat des caractéristiques mêmes du

CARDIN, JEAN-RÉAL, avocat (B.C.L., McGill), M.A. Rel. Ind. (Université de Montréal), études graduées en Economique, Sociologie et Relations industrielles (Université de Chicago), professeur au Département des Relations industrielles de l'Université Laval.

régime contre lequel on s'inscrit pourtant en faux.

Une telle attitude est symptomatique de la perplexité qui ronge présentement la plus grande partie du mouvement syndical nord-américain, par exemple, devant les options à prendre en face des problèmes qui le confrontent. On a peur semble-t-il d'aborder franchement ces problèmes car il faudrait alors s'atteler à l'élaboration de formules concrètes de rénovation économique, faire un choix parmi ces formules et se mettre en frais de transformer le régime actuel d'une façon systématique, ce qui modifierait du même coup les positions établies, les habitudes acquises, les schèmes de pensée présentement en honneur chez notre élite et nos bureaucraties syndicales. Je ne parle pas ici de ceux qu'on est convenu d'appeler les « patrons » à quelque titre et dans quelque secteur que ce soit, auxquels des remarques similaires pourraient s'appliquer, mais chez qui pour des raisons évidentes, les problèmes n'emportent pas les mêmes conséquences, du moins en courte période, et qui de ce fait, se sentent moins bousculés par l'urgence de la situation.

L'organisation professionnelle constitue à n'en pas douter et en dépit des protestations qui en accueillent inévitablement la mention, une des options ouvertes au monde du travail actuel en vue de parfaire l'oeuvre déjà accomplie de structuration sociale et de bonification des conditions du travail, mais à une condition toutefois: qu'elle soit adaptée aux circonstances de temps et de lieux qui sont les nôtres, et qu'elle se fonde sur les données fondamentales de la démocratie et de la liberté telles que nous pouvons les concevoir dans notre milieu et à l'époque où nous vivons présentement.

Avant de passer aux caractères que doit revêtir l'organisation professionnelle réalisée selon les termes que nous venons d'énoncer, demandons-nous d'abord ce qu'il faut entendre par cette expression. Étant donné les formes multiples qu'elle peut assumer dans le concret; étant donné les idéologies diverses et même contradictoires qu'elle peut mobiliser selon l'époque et le milieu; étant donné aussi les différents secteurs auxquels elle peut s'appliquer et s'applique dans les faits; étant donné enfin, les différents stades de développement auxquels elle atteint selon les professions, les métiers, les industries concernées, l'idée qu'on en peut avoir varie presque à l'infini avec le résultat qu'une certaine confusion s'est installée dans les esprits et constitue souvent un obstacle à tout dialogue sérieux à son sujet.

Si nous nous référons à l'histoire sociale des quelque trente dernières années chez-nous, nous constatons que la plupart des responsables de la pensée traditionnelle ont conçu l'organisation professionnelle, non pas tellement du point de vue de la dynamique d'un tel système, mais surtout comme un échafaudage de structures englobant l'ensemble de l'économie. Prenant comme postulat la nécessité d'instaurer un certain ordre au sein de la société libérale, on envisageait l'organisation des différents secteurs professionnels et industriels à l'aide d'un appareil structurel complet sanctionné juridiquement par le droit positif de l'Etat. Dans un tel système, on s'attachait avant tout à réfuter les thèses marxistes fondées sur la dialectique historique et à démontrer que même en régime d'économie libérale et de propriété privée des moyens de production, la lutte des classes non seulement n'est pas nécessaire, mais qu'en définitive les intérêts communs aux divers groupes professionnels les appelaient à collaborer d'une façon organique et permanente. Ces idées puisées dans le fonds commun de la doctrine catholique traditionnelle et appliquées au monde social de l'entre-deux-guerre par *Quadragesimo-Anno*, s'inspiraient dans leur formulation de certaines expériences ayant alors cours en certains pays d'Europe continentale.

Comment s'étonner dès lors, qu'une telle conception de l'organisation professionnelle (qu'on désignait aussi à l'époque sous le nom de « corporatisme ») exigeante comme elle l'était du point de vue juridique et structurel, et préconisant à sa base même la collaboration organique des plus faibles parmi les agents de l'économie avec les tout-puissants de l'industrie, fût regardée par les individus et les groupes avides de liberté comme une idéologie bien pensante, nourrie de bonnes intentions, mais quelque peu chimérique et même très dangereuse à l'épanouissement des libertés si, par hypothèse elle se fût réalisée. Peu de gens, il est vrai, contestaient le bien-fondé philosophique et moral des enseignements sociaux chrétiens qui en étayaient la conception; cependant peu de gens aussi lui conféraient quelque valeur d'application pratique. Il est à remarquer que si les principes étaient sains, les quelques réalisations corporatives qui avaient cours en certains pays totalitaires et qui nous servaient d'exemples quant à ses modes d'application, n'étaient guère rassurantes. Même si nous savions que l'esprit des encycliques n'informaient aucunement ces expériences, les modèles qu'elles nous proposaient ne pouvaient pas ne pas associer dans notre esprit organisation professionnelle, corporatisme étatique, état totalitaire, absence de liberté, conservatisme désuet, asservissement des groupes, structures rigides et autoritaires, stagnation sociale.

Il faut dire aussi que parler d'organisation professionnelle et même de ce que nous appellerions organisation interprofessionnelle comme d'un système juridique complet supposant l'organisation à tous les échelons possibles sans que fonctionnellement les groupes nécessaires à un tel complexe existassent bien souvent, constituait aux yeux de plusieurs une preuve patente d'irréalisme.

Il ne faut pas oublier qu'à cette époque et pour plusieurs années à venir encore, le mouvement syndical en était encore chez-nous à ses premiers balbutiements et que les lois protectrices du droit d'association n'y existaient pas encore. Proposer la collaboration au moyen de cadres organiques à des individus et des groupes qui se battaient pour la simple liberté syndicale, était pour ces derniers tenir un langage pour le moins inintelligible. On avait peur que l'ordre prît le dessus sur la liberté, liberté de revendication sur un marché du travail libre, liberté de coalition et de grève là où ces actions s'avéraient nécessaires pour faire rendre à l'économie libre ce que le capitalisme refusait de lui faire rendre en justice sociale. C'est ce reflexe de crainte ainsi engendré chez beaucoup de syndicalistes ainsi que chez plusieurs militants du monde social qui se fait jour encore aujourd'hui et auquel nous faisons allusion au début de ces remarques. Tout ceci explique la confusion qui existe encore de nos jours autour de cette notion d'organisation professionnelle.

Cependant, les choses ont évolué. Les expériences malheureuses ont presque toutes sombré dans l'histoire; les mouvements syndicaux, pour n'être pas parvenus au terme de leur évolution (loin de là) ne se sont pas moins affermis en nombre, en richesses et en influence; les conditions sociales ont tout de même progressé considérablement; les économies ont mûri et leurs problèmes appellent des solutions renouvelées. Enfin les idées ont progressé. Elles se sont en partie décantées de leur gangue idéologique pour pouvoir mieux servir la réalité.

Il est temps à notre sens, de repenser l'organisation professionnelle selon des termes neufs, des formules renouvelées. Si les agents de l'économie, individus dans les professions libérales ou autres, syndicats de salariés comme d'entreprises ne le font pas, l'Etat remplira fatalement le vide ainsi laissé avec tout le bien ou le mal qu'une telle éventualité comporte. Il a déjà commencé d'ailleurs sur une échelle assez élevée et qui va s'élevant sans cesse.

Nous n'entreprendrons pas ici (nous nous en garderions bien d'ailleurs) de redéfinir l'organisation professionnelle en termes de « système » aux variables pré-établies et fonctionnant en circuit fermé sous la coupole d'un juridisme contraignant. Nous voudrions plutôt penser une telle notion selon ses aspects dynamiques, c'est-à-dire selon les possibilités qui s'offrent actuellement aux agents de l'économie de collaborer ensemble à leurs problèmes communs, en tenant compte des exigences qui informent et en quelque sorte, limitent ces possibilités.

Organisation professionnelle et syndicalisme

Par organisation professionnelle, il faut entendre tout mode ordonné de représentation, de direction et d'administration d'une profession donnée. L'expression « profession » à son tour peut s'entendre de tout groupement naturel d'individus ou d'entreprises concourant à la prestation d'un même service à la communauté ou à la production et la mise sur le marché d'un même bien économique, d'un même produit ou d'un groupe de produits pouvant faire appel dans leur fabrication à une technologie commune et peut-être à des matières premières identiques. Ce sont là, croyons-nous, les véritables critères de la profession et à partir desquels il faut envisager l'organisation professionnelle.

Il ne faut donc pas confondre le métier ou l'occupation avec la profession, laquelle est souvent la résultante d'une certaine combinaison de différents métiers ou d'occupations diverses. C'est le service rendu ou le produit offert sur le marché qui fonde la notion de profession. Ceci appelle deux remarques qui serviront à l'éclairage de ce qui sera dit dans la suite de cet article. La première, c'est qu'il ne faut pas limiter la notion d'organisation professionnelle aux seules professions dites « libérales » (droit, médecine, notariat, etc.) et à leurs organes corporatifs (barreau, collège des médecins, chambre des notaires); il ne faut pas non plus limiter cette notion aux autres métiers-professions qui, sans être encore reconnus comme « libéraux » parce que leurs membres sont en grande partie des salariés, n'en sont pas moins le fait d'individus possédant les mêmes qualifications, un degré de compétence identique acquis à la suite d'études similaires et sanctionné par un diplôme de même équivalence (instituteurs, ingénieurs « professionnels », infirmières diplômées, scientifiques de dénominations diverses, techniciens de différentes catégories, etc.).

Certes nous avons là des exemples typiques de « professions »; ce sont justement celles que la langue courante a consacrées et auxquelles

dans le grand public on a tendance à conférer l'exclusivité du caractère « professionnel ». Il reste que scientifiquement, nous ne saurions parler d'organisation professionnelle sans englober sous ce vocable toutes les branches de l'activité communautaire, qu'elles soient le fait d'individus dispensant un service ou exerçant leur art, ou d'entreprises faisant appel à différents métiers ou fonctions sur les plans industriel et commercial.

En second lieu, la notion d'organisation professionnelle ne saurait par ailleurs s'étendre au point de couvrir les associations de toutes sortes susceptibles de se former sur le plan des métiers ou des industries. Ces dernières associations (comme les syndicats de salariés par exemple) existent sur le plan fonctionnel pour représenter les différents groupes d'intérêts se faisant face dans la profession à l'occasion de la prestation du service que cette dernière rend à la communauté, ou de la fabrication du produit qu'elle met à sa disposition. D'où il suit qu'il ne faut pas confondre organisation professionnelle et syndicalisme, qu'il s'agisse de syndicalisme patronal pour fins de relations de travail ou d'affaires, ou de syndicalisme de salariés à quelque niveau ou dans quelque secteur industriel ou commercial qu'on le rencontre. Strictement parlant, l'organisation professionnelle ne s'identifie pas au syndicalisme; elle ne se réduit pas à l'association syndicale, qui elle existe sur le plan fonctionnel et revendicatif afin de servir les intérêts propres des divers agents de l'économie sur le marché du travail. Elle est à la fois quelque chose de plus que l'association syndicale et de différent de cette dernière. Leurs fonctions ne sont pas les mêmes, et si le syndicat est nécessaire dans bien des cas à l'organisation de la profession pour fins de représentation des groupes fonctionnels au sein de cette dernière (comme dans le cas par exemple des secteurs industriels et commerciaux) il ne représente pas l'ensemble de la profession; il ne constitue pas à lui seul l'organisation professionnelle.

L'organisation professionnelle a pour fins de doter la profession telle que définie plus haut d'organes représentatifs et administratifs susceptibles de la représenter auprès des autres professions et de la communauté tout entière, (pouvoirs publics et population en général) et de l'administrer pour le plus grand bien de ses membres et du public en général en en contrôlant l'entrée, (exigences académiques) et l'exercice (exigences professionnelles, code d'éthique, etc.). Le syndicat, pour sa part, a pour fonction première de représenter, de protéger et de promouvoir les intérêts de ses membres au sein de la profession d'abord, sur la base de leur apport, de leur contribution à la prestation des services ou à la

production des biens qui sont le fait de la profession. Il agit sur le marché du travail tandis que la profession agit sur celui des services ou des produits.

Dans la pratique des choses, on a souvent confondu ces deux notions, c'est pourquoi nous insistons ici pour les différencier. Cette confusion dans les notions a entraîné des conséquences assez graves dans le concret pour qu'il soit aujourd'hui urgent de les replacer dans leurs limites propres et de leur faire jouer le rôle qui est le leur. Pour l'organisation professionnelle représentée sur le plan des structures par la corporation professionnelle, ceci signifie que cette dernière ne doit pas se substituer au syndicat en matière de revendication et de promotion des intérêts de groupes sur le marché du travail, ni faire en sorte que les membres de la corporation professionnelle se voient frustrés de leur droit d'association sur le plan proprement syndical sous prétexte qu'ils font partie d'une corporation professionnelle.

En effet, comme on l'a vu plus haut, ce n'est pas le rôle de la corporation de revendiquer, car elle n'agit pas sur le marché du travail, elle n'est pas composée que de salariés ou de membres ayant le même statut économique et social. Elle réunit aussi bien des patrons que des employés, des travailleurs indépendants que des subordonnés. Il peut arriver que dans certains cas, afin de pallier la déficience de l'organisation syndicale pour un temps ou dans une région donnée, la corporation professionnelle soit appelée à assumer ce rôle de la représentation syndicale et que la loi l'habilite à agir ainsi (comme c'est le cas pour la Corporation des instituteurs catholiques de la province) mais en règle générale, elle ne saurait le faire, car la corporation postule l'appartenance obligatoire de ceux qui font partie de la profession alors qu'en vertu des lois ouvrières, l'appartenance au syndicat doit être libre. (D'ailleurs la corporation des instituteurs a ceci de particulier que les membres après certaines formalités ont toujours la faculté de démissionner.)

Si la corporation professionnelle n'est pas apte, en règle générale, à jouer le rôle du syndicat, elle ne doit pas non plus interdire ou brimer de quelque façon que ce soit le droit de ses membres de constituer des associations syndicales capables de les représenter et de promouvoir leurs intérêts sur le plan du contrat de travail, en tant qu'ils sont des salariés, quel que soit leur rang dans la hiérarchie de l'entreprise. Une telle attitude de la part d'une corporation professionnelle vis-à-vis ses membres serait à notre avis, non seulement contraire au principe de la

liberté d'association (droit naturel) mais encore illégale au sens et selon l'esprit de notre droit du travail. Même si notre loi des relations ouvrières exclut de sa définition de « salariés » les membres de certaines professions dites « libérales » pour les fins qui lui sont propres et leur refuse le bénéfice de l'accréditation syndicale, rien n'interdit à qui que ce soit, professionnel ou membre des cadres d'une entreprise, de s'associer librement en syndicat afin de promouvoir ses intérêts sur le marché du travail. Lui refuser ce droit, est donc proprement illégal de la part d'une corporation professionnelle.

Diffusion syndicale nécessaire et collaboration entre les groupes organisés

La distinction fondamentale qui existe entre l'organisation professionnelle et l'association sur le plan fonctionnel (syndicat ouvrier ou patronal, par exemple) non seulement interdit à la corporation professionnelle, dans les professions libérales ou les métiers-professions de jouer le rôle d'un syndicat ou d'en interdire l'entrée à ses membres, mais, en ce qui concerne les secteurs industriels et commerciaux et en général partout où se combinent différentes tâches ou fonctions, différents statuts (patrons et salariés), elle exige que les différents groupes fonctionnels s'organisent en associations et que ces associations collaborent à l'édification du bien commun de la profession.

Cette idée de la collaboration nécessaire entre les groupes est tellement vitale pour l'organisation professionnelle, qu'on l'a souvent confondue avec cette dernière. Très souvent, (et assez justement d'ailleurs) parler d'organisation professionnelle, c'est parler de collaboration entre les groupes fonctionnels de l'économie, entre les agents économiques. Ceci suppose qu'il ne peut y avoir d'organisation professionnelle digne de ce nom sans l'existence préalable d'une infrastructure, c'est-à-dire sans la présence d'associations syndicales capables de collaborer entre elles.

Ces deux idées, d'abord de la présence nécessaire d'associations syndicales, puis de la collaboration entre elles, constituent présentement autant d'exigences fondamentales que toute notion d'organisation professionnelle doit respecter si elle prétend être le moins réaliste.

Si nous considérons l'état actuel des choses, force nous est de reconnaître que ces deux objectifs sont encore loin d'être atteints par notre société. Il faut concéder d'une part que l'organisation syndicale, bien

qu'ayant fait des progrès considérables depuis cinquante ans est loin d'avoir atteint le point de saturation et que de nombreux secteurs la réclament encore. Quant à la collaboration devant exister dans les secteurs organisés, chacun sait combien de chemin il reste à faire en ce domaine. C'est pourquoi nous faisons remarquer plus haut qu'il est inutile de parler d'organisation professionnelle sans tenir compte de la situation présente et des exigences préalables que la dynamique sociale impose à sa réalisation. Parler d'organisation professionnelle donc, dans le contexte présent, ce n'est pas en parler en tant que résultat, en tant que système statiquement et définitivement organisé, comme on l'a déjà fait, en escamotant les préalables requis par la réalité actuelle; c'est plutôt explorer les possibilités de diffusion syndicale, c'est-à-dire les possibilités de création de cette infrastructure nécessaire, en tenant compte des postulats qui fondent notre économie actuelle et notre société en général. C'est encore selon les mêmes données, explorer les avenues par où la collaboration est possible entre les associations déjà existantes sans leur nier à la base les prérogatives dont elles jouissent déjà dans une économie libre.

Diffusion syndicale nécessaire

Si, comme nous l'avons déjà noté, les notions de syndicalisme et d'organisation professionnelle ne sont pas identiques, il n'en reste pas moins que l'organisation syndicale constitue un stade nécessaire de l'organisation professionnelle et que cette dernière ne fera de progrès chez-nous que dans la mesure où le syndicalisme lui-même progressera en effectifs et en responsabilité.

Une des premières exigences donc de l'organisation professionnelle moderne dans l'ordre des faits, c'est que l'organisation syndicale consolide ses positions dans les secteurs déjà en partie organisés, et qu'elle s'étende dans ceux qui n'ont pas encore été entamés, anciens et nouveaux. Il est impérieux pour le syndicalisme, s'il veut continuer de progresser, que ses cadres s'étendent au-delà des travailleurs manuels et qu'il occupe résolument les groupes des non-manuels « collets-blancs » du commerce et de l'industrie, intellectuels salariés de toutes professions, professionnels, techniciens, ouvriers spécialisés des diverses occupations nées de l'automation, etc... Il est essentiel aussi que ceux qu'on appelle les cadres de l'industrie et du commerce puissent se grouper en associations au même titre que les simples salariés sur la base de leur contrat de travail et en tant qu'ils sont eux aussi des salariés ayant des intérêts communs à défendre et à promouvoir. Le mouvement syndical

doit inventer les formules nouvelles d'organisation nécessaires à ces groupes selon leurs positions particulières dans la hiérarchie de l'entreprise et la psychologie qui leur est propre.

Nos lois du travail doivent être repensées afin de permettre et d'autoriser l'organisation de ces groupes de salariés qui ont droit au même titre que les manuels ou les simples exécutants, de jouir des privilèges de nos lois du travail en matière d'association et de convention collective. C'est un non-sens que nos lois du travail refusent la qualité de salariés, avec les avantages qui y sont attachés, à des gens qui ne sont pas autre chose d'après leur contrat de travail, quelles que soient leurs responsabilités ou fonctions dans l'organisation où ils exercent leur activité.

Le vide créé par l'absence d'organisation chez les salariés non-manuels et chez les cadres en particulier, constitue à n'en pas douter un obstacle majeur à l'édification sérieuse de la collaboration entre les groupes fonctionnels de l'économie devant conduire à une saine organisation professionnelle chez nous. Tant qu'il ne sera pas comblé, inutile d'inventer des formules, les faits les renient d'avance.

Collaboration entre les agents de l'économie

Si l'organisation professionnelle exige qu'il y ait une plus large diffusion de l'organisation syndicale chez-nous, elle n'en exige pas moins des associations existantes en relations industrielles une collaboration accrue et en quelque sorte organique. Parler de collaboration et surtout de collaboration organique entre les agents de l'économie, c'est aux yeux de plusieurs brandir l'épouvantail de la mise en quarantaine de la liberté syndicale. C'est qu'on s'imagine (avec une certaine raison, si l'on s'en tient aux expériences corporatives de l'entre-deux-guerres et à l'expression d'une certaine « pensée » chez-nous au cours de ces années-là) que la collaboration en question signifie absence de conflit à tout prix, et négation à la base de la liberté des groupes en présence de promouvoir leurs intérêts propres sur le marché du travail.

Il faut donc repenser cette collaboration comme ne niant en rien la nécessité du conflit sur le plan fonctionnel lorsque plusieurs libertés s'affrontent dans un régime de relations industrielles libres tel que nous le connaissons.

Il faut reconnaître que dans un régime d'économie libre, les relations entre les agents de l'économie et leur collaboration doivent s'exprimer, non pas en niant le conflit entre les groupes fonctionnels de l'économie, mais en le postulant comme inhérent à tout système social où se font face plusieurs libertés. Cette collaboration doit avoir pour objectif premier de réaliser le meilleur équilibre possible entre ces différentes libertés au moyen du compromis systématisé et sans cesse renouvelé à tous les échelons des relations entre les groupes d'intérêts en présence. C'est en ce sens qu'il faut envisager la collaboration.

Les syndicats dans une telle optique, n'ont donc à abandonner en rien (au contraire) leurs buts propres de revendication sur le marché du travail; la convention collective et les recours éventuels à la force économique n'ont donc pas à être délaissés. Ces libertés sont intégralement respectées, car les processus d'accommodement déjà en existence en relations industrielles constituent déjà une étape nécessaire de cette collaboration dont nous parlons présentement, collaboration dans l'émulation, dans la concurrence, mais collaboration tout de même, car dès lors qu'on accepte de discuter à la table des négociations, de la convention collective qui régira deux groupes d'intérêts différents dans l'avenir, on initie déjà la collaboration entre ces groupes.

Il s'agit donc ici d'une collaboration librement apportée, connue et voulue des parties, qui avec le temps, peuvent sans rien abandonner de leurs libertés respectives, instituer jusque sur le plan interprofessionnel des formules plus vastes de coopération qui constitueront dans le plein sens du terme, de l'organisation professionnelle adaptée aux caractéristiques de notre société.

Il est urgent, pour en arriver là, que nous cessions une fois pour toutes d'analyser notre système de relations industrielles en termes marxistes, en termes de luttes des classes irrémédiablement opposées, et dont les intérêts sur aucun plan, ne peuvent se réconcilier. La sémantique marxiste dans le domaine des relations industrielles doit être délaissée comme ne répondant plus à la réalité sociale présente. On ne peut plus objectivement identifier comme étant lutte de classes ce qui n'est en réalité qu'affrontement d'intérêts divergeants entre groupes nécessaires et libres d'user de leurs droits respectifs. C'est dans une nouvelle optique, une optique fonctionnelle qu'il faut envisager les relations industrielles. Si l'on admet que les exigences mêmes de la division du travail dans l'économie différencient les fonctions, les dif-

férents apports nécessaires, l'on admet du même coup que des groupes fonctionnels existent et qu'ils jouissent de la liberté voulue pour représenter efficacement les intérêts de ceux qui en sont les membres. Il n'est plus question ici de lutte entre classes sociales, mais de relations entre groupes organisés selon la fonction et le statut sur le marché du travail. La transformation même des structures économiques s'accomplira par le jeu de ces relations entre les groupes organisés; elle sera en quelque sorte la résultante des pressions que les besoins respectifs de ces groupes leur feront exercer sur l'ensemble de l'économie, sans pour autant nuire à leur collaboration.

Les syndicats, dans une telle optique, ne sont plus les représentants d'une classe contre une autre, mais bien les porte-parole naturels des diverses fonctions de l'économie, chargés de les représenter et de promouvoir leurs intérêts respectifs. C'est dans ce sens que nous affirmons plus haut, la nécessité d'amender nos lois du travail et en particulier notre loi des relations ouvrières (laquelle est à n'en pas douter une « loi de classes ») afin de permettre à tous les groupes, aux cadres en particulier, quelles que soient leurs fonctions et leur statut à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise de se grouper et de jouir comme les simples exécutants des privilèges de nos lois du travail en matière de convention collective et de revendication au moyen de l'association. L'individu qu'il soit un simple manoeuvre ou qu'il occupe un statut supérieur dans le complexe industriel, a toujours besoin du groupe et c'est justement là que l'organisation professionnelle telle que nous l'avons définie, peut lui rendre service.

Le caractère démocratique des groupes organisés

Enfin, il est essentiel à une saine organisation professionnelle que la démocratie soit respectée à l'intérieur des groupes organisés. Toute collaboration efficace entre les agents de l'économie exige de ceux-ci qu'ils adoptent devant les problèmes qui sont les leurs, une attitude réaliste, libre de tout caractère émotif, où la lucidité présidera aux négociations et aux arrangements à intervenir. Il est nécessaire aussi, qu'un contrôle efficace puisse s'exercer sur les dirigeants des groupes organisés afin de prévenir chez eux les abus de pouvoir et les excès de la bureaucratie.

Pour atteindre ces fins, trois choses sont nécessaires: 1) La constitution chez les différents groupes organisés, de cadres dirigeants et de

conseillers, non seulement sincères et bien intentionnés, mais aussi très bien équipés en fait de connaissances techniques relativement aux problèmes qui sont leurs, ayant la confiance de leurs ressortissants et aptes à incarner les idéologies dans des solutions pratiques, concrètement réalisables; 2) le relèvement du niveau général d'éducation chez les membres de ces groupes, syndicats, associations patronales, etc. en sorte que le contrôle démocratique que nous mentionnions plus haut, s'exerce le mieux possible; 3) que les individus en plus grand nombre possible soient convaincus de la nécessité pour eux, de faire partie d'associations capables de les représenter. Ceci suppose des organisations existantes, un travail d'éducation et de recrutement intensif et bien adapté aux milieux à organiser, surtout lorsqu'on connaît les mentalités individualistes prédominantes en plusieurs secteurs; enfin, qu'une fois membre, chaque individu soit apte à développer chez lui cette ferveur capable de lui faire jouer un rôle actif au sein de l'association et de lui faire voir clairement que ses intérêts lui commandent la participation la plus objective et la plus soutenue possible, car l'indifférence et l'abstention sont les dangers les plus à craindre pour lui-même et son organisation.

The Professional Organization: A Confused Notion

To speak about professional organization with regards to the present economic and social context is to use a notion which is still very misunderstood, very often badly applied, and in several sectors, rejected in advance as constituting an attempt to freedom and a return to dark ages. Curiously enough, if we only superficially consider the phenomenon, it is especially from the organizations which have grown out of the flagrant gaps of the regime of individual liberty characterizing the beginnings of our social era, that the incomprehension and the negative attitudes have been the most strongly expressed in respect to the concept of professional organization. One seems, at the same time, to ask for a change in the actual socio-economic realm without giving-up the immediate profit one can get from the characteristics of the regime to which, however, one is opposed.

Professional organization constitutes without any doubt, and in spite of the protests which inevitably greet the mention of it one of the options opened to the present world of labour in order to perfect the work already done with respects to social structure and working conditions. This can be so on one condition, however, the professional organization must adapt itself to modern society and be based on fundamental ideas of democracy and liberty as we conceive them in our milieu.

If we refer to social history of the last thirty years or so in Quebec we notice that most of those expounding the traditional thought have seen the professional organization, not so much from the point of view of the dynamics of such a sys-

tem but above all, as a complex of structures encouering the entire economy. Assuming the necessity of establishing a certain order within the liberal society those spokesmen advocated an organization of the many professionnal and industrial sectors through a complete system juridically sanctioned by the positive law of the state. They refuted the marxist arguments based on the historic dialectics and contended that even within a system of liberal economy and of private property of the means of production, not only the class struggle is unnecessary, but definitely, the common interests of the different professionnal groups were inviting them to cooperate in an organic and permanent way.

How can we be surprised that such a conception of professionnal organization (which was also called at that time «corporatism») juridically and structurally requiring the organic collaboration of the weaker among the economic agents with the leaders of industry, was regarded by individuals and groups eager for liberty as a right-minded ideology fed with good intentions but somewhat chimerical and even very dangerous to freedom, had it ever been realized.

We think that the time has come to think about professionnal organization along with new concepts and formulas. If the economic agents, individuals in the liberal professions or others, workers in industry and unions do not do so the government will inevitably fill in the gap with all the good and evil this might bring with such an action.

We will not try at this point to define professionnal organization as a «system». We will rather attempt to show the means by which the economic agents may work together to the solution of their common problems, taking into account the condition and limits of such a cooperation.

PROFESSIONNAL ORGANIZATION AND UNIONISM

The expression «professionnal organization», means any structured way of representing and administering a profession or «calling». The expression «profession» covers any natural group of individuals and enterprises contributing to the performance of a same service to the community or to the production and marketing of the same economic goods, of a product or group of products, the production of which is carried on through a common technology. These are, we believe, the true criteria of a «profession» from which we must envisage the professionnal organization.

The notion of professionnal organization cannot be used to cover all kinds of associations existing among trades and industrial sectors. These associations (labour unions, for example) represent various interest groups facing each other within the profession. Therefore we must not confuse professionnal organization with unionism.

The role of professionnal organization is to endow the profession as already described of some representative and administrative organs capable of representing it amongst the other professions and toward the entire community (governmental bodies and the general public). It also has to manage the «profession» for the best interest of its members and the public in general by controlling the recrui-

tement of members (academic requirements) and their activity (professional requirements, code of ethics, etc.). The trade union, on the other hand, has as its first obligation, to represent, to protect and to promote the interests of its members within the profession according to the contribution they bring to the performance of the services or to the production of goods within the profession. The union acts on the labour market, while the profession acts on that of the products or services.

The professional organization is represented as to its structure by the professional corporation. This means that the latter must not be substituted to the labour union in the matter of claims on the labour market. It must not encroach on the right of its members to freely become members of a union, under the pretext that they already are members of a professional corporation.

NECESSARY LABOUR UNION DIFFUSION AND COLLABORATION BETWEEN ORGANIZED GROUPS

Professional organization requires that the different functional groups be formed in associations and that these associations contribute to the improvement of the profession. This assumes that there cannot be any genuine professional organization if it is not based on already existing labour and management associations capable of co-operation between themselves. These two ideas, first: the necessary presence of labour and management associations and second: the co-operation between such associations presently constitute so many fundamental prerequisites to any true professional organization.

About the cooperation needed between labour and management associations it must not be looked at as denying the necessity of conflict when many liberties face each other in a regime of free industrial relations as ours.

It must try to achieve the best possible balance between these different liberties by means of systematized bargaining and ever renewed compromises between the groups of interests. In such a process unions do not have to give up any traditional means of revendication on the labour market; collective bargaining and the eventual recourse to economic strength need not be abandoned. Nothing prevents the parties, with the passage of time, from developing more positive forms of cooperation.

To this end it is essential, however, that we cease analysing our industrial relations system in marxian terms, i.e. in terms of irremediable class struggle. We cannot any longer identify as being class struggle what is only in reality a diverging opposition of interests between functional groups using their respective rights. It is in a new perspective, a functional perspective that we must consider industrial relations.

Unions, in such a view, are no longer the representatives of a class against another but the normal agents of the various functional groups of the economy entrusted to represent them and to promote their respective interests.

THE DEMOCRATIC CHARACTER OF ORGANIZED GROUPS

It is essential to a sound professional organization that the democracy be respected within the organized groups. Any effective cooperation between economic agents requires that their leadership adopt a realistic attitude free of any emotional tone in the conduct of their affairs. It is also essential that adequate control be exercised on the leaders of organized groups in order to prevent them from any abuse of power and any bureau-cratie excess.

RECHERCHES SOCIOGRAPHIQUES

revue trimestrielle publiée par le Département de Sociologie et d'Anthropologie de l'Université Laval, Québec, Canada.

Sommaire du no 2, vol. II (avril-juin 1961)

- | | |
|----------------------|--|
| NORMAN W. TAYLOR | L'industriel canadien-français et son milieu. |
| GÉRALD FORTIN | Les changements socio-culturels dans une paroisse agricole. |
| FERNAND OUELLET | L'enseignement primaire: responsabilité des Eglises ou de l'État? (1801-1836). |
| LOUIS-EDMOND HAMELIN | Evolution numérique séculaire du clergé catholique dans le Québec. |

Notes de recherche — Comptes rendus — Revue des revues

Abonnement (un an, quatre numéros): Canada, \$5.00; autres pays: \$5.50; le numéro: \$1.50. Administration et abonnements: Les Presses de l'Université Laval, 28, rue Sainte-Famille, Québec 4, Canada. — Direction et rédaction: Département de Sociologie et d'Anthropologie, Faculté des Sciences sociales, Université Laval, Québec, Canada.