

## Profils de notre quatrième Congrès

Gérard Tremblay

Volume 4, Number 6, February 1949

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1023474ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1023474ar>

[See table of contents](#)

### Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

### Cite this article

Tremblay, G. (1949). Profils de notre quatrième Congrès. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 4(6), 51–52. <https://doi.org/10.7202/1023474ar>

# Bulletin des relations industrielles

Volume 4, numéro 6

QUÉBEC

Février 1949

Publié par le

Département des relations industrielles,  
Faculté des sciences sociales,  
Université Laval.

GEORGES-HENRI LÉVESQUE, o.p., doyen  
GÉRARD TREMBLAY, directeur  
GÉRARD DION, sous-directeur  
JEAN GAGNÉ, secrétaire  
CHARLES BÉLANGER, administrateur

Le Bulletin paraît mensuellement de septembre à juin (dix numéros par année).  
Abonnement annuel: Canada: \$1.50; étranger: \$2.00. Vingt-cinq cents le numéro.

Publication répertoriée dans le  
"Canadian Index".

Adressez toute correspondance  
au secrétaire de rédaction  
GÉRARD DION  
2, rue de l'Université, Québec.

**Bulletin des relations industrielles**

Volume 4, numéro 6 Février 1949

## Sommaire

<i>Profils de notre quatrième Congrès</i> Gérard TREMBLAY.....	51
<i>Le budget familial et les réclamations de salaires</i> Jean-Marie MARTIN.....	52
<i>Les jeunes et les métiers du bâtiment</i> Marcel CLÉMENT.....	53
<i>La sécurité syndicale en Angleterre</i> Gérard DION.....	57
<i>Le service d'éducation de la C.T.C.C.</i> Fernand JOLICOEUR.....	58
<i>Propos du lecteur: L'avenir de la Loi de la convention collective.....</i>	59

## Collaborateurs

- BANCROFT, (Madame) M. T., Traductrice du Bulletin.
- CLÉMENT, Marcel, Licencié ès lettres, diplômé d'études supérieures en philosophie (Sorbonne), licencié en droit, diplômé d'études supérieures d'économie politique (Faculté de droit de Paris), professeur, Faculté des sciences sociales de Laval.
- DION, Gérard, L.Th., L.Phil., M.Sc.Soc., professeur, sous-directeur du Département des relations industrielles de la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval.
- JOLICOEUR, Fernand, B.A., M.Sc.Soc., directeur du Service d'Education de la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada Inc.
- MARTIN, Jean-Marie B.A., L.S.A. (Montréal), M.S.A. (Cornell), professeur, directeur du Département de l'économique de la Faculté des sciences sociales de Laval.

Autorisé comme envoi postal de deuxième classe, ministère des postes,  
Ottawa, Canada.

## PROFILS DE NOTRE QUATRIÈME CONGRÈS

GÉRARD TREMBLAY

Le dernier Congrès du Département des relations industrielles avait choisi comme thème la collaboration patronale-ouvrière: collaboration sur le plan de la convention collective de travail, sur celui de la formation professionnelle, de la sécurité et de l'hygiène industrielles et des comités d'entreprise. Le sujet ne manquait certes pas de diversité et d'ampleur. Des problèmes si nombreux et si urgents sollicitent l'étude de congrès comme le nôtre, que, sans doute, on nous a pardonné cette dispersion nécessaire. N'est-il pas urgent de faire naître des mots d'ordre ou mieux des idées générales sur des questions dont la solution, même ébauchée, presse, quitte à revenir sur l'une d'entre elles à la première occasion?

C'est dans cet esprit que le Conseil du Département a cru opportun de proposer cette année comme sujet principal du quatrième Congrès: *Techniques des Relations de Travail*.

Le sujet, on le voit, se relie dans une large mesure à la collaboration patronale-ouvrière sur le plan de la convention collective. Cependant, en le reprenant, le Congrès ne court aucun risque de répétition oiseuse. Tout le monde est d'accord sur l'excellence des conventions collectives de travail. Cependant, il y a une technique des relations de travail qui conditionne la réussite des négociations collectives.

Des conférenciers viendront, tour à tour du côté ouvrier et du côté patronal, exposer certains aspects des techniques des relations de travail.

D'abord, technique de l'organisation des groupements patronaux et ouvriers. Le syndicalisme est reconnu moralement nécessaire. Quelles sont les meilleures méthodes d'en convaincre les intéressés? Comment faire leur éducation? Le syndicalisme patronal se développe-t-il parallèlement au syndicalisme ouvrier, facilitant ainsi les prises de contact sur le plan non seulement de l'entreprise mais surtout de l'industrie ou du commerce?

Deuxièmement, on admet que la responsabilité première des négociations collectives incombe aux intéressés. Soit, mais la technique des négociations est-elle bien au

point chez nous ? Les négociations sérieuses et dignes de ce nom supposent une préparation et une méthode. Comment y parvenir ? Ce sera un deuxième aspect que nos collaborateurs étudieront.

Troisièmement, si les parties signent une convention collective, il faut en surveiller la mise en vigueur. Des commissions mixtes peuvent avoir cette responsabilité; parfois celle-ci incombe à l'agent d'affaires syndical et au représentant patronal. Comment régler les griefs ? Quel doit être le comportement des délégués responsables ? En somme, c'est tout le problème hautement technique de l'administration des conventions collectives qu'exposeront nos rapporteurs.

Le recours à la conciliation, à la médiation et surtout à l'arbitrage, prévu par notre législation, soulève aussi des difficultés pour les deux parties au litige. Des procédures assez rigoureuses doivent être suivies à l'arbitrage. L'instruction de la cause nécessite de la compétence et du

doigté. Il faut soigneusement préparer l'instance, faire comparaître témoins et experts, participer aux débats. Et les arbitres eux-mêmes doivent être particulièrement préparés au délibéré qui orientera les décisions de la sentence arbitrale. Nous aurons une étude sur l'aspect technique de la procédure d'arbitrage.

Les relations de travail ne peuvent plus, on le sait, se développer au hasard ou dans l'à peu près. Elles exigent, pour être maintenues dans un équilibre réel et juste, de la part des participants des principes, de l'honnêteté mais aussi une technique qui doit se mesurer à l'importance de l'enjeu: le maintien de la paix sociale par une sage répartition des richesses et dans le respect de la personne humaine et de la justice.

NOTE: — Chaque conférence sera suivie d'un forum où les congressistes auront l'opportunité d'échanger leurs vues. Il y aura aussi, lundi soir, réunion de groupes spécialisés: patrons, ouvriers, directeurs de personnel, fonctionnaires des comités paritaires. Nous aurons à notre disposition la grande salle de concert du Château Frontenac aussi vaste qu'accueillante. Au delà de quatre cents personnes ont pris part au troisième Congrès. Nous en attendons davantage au prochain qui se tiendra les 2 et 3 mai. L'orateur invité au dîner de clôture est un personnage de réputation internationale. Son nom ne pourra être dévoilé que le mois prochain...

## LE BUDGET FAMILIAL ET LES RÉCLAMATIONS DE SALAIRE <sup>1</sup>

JEAN-MARIE MARTIN

Dans un article paru dans le numéro de janvier dernier, on en était venu à la conclusion que l'indice du coût de la vie avait pour seule fonction de mesurer les variations survenues dans les prix de détail de certains services et marchandises bien spécifiques au cours d'une période donnée. Il est bon en outre de signaler, au début de ce second article, que cet indice porte uniquement sur des produits essentiels qui, très souvent, ne font que constituer un minimum vital, et que la période initiale (celle qui a servi de base à l'édification de l'indice) était encore, en bien des endroits du pays, une période de dépression, d'où le standard de vie que cet indice révèle peut par conséquent ne pas correspondre à un niveau de vie normal.

Il ressort donc des constatations antérieures que l'indice du coût de la vie n'est certes pas le meilleur argument à invoquer lorsqu'il s'agit de

réclamer un ajustement de salaire. A mon avis, c'est le budget familial qui peut démontrer le plus exactement la nécessité d'une amélioration ou d'une diminution de salaire. Le budget familial constitue sûrement le moyen le plus précis de mesurer les besoins réels de familles réelles.

François Perroux, dans une étude sur la science de l'homme et la science économique, confirmait ce qui précède en étudiant le problème du salaire minimum: « Pour le calculer, disait-il, il faut partir d'un *budget type* de consommation ouvrière; mais tiré de données purement économiques, il signifierait peu de chose. Il apparaît de plus en plus indispensable de le corriger par des données biologiques (nombre de calories et vita-

(1) Cet article est surtout fait de notes qui constituent plutôt une énumération de remarques qu'un article véritablement élaboré.