Document generated on 10/12/2024 1:09 a.m.

Relations industrielles
Industrial Relations

Application de la convention collective et administration du personnel

Fernand Jolicoeur

Volume 5, Number 3, December 1949

URI: https://id.erudit.org/iderudit/1023297ar
DOI: https://doi.org/10.7202/1023297ar

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

Jolicoeur, F. (1949). Application de la convention collective et administration du personnel. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *5*(3), 30–30. https://doi.org/10.7202/1023297ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1949

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

ON NOUS ECRIT

APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET ADMINISTRATION DU PERSONNEL

Au mois d'avril 1949, vous publiiez, dans le Bulletin des relations industrielles de Laval, un article de M. Jean Gagné, intitulé: « Application de la convention collective et administration du personnel ». Le sujet m'a intéressé et intrigué à la fois; je l'ai lu par préoccupation professionnelle, sans pouvoir cependant comprendre l'intention de l'auteur.

M. Gagné veut faire admettre aux employeurs de « favoriser le développement, dans la droite ligne, de *cette nouvelle méthode de traiter avec leurs employés*, par l'intermédiaire d'unions, en se soumettant aux clauses d'une entente collective, d'un décret loi ou des deux à la fois ».

La convention collective est-elle simplement « une nouvelle méthode » d'administration du personnel? S'agit-il tout juste d'ajouter un nouveau chapitre aux anciens manuels destinés aux directeurs du personnel? On a bien l'impression, en lisant l'article de M. Gagné, que la convention collective crée un problème de plus au directeur du personnel. « Nous nous bornerons, dit-il, à l'étude du problème que pose à la direction du personnel dans une entreprise le fait de la convention collective ». Fait, « qu'on le veuille ou non! ». Aussi bien l'admettre, en homme pratique, et « savoir comment il peut s'intégrer dans le travail des directeurs d'une entreprise et du directeur du personnel ». Donc, problème d'intégration d'une nouvelle méthode dans un ancien régime, méthode qu'on ne peut éviter, et qui pourra peut-être donner de bons résultats, voire même « se traduire en termes profits », si l'on consent à discuter avec les unions ouvrières.

Si ce n'est pas là l'impression qu'a voulu créer l'auteur, pourquoi alors ne pas dire ce que c'est qu'une convention collective? Pourquoi aussi ne pas bien déterminer le véritable caractère d'une entreprise? Enfin, comment peut-on traiter de la convention collective sans expliquer nettement le rôle du syndicat dans l'entreprise?

Si l'on conçoit la convention collective comme un instrument de négociation, il n'est pas surprenant que les deux parties intéressées se réfugient « dans une attitude qui est loin du véritable esprit de collaboration ». Car négocier veut dire: traiter une affaire, ou céder des pouvoirs, et les hommes d'affaires connaissent très bien, intuitivement pourrait-on dire, ces deux sens du verbe négocier qui a fait d'eux des lutteurs raffinés, soi-disant psychologues.

Une entreprise bien équilibrée ne peut progresser sans association professionnelle dont la tâche propre est, non pas de négocier, mais d'établir une convention collective de travail. Si l'on veut reconnaître à l'entreprise son caractère de communauté de travail, on n'aura aucune difficulté à considérer la convention collective comme la charte de cette communauté, le cadre dans lequel on aura convenu de part et d'autre, et d'un commun accord, d'entretenir des relations industrielles et professionnelles. En même temps, on trouvera tout naturel la présence d'un syndicat ouvrier au sein d'une entreprise, on lui reconnaîtra même le droit de participer à l'orientation complète de la communauté de travail, dont il représente en fait l'un des éléments les plus importants.

En ce sens, la convention collective n'est plus un problème pour le directeur du personnel (pour répondre à cette parenthèse de M. Gagné: « si problème il y a »). Elle participe au contraire à la solution de ses plus grands problèmes en définissant, à la satisfaction des intéressés et dans le plus grand intérêt de l'entreprise considérée tant au point de vue unité économique de production qu'au point de vue communauté de travail, les conditions de travail des employés et le statut de la compagnie et du syndicat l'un vis-à-vis de l'autre.

Dans une telle conception des relations du travail et du capital, relations de collaborateurs à une oeuvre commune, le directeur du personnel reste le représentant de l'autorité légitime, mais il est en même temps, à cause de sa fonction propre, le collaborateur de l'agent d'affaires du syndicat pour s'efforcer d'appliquer le plus intégralement possible la convention collective, en ne perdant pas de vue qu'elle est et doit rester l'expression écrite d'une volonté commune.

Concevoir la convention collective autrement, même si l'on consent de s'y soumettre après avoir négocié « de bonne foi », c'est vouloir faire des transactions commerciales sur du travail humain, dont les conséquences ne pourront être qu'une incompréhension désastreuse des deux parties en présence.

Qu'est-ce donc que voulait dire M. Gagné quand il qualifiait la convention collective de « nouvelle méthode » d'administration du personnel? Signifiait-il par là que la convention collective est une « entremetteuse » (le mot est de lui) que l'employeur doit amadouer pour qu'elle entre autant que possible dans son jeu d'autrefois, ou veut-il indiquer plutôt qu'elle est la méthode, nouvelle pour notre siècle, de concevoir les relations du capital et du travail? Il ne l'a pas dit et il faudrait lire entre les lignes pour deviner ce dernier sens que je considère seul juste.

Je vous demande donc, monsieur le Secrétaire de la rédaction, de publier cette lettre dans votre Bulletin des relations industrielles de Laval, dans l'intérêt de ceux qui, comme moi, ont pu être intrigués par l'article de M. Jean Gagné dans le numéro d'avril 1949.

Veuillez croire, cher monsieur, à la grande considération que je porte à ce Bulletin de Laval, et à ma reconnaissance pour votre attention.

Fernand Jolicoeur, directeur,
Service d'éducation, C.T.C.C.

Québec, 6 octobre 1949.