Document généré le 12 oct. 2024 02:43

Relations industrielles
Industrial Relations

Les mouvements du personnel dans l'entreprise – terminologie

Gérard Dion

Volume 30, numéro 2, 1975

URI : https://id.erudit.org/iderudit/028610ar
DOI : https://doi.org/10.7202/028610ar

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. (1975). Les mouvements du personnel dans l'entreprise – terminologie. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *30*(2), 253–261. https://doi.org/10.7202/028610ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1975

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/

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/

LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE

TERMINOLOGIE

GÉRARD DION

Nous présentons ici une série de définitions des principaux termes qui touchent les mouvements du personnel au sein d'une organisation. Elles sont extraites d'un ouvrage en préparation qui paraîtra sous le titre de *Dictionnaire canadien des relations du travail* et qui comprendra plus de trois mille définitions.

Dans l'élaboration de notre travail, après avoir consulté plusieurs spécialistes et une multitude d'ouvrages, de textes de conventions collectives et de sentences arbitrales, nous avons cherché à exprimer d'une façon concise et précise ce qui nous apparaissait la signification exacte des termes, à les distinguer les uns des autres et à clarifier les ambiguités en tenant compte de leur acceptation usuelle ici au Canada. Il y a une bonne part de convention dans l'utilisation des mots ; leur signification peut changer avec le temps, surtout dans un domaine aussi mouvant que celui des relations professionnelles. Nous convenons qu'il n'est pas toujours facile ni même possible de faire l'unanimité. Nous exposons donc notre propre opinion. Il importe, cependant, de savoir ce que l'on veut dire et d'essayer de s'entendre si l'on veut cesser d'entretenir des confusions et arriver à se comprendre.

Les mots suivis d'un astérisque (*) et les termes suivis de deux astérisques (**) seront définis dans le *Dictionnaire*.

dotation *f* en personnel — *staffing ; manning*

Processus regroupant l'ensemble des actes administratifs qui sont posés pour combler un poste vacant dans une unité administrative. La dotation en personnel recouvre certaines des activités relevant de la gestion du personnel, tels que la sélection*, le placement*, le perfectionnement* et la mobilité des employés.

sélection *f* — *selection*

Action qui consiste à choisir, en fonction de critères prédéterminés, parmi des candidats à l'embauchage*, ceux que l'on engagera effectivement.

engagement *m* — ***appointment; hiring; engagement; commitment***

1. Action par laquelle un employeur ou son représentant retient, pour une durée limitée ou indéterminée, les services d'un salarié*. Lorsqu'il s'agit d'ouvriers, on dit plutôt embauchage*.

2. Promesse qui lie quelqu'un juridiquement ou moralement.

embauchage *m* — ***hiring ; employment***

Action par laquelle un employeur ou son représentant retient pour une période limitée ou indéterminée, les services d'un travailleur. Lorsqu'il s'agit d'employés*, on dit plutôt engagement*.

embauchage *m* **préférentiel** — ***preferential hiring***

Entente par laquelle l'employeur, au moment de procéder à l'embauchage, donne préséance à certains facteurs comme l'allégeance syndicale**, l'expérience, la qualification professionnelle** ou le réemploi du salarié.

embauchage *m* **social proportionnel** — ***proportional hiring***

Obligation faite aux employeurs, dans le recrutement* du personnel, de choisir un pourcentage déterminé de salariés d'une catégorie sociale déterminée. L'embauchage social proportionnel a principalement pour objet de porter remède à la discrimination* en matière de langue, de race, etc., ou encore de permettre aux catégories de salariés les plus défavorisés d'obtenir du travail.

embauche *f* — ***employment ; enrolment ; recruitment***

Degré et intensité de l'embauchage au cours d'une période ou dans un territoire déterminés. Syn. — Emploi*.

nomination *f* — ***appointment***

Désignation officielle d'une personne à un poste déterminé, généralement par voie de décision administrative, d'arrêter en conseil**.

cooptation *f* — ***co-optation ; co-option***

Mode de désignation d'un membre nouveau dans un organisme par les membres qui en font déjà partie.

Il arrive souvent dans un conseil de direction que les directeurs démissionnaires sont remplacés par cooptation jusqu'à l'expiration du mandat du conseil, alors qu'ils sont obligés de se soumettre à l'élection. Dans certains groupements, il y a cooptation, quand un nouveau membre doit être agréé unanimement ou à la majorité des voix par les membres en règle.

rappel ***m*** **au travail** — ***call back ; recall***

1. Acte par lequel l'employeur demande à un salarié de revenir au travail une fois que celui-ci en a quitté le lieu.

2. Acte par lequel l'employeur demande à un ou plusieurs travailleurs mis à pied, de reprendre le travail. Le rappel se fait ordinairement à partir d'une liste d'ancienneté**.

affectation ***f*** — ***assignment***

Désignation d'une personne à une fonction ou à un poste déterminé. On peut l'appliquer à un individu ou à un groupe.

affectation ***f*** **fractionnée** — ***split-shift ; assignment***

Désignation à un poste qui exige l'accomplissement de deux ou plusieurs tâches diverses à des heures différentes dans la même journée : horaire brisé**, quart brisé** ; quart fractionné.

affectation ***f*** **particulière** — ***extra service ; special task special duties***

Travail différent de l'occupation ordinaire et généralement de courte durée.

déplacement ***m*** — ***transfer ; displacement***

Action de muter contre son gré un employé d'un poste à un autre, peu importe qu'il s'agisse d'une permutation*, d'une promotion* ou d'une rétrogradation*.

Le Code du travail (Québec) permet à un salarié qui croit avoir été déplacé à cause de l'exercice d'un droit résultant dudit Code de porter plainte et d'obtenir sa réintégration* à son poste antérieur. Il existe dans le *Code canadien du travail* une disposition à peu près semblable.

— *Code du travail,* S.R.Q. 1964, c. 141, a. 14.

— *Code canadien du travail, S.R.C.* 1970, c. L-1, aa. 184 et 187.

mutation ***f*** — ***transfer***

Affectation* permanente ou temporaire d'un salarié à un autre poste, comportant des droits et des obligations similaires à ceux qu'il avait auparavant, faite à sa demande ou avec son consentement. Si l'employeur prend seul la décision de muter un employé, on dira qu'il s'agit d'un déplacement*.

mutation ***f*** **temporaire** — ***temporary transfer***

Affectation d'un salarié à un poste autre que le sien pour une courte période qui peut varier de quelques heures à quelques jours. Les conventions collectives** prévoient que dans une mutation temporaire le salarié touche le taux de salaire attaché à l'occupation la mieux rémunérée.

permutation *f* — ***exchange of posts***

Action consistant à déplacer un employé d'un poste à un autre qui comporte des droits et obligations équivalents au premier. Acte consistant à changer de poste deux employés qui occupent des emplois équivalents**.

avancement *m* — ***promotion ; advancement ; rise***

Progression d'un salarié dans la hiérarchie d'une organisation. Cette progression peut être basée sur l'ancienneté*, la compétence* ou tout autre critère*.

avancement *m* **temporaire** — ***upgrading***

Accès à un poste de catégorie supérieure, en l'absence du titulaire.

promotion *f* — ***promotion ; advancement***

Affectation permanente, quelquefois temporaire, d'un travailleur à un poste comportant plus de responsabilités que celui qu'il détenait antérieurement, généralement accompagnée d'une rémunération plus forte et, possiblement, de conditions de travail plus attrayantes. La promotion est un moyen pour l'organisation d'obtenir plus d'efficacité de la part de ses employés et constitue pour ceux-ci un stimulant au travail. La promotion des employés est généralement réglementée dans les conventions collectives** de travail et les dispositions qui s'y rattachent sont considérées parmi les plus importantes.

rétrogradation *f* — ***demotion***

Affectation* permanente ou temporaire d'un travailleur à un poste comportant moins de responsabilités que celui qu'il détenait antérieurement. La rétrogradation peut entraîner ou non une réduction dans le taux de salaire. Elle est une mesure disciplinaire.

déclassement *m* **professionnel** — ***down-grading***

Mesure qui consiste à affecter un travailleur à un poste inférieur à celui qu'il occupait auparavant. Le déclassement professionnel, contrairement à la rétrogradation* est toujours fait pour raisons d'incompétence ou d'incapacité.

rotation *f* **du personnel** — ***personnel rotation***

Phénomène qui consiste dans le déplacement* des travailleurs à l'intérieur d'une entreprise pour quelque raison que ce soit.

roulement *m* **de la main-d'œuvre** — ***labour turnover***

Phénomène qui consiste dans le mouvement d'entrées et de départs des travailleurs d'une organisation. On le mesure par les changements qui se produisent parmi les employés au cours d'une période donnée, gé-

néralement une année : engagements*, départs*, mises à pied** ou licenciements*. La mesure n'est significative, cependant, que dans les industries où la relation employeur-employé est généralement stable, par exemple dans la plupart des industries manufacturières. Si 10,000 travailleurs disparaissent de la liste de paye** durant l'année alors que le nombre moyen d'employés est de 5,000, le taux de roulement s'établira à 200 pour cent. On attache beaucoup d'importance à ce phénomène, principalement en fonction du coût de l'entraînement et de la formation des nouveaux employés, mais c'est aussi un moyen de se rendre compte d'une façon concrète du degré de satisfaction ou d'insatisfaction du personnel d'une entreprise. On utilise parfois l'expression virement de la main-d'œuvre.

abandon *m* volontaire d'emploi — *resignation ; voluntary separation ; quit ; voluntary termination of employment*

Fait de quitter définitivement et de plein gré un poste rémunéré dans une organisation. L'abandon volontaire d'emploi implique la rupture du contrat de louage de services. Syn. — Démission*; départ volontaire.

démission *f* — *resignation ; quit ; voluntary termination of employment*

Rupture du lien de droit unissant un employeur à un salarié par la volonté du salarié. La démission est un acte individuel. Elle met fin d'une façon définitive au contrat de louage de services** et le démissionnaire perd de ce fait ses droits acquis. Elle se distingue du congédiement* et du licenciement* qui relèvent de l'initiative de l'employeur et aussi de la grève*, action collective qui ne rompt pas le contrat de travail**. Syn.
— Abandon volontaire d'emploi** ; départ volontaire.
— *Code du travail,* S.R.Q. 1964, c. 141, a. 98.
— *Code canadien du travail,* S.R.C. 1970, c. L-1, a. 107.

démission *f* forcée — *forced resignation ; imposed resignation*

Acte par lequel un employé remet sa démission à la suite de pressions exercées par l'employeur ou ses représentants.

La démission forcée est parfois assimilable au congédiement* quand l'employé agit à la suite de contrainte* ou d'intimidation*. En d'autres circonstances, l'employé choisit de remettre sa démission plutôt que d'encourir des sanctions plus sévères ou de porter un dossier entaché qui l'empêcherait de trouver des emplois dans d'autres entreprises.

mise *f* à pied — *layoff*

Perte d'emploi temporaire due à des motifs d'organisation interne ou liée à la vie économique. La mise à pied se transforme en licenciement* après une période déterminée s'il n'y a pas de rappel* avant l'expiration de cette période. Le travailleur mis à pied continue à conserver

certains droits dans l'entreprise, comme le droit de rappel au travail** et s'il réintègre l'entreprise, son ancienneté*, son appartenance au fonds de pension**, etc. Quand la perte temporaire de l'emploi est due à des mesures disciplinaires, on l'appelle suspension*. Syn. — Mise en disponibilité**.

suspension *f* — *suspension*

1. Mesure qui consiste à priver un salarié de son emploi et du salaire correspondant pendant une période de durée déterminée. La suspension est de nature disciplinaire. En cas de doute sur le fondement de la sanction, on parlera de suspension administrative** et le travailleur continue généralement à recevoir son salaire jusqu'à ce que l'affaire soit élucidée. La suspension est toujours temporaire. C'est abusivement que l'on parle de « suspension indéfinie » : c'est alors un congédiement*.

— *Code du travail,* S.R.Q. 1964, c. 141, a. 14.

2. Mesure par laquelle un membre d'une association est temporairement privé de ses droits. Dans la province de Québec, la *Loi des syndicats professionnels*, et pour ses propres fins, le règlement sur l'exercice du droit d'association** en vertu du *Code du travail* (Québec) stipulent qu'« un membre tenu de payer la cotisation ayant trois mois d'arriérés est de plein droit suspendu».

— *Loi des syndicats professionnels,* S.R.Q. 1964, c. 146, a. 3.

suspension *f* administrative — *administrative suspension*

Cessation temporaire d'emploi décidée par l'employeur en attendant l'enquête portant sur les circonstances d'un manquement à la discipline. Cette mesure est prise pour ne pas embarasser l'employé ni gêner l'administration. Une telle suspension n'est pas une sanction en elle-même. L'employé continue à recevoir son salaire et à bénéficier de tous les avantages sociaux jusqu'au moment où le cas aura été étudié et une décision prise : réintégration*, suspension proprement dite, congédiement*, etc.

mise *f* en disponibilité — *layoff*

Acte par lequel un employeur cesse temporairement de requérir les services d'un employé soit par suite de la suppression d'une fonction*, soit faute de travail, soit enfin en raison d'incapacité personnelle. L'employé cesse à ce moment d'être au service de l'organisation. Mais lorsqu'un nouvel emploi est créé ou lorsqu'un poste devient vacant dans l'organisation, il a la priorité pour l'occuper s'il possède les qualifications requises. Syn. — Mise à pied**.

mise *f* sur tablette — *putting on the shelf*

Action qui consiste à écarter un haut fonctionnaire du poste qu'il occupe pour des raisons de parti pris, des motifs politiques ou même simplement humanitaires et à le garder dans l'oisiveté ou à lui confier un

autre poste qui n'a aucun rapport avec sa compétence tout en lui conservant le traitement et les avantages attachés à son ancienne fonction. Syn. — Mise au rancart.

congé *m* — ***leave***

Période pendant laquelle un salarié est autorisé à s'absenter de son travail avec ou sans rémunération et sans perdre ses droits acquis**, principalement en matière d'ancienneté de service. Syn. — Permission.

congé *m* — ***dismissal***

Acte par lequel un employeur met fin au contrat de louage de services d'un salarié : « donner à quelqu'un son congé ».

renvoi *m* — ***dismissal ; discharge ; firing***

Acte par lequel l'employeur cesse de requérir les services d'un employé et met fin au contrat de travail** pour quelque motif que ce soit.

renvoi *m* **motivé** — ***dismissial for cause ; dismissal with just cause ; discharge for cause***

Congédiement* effectué à la suite d'actes délictueux ou pour des raisons graves et précises généralement fixées dans les conventions collectives** et les règlements d'atelier**.

débauchage *m* — ***layoff ; discharge***

Action par laquelle un employeur met fin au contrat de travail** de l'un ou de plusieurs de ses employés faute de travail à accomplir.

licenciement *m* — ***discharge ; dismissal ; layoff ; termination of employment***

Acte par lequel un employeur met fin de façon permanente au contrat de travail individuel avec l'un ou l'ensemble des membres de son personnel pour des motifs d'ordre interne ou liés à la vie économique.

licenciement *m* **collectif** — ***mass layoff ; collective dismissal ; group termination of employment***

Licenciement* qui touche un nombre significatif de travailleurs entre autres occasions à la suite de conversions industrielles**, de changements technologiques** et économiques dans une même organisation. L'Etat fédéral, à la suite de plusieurs recommandations en ce sens par diverses commissions, en particulier le rapport Freedman** en 1964 et le rapport Woods** en 1969, a établi des règlementations en vue de parer dans une certaine mesure à ces conséquences. Dans les entreprises assujetties à la législation du Québec, « tout employeur doit donner avis au ministre du

Travail des licenciements prévus dans les délais minimaux suivants : deux mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix et inférieur à cent ; trois mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à cent et inférieur à trois cents, quatre mois lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à trois cents ». Cette disposition ne s'applique pas cependant aux entreprises à caractère saisonnier ou intermittent, ni pendant une grève ou un lockout, ou les cas de force majeure.** En plus, suite à un tel préavis, l'employeur doit, à la demande du ministre et en consultation avec lui participer sans délai à la constitution d'un comité de reclassement** des salariés.

Dans les entreprises assujetties à la législation fédérale, « tout employeur qui met fin, soit simultanément, soit au cours d'une période de quatre semaines ou moins, à l'emploi d'un groupe de cinquante employés ou plus qui sont à son service dans un établissement industriel particulier, ou d'un nombre inférieur d'employés prescrit par un règlement établi en vertu de l'alinéa 60.2b) et applicable à l'employeur, doit donner au ministre un avis écrit de son intention de ce faire au moins a) huit semaines avant la date de cessation de l'emploi de l'employé du groupe dont l'emploi doit prendre fin ne comprend pas plus de cent employés ; b) douze semaines avant la date mentionnée à l'alinéa a), lorsque le groupe comprend cent un à trois cents employés ; et c) seize semaines avant la date mentionnée à l'alinéa a), lorsque le groupe comprend plus de trois cents employés ». De plus, le syndicat peut demander au Conseil canadien du travail une ordonnance obligeant l'employeur à négocier certaines dispositions relatives aux licenciements collectifs, même si la convention collective est encore en vigueur en ce moment.

— *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre,* L.Q. 1969, c. 51, a. 45.
— *Code canadien du travail,* S.R.C. 1970, c. L-1, aa. 60 et 152.

congédiement ***m*** **—** ***discharge ; dismissal ; dismissal for cause***

Renvoi* d'un salarié par l'employeur pour une cause disciplinaire. Les causes peuvent être très diverses : refus d'obéissance à un ordre légitime, mauvaise volonté au travail, absence non autorisée**, menaces adressées à l'employeur, actes extérieurs à l'entreprise qui entraînent un trouble possible dans les relations du travail, etc. Le congédiement met fin d'une façon permanente et définitive au contrat de travail**.

congédiement ***m*** **abusif —** ***unfair discharge***

Renvoi d'un salarié sans motif juste et suffisant ou effectué en contravention des dispositions des conventions collectives** ou de la loi. Syn. — Rupture abusive de contrat.

destitution ***f*** **—** ***dismissal ; discharge ; firing ; forced resignation***

En administration publique, congédiement* effectué à la suite d'un manquement grave à la discipline et destiné à servir de mesure exemplaire. La destitution est la sanction la plus grave qui puisse être prise contre un officier ministériel.

révocation *f* — ***revocation ; cancellation ; removal from post***

1. Annulation d'une décision suivant des règles déterminées.

2. Acte par lequel on retire à quelqu'un le poste qu'il occupe ou les pouvoirs qu'on lui avait confiés pour cause d'indiscipline ou d'incompétence .Contrairement au congédiement*, la révocation ne signifie pas nécessairement que l'employé perd son emploi ; il peut tout simplement être muté à un autre poste ou mis sur tablette. Relever de ses fonctions est un euphémisme pour désigner révoquer.

limogeage *m* **(fam.)** — ***superseding***

Mesure de disgrâce consistant à écarter une personne de son poste d'une façon définitive soit par mutation*, soit par une mise à la retraite anticipée**. L'origine de ce terme vient qu'en septembre 1914, plusieurs officiers généraux de l'armée française jugés incapables furent envoyés en résidence à Limoges par le maréchal Joffre.

dégommage *m* **(fam.)** — ***sacking***

Syn. — Limogeage.*

MALAISE DES CADRES ET CRITIQUE DES SOLUTIONS PROPOSÉES : APPLICATION AUX CADRES INTERMÉDIAIRES DES AFFAIRES SOCIALES

LAURENT BÉLANGER

Décrire le malaise des cadres n'est pas une tâche facile, puisqu'il n'existe, à ma connaissance, aucune recherche empirique et systématique qui permettrait de cerner les dimensions de ce malaise et ses incidences sur la bonne marche des institutions. Ceux qui s'intéressent à la situation actuelle et à l'avenir des cadres sont d'accord pour affirmer que les cadres devraient commencer par définir eux-mêmes leur propre « malaise ». Ce sont eux qui sont le mieux placés pour le faire. D'autres, qui oeuvrent dans le domaine de la recherche en sciences sociales pourront, par la suite, formuler des hypothèses de travail qui les conduiront à une évaluation plus juste de l'ampleur de ce phénomène et suggérer des solutions.

Dans cette note préliminaire à un effort de réflexion plus poussée, je ferai d'abord un tour d'horizon du malaise des cadres tel que

* Laurent BÉLANGER, professeur, Département des relations industrielles, Université Laval, Québec.