

Visée d'avenir sur la convention collective de travail

Jacques Archambault

Volume 4, numéro 10, juin 1949

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023547ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023547ar>

[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

Archambault, J. (1949). Visée d'avenir sur la convention collective de travail.
Relations industrielles / Industrial Relations, 4(10), 98–99.
<https://doi.org/10.7202/1023547ar>

me un but, non comme la fin ultime de l'acte économique. Nous ne devons jamais oublier, en effet, que la totalité des consommateurs d'un pays ne sont pas d'autres hommes que ceux qui constituent la totalité des travailleurs, et que par conséquent, aussi bien la nature de la production que le montant des salaires et des prix devraient être étudiés, non pas en vue d'un profit brutal et immédiat, mais en vue d'un profit qui tienne compte des conditions de l'équilibre économique général, c'est-à-dire du pouvoir d'achat du travailleur-consommateur. Il ne sert de rien de se leurrer, si certains pays ont anéanti à la fois la liberté et l'initiative privée, c'est sous la pression exercée par ceux qui ont été les victimes du désordre économique ou de l'injustice sociale. Et si nous ne voulons pas voir la réglementation de l'Etat envahir le domaine de la liberté économique la plus légitime, c'est à condition de renouveler audacieusement les concepts d'un libéralisme désuet, et de nous donner nos règles à nous-mêmes, parce que nous sommes à la fois les plus intéressés à une prospérité économique stable et aussi les mieux placés pour distinguer le possible de l'utopie, et l'imagination du réel. Ces règles, indispensables si nous voulons bâtir une économie à la taille de l'homme, c'est l'idéal du service au consommateur qui peut le mieux nous

le fournir. Consommateur de biens économiques dignes de l'homme et vendus à un prix respectueux de l'équilibre des budgets familiaux.

C'est incontestablement un grand pas en avant dans l'organisation d'un monde pacifique que de voir les chefs de l'économie privée de trente-trois nations venir ici à Québec pour s'entendre sur une telle ligne de conduite, et en concerter la réalisation.

C'est le malheur et la misère qui révoltent l'homme et le poussent à s'en remettre à la contrainte de l'Etat pour maîtriser ses semblables. La liberté économique contribuera à enfanter la paix si assez d'hommes de bonne volonté savent utiliser cette liberté pour faire reculer la misère et le malheur. Un philosophe pessimiste, observant ses semblables, a pu conclure un jour que l'homme est un loup pour l'homme: le problème qui se pose désormais, c'est de savoir si, dans la justice et dans l'amour, nous pourrions construire un monde où l'homme soit un frère pour l'homme.

Nous pouvons, nous devons, Dieu aidant, le tenter, et votre passage et vos études ici, messieurs, n'auront pas peu contribué à répandre en nous plus de confiance dans un monde vivant enfin dans la prospérité économique, la justice sociale et la paix internationale.

VISÉE D'AVENIR SUR LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

JACQUES ARCHAMBAULT

« La convention collective seule, à condition qu'on en saisisse bien toutes les implications, peut, à la longue, en arriver à supprimer le conflit fondamental du monde moderne: le divorce, la séparation, entre le social et l'économique. »¹ Cette opinion réaliste et concrète de M. André Roy, rédacteur à l'Action Catholique de Québec, touche un problème extrêmement vaste et complexe. Comment une institution juridique, si simple en elle-même, peut-elle parvenir à combler un fossé qui s'accroît constamment ?

Les relations du travail, il convient de le noter, sont des rapports basés sur des intérêts communs et des intérêts divergents. La convention collective de travail vient, pour ainsi dire, canaliser les intérêts en jeu, d'une part, en prenant pour acquis les intérêts communs comme cause finale

de son existence, d'autre part, en transformant les intérêts divergents en intérêts communs par l'appel au bien général de l'entreprise, de la profession et de toute la société.

De nos jours, la difficulté pratique réside dans le fait que les divergences d'opinion proviennent de ce que le social n'est pas intégré dans l'économique. La convention collective de travail servira de principe d'intégration si elle évolue lentement, dans ses clauses contractuelles, vers une conception adaptée du service social au sein de l'entreprise.

En effet, on remarque que les intérêts divergents se situent autour de la question des heures de travail, des salaires, des jours chômés, des vacances payées, etc., en un mot, autour d'item où l'économique prime. (Les clauses de sécurité syndicale, à cause de leur caractère tout spécial, se situent bien à part; c'est pourquoi, je n'en fais pas mention et je les ignore ici).

(1) Extrait de l'article d'André Roy "Le Congrès des Relations Industrielles", Action Catholique, Québec, éditorial, lundi 25 avril 1949.

Il n'y a rien d'anormal dans cette attitude. En ce qui concerne les salaires, par exemple, si les considérations d'ordre économique pouvaient devenir de véritables raisons et non des prétextes à l'amélioration de l'outillage, de l'hygiène, des services sociaux de toutes sortes, les ouvriers bien éduqués et dirigés par des chefs intelligents et éclairés comprendraient qu'un salaire moindre serait à l'avantage des deux parties puisque la différence entre le salaire demandé et le salaire offert servirait à l'amélioration des conditions de travail.

Mais, il ne suffirait pas que les ouvriers fussent bien éduqués et dirigés par des chefs intelligents et éclairés, le patron aurait sa part de compréhension et d'intelligence à fournir. Il le ferait concrètement en insérant, par exemple, dans la convention collective de travail, une clause rédigée en ce sens.

« Il est convenu, qu'au cours de la période qui s'étend entre la date de la signature et la date d'expiration de la dite convention, l'employeur poursuivra aux obligations suivantes :

1.—Examen médical gratuit pour tous les employés;

2.—Lorsqu'un ouvrier devra s'absenter du travail en alléguant comme raison la maladie de son épouse ou de ses enfants, sur avertissement de tel employé, l'employeur chargera une aide-familiale appointée à cette fin de se rendre au foyer de l'employé concerné, afin que cet employé puisse retourner au travail sans être inquiété. »

Des stipulations de ce genre paraîtront, de nos jours, mal venues et utopiques. L'acceptation

de la convention collective de travail comme norme du social au sein des relations du travail sera le principal agent d'une telle évolution. Car ce qui constitue l'élément favorable à la convention collective, c'est qu'elle est pour l'ouvrier, d'une part, une garantie juridique de la bonne foi du patron, et pour le patron, d'autre part, une garantie juridique que ses affaires sont stabilisées pour au moins une année, en autant que les salaires et les conditions de travail sont concernés.

Dans le même ordre d'idée, seule une institution offrant des garanties juridiques aux deux parties constamment en cause comblera le fossé entre le social et l'économique.

Et la chose sera plus facile que ce ne le fut lorsqu'il s'est agit de faire accepter la convention comme base fondamentale des relations du travail. Il s'agissait, au tout début, de faire les premiers pas vers une coordination des forces en cause par l'aplanissement des difficultés d'ordre économique que comportent l'entente des salaires et les heures de travail. Il s'agirait maintenant de faire les premiers pas vers une coordination des efforts en vue de faire passer dans le concret, par une garantie juridique, les implications sociales d'une convention collective de travail.

En résumé: de nos jours, l'attention est centrée sur les clauses où les intérêts divergents prédominent, c'est-à-dire sur les clauses où l'économique prime; en concentrant l'attention des parties sur les clauses où les intérêts communs facilitent l'entente, c'est-à-dire sur les clauses où le social prime, on aplanira les difficultés.

VIE DE L'ENTREPRISE, revue mensuelle destinée aux comités d'entreprise. Paul Hédiard, gérant, 77 rue Nationale, Lille, France.

Les comités de collaboration patronale-ouvrière connaissent une expansion grandissante tant au Canada qu'à l'étranger. Les fonctions attribuées aux comités d'entreprise sont en certains pays déterminées par la Loi. Ces comités se consacrent à des activités économiques ou sociales, ou se limitent à l'étude de différents problèmes. Mais quelle que soit leur destination, ils doivent avoir à leur disposition un guide sûr qui éclaire et oriente leurs travaux.

La revue « VIE DE L'ENTREPRISE » est beaucoup plus que cela. Elle réalise une information aussi objective que possible sur le développement des

comités d'entreprise, l'évolution des textes légaux, l'interprétation de la jurisprudence, les positions patronales et syndicales.

Cette revue crée aussi un utile courant permettant d'échanger les expériences concrètes.

Les problèmes qui se posent aux comités d'entreprise sont multiples: oeuvres sociales, organisation du travail, rémunération du travail, problèmes financiers, etc. « VIE DE L'ENTREPRISE » s'intéresse à tout cela, tant sous l'aspect économique des problèmes suscités que sur le plan de leurs implications sociales.

« VIE DE L'ENTREPRISE » s'adresse donc non seulement aux employeurs qui désirent sincèrement voir ces comités donner leur maximum d'efficacité, mais aussi aux employés soucieux d'y apporter une intelligente collaboration.