

L'établissement d'un fonds de pension peut-il faire l'objet d'une clause de convention collective ?

Ubald Désilets

Volume 5, numéro 8, mai 1950

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023365ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023365ar>

[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

Désilets, U. (1950). L'établissement d'un fonds de pension peut-il faire l'objet d'une clause de convention collective ? *Relations industrielles / Industrial Relations*, 5(8), 72–73. <https://doi.org/10.7202/1023365ar>

L'ÉTABLISSEMENT D'UN FONDS DE PENSION PEUT-IL FAIRE L'OBJET D'UNE CLAUSE DE CONVENTION COLLECTIVE ?

UBALD DÉSILETS

Le droit de l'employé à des prestations de pension est-il une condition de travail, et conséquemment, est-ce que l'établissement d'un fonds de pension peut faire l'objet d'une clause de convention collective? Certaines personnes soutiennent qu'il y a deux catégories de conditions de travail: les conditions normatives et les conditions extra-normatives. C'est là une distinction que l'on fait souvent. Mais la définition de chacune de ces conditions est parfois beaucoup moins classique. Les conditions normatives de travail sont celles qui se rapportent aux rapports entre l'employeur et l'employé. Elles couvrent donc beaucoup plus que les conditions d'hygiène, de salaire et de congé. Les conditions extra-normatives sont celles qui ont trait aux rapports entre le syndicat, en tant que représentant des employés, et l'employeur.

Ainsi une clause de sécurité syndicale serait une condition extra-normative de travail. L'expression « condition de travail », telle qu'employée dans nos lois ouvrières, comprend-elle à la fois les conditions normatives et les conditions extra-normatives ou seulement les conditions normatives : tel est le point qu'il importe avant tout d'éclaircir.

Si l'on peut avoir des doutes sur le bien-fondé de l'une ou l'autre de ces théories, il semble cependant que le droit de l'employé à des prestations de pension constitue une condition normative de travail, puisqu'il s'agit là de relations entre l'employeur et l'employé qui n'impliquent pas directement le syndicat.

Le paiement d'une pension est un mode de rémunération des travailleurs. Le salaire comprend non seulement la rémunération en argent mais également tous les autres genres de rémunération ou avantages que reçoit l'employé à raison du travail fait. Cette interprétation est reconnue par la Loi du salaire minimum qui définit le salaire comme étant « la rémunération en monnaie courante et les compensations ou avantages ayant une valeur pécuniaire tant pour le travail ou les services d'un salarié ».

Les bénéfices éventuels que l'employé retirera d'un fonds de pension sont donc proprement une partie du salaire. En effet, le salaire de l'employé doit être suffisamment élevé pour lui

permettre, non seulement de vivre lui et sa famille au jour le jour pendant sa période de productivité, mais également pour lui permettre de subsister au cas d'incapacité pour cause de maladie ou de vieillesse.

Le salaire étant le gagne-pain de l'employé, il serait contraire aux principes de la plus élémentaire justice sociale qu'il soit incapable, pendant qu'il est encore actif, de faire provision suffisante pour subsister alors qu'il sera incapable de gagner.

C'est l'opinion qu'expriment Rouast et Durant, dans leur *Précis de législation industrielle* (1947) à la page 413 : « . . . la rémunération du travail devrait être suffisante pour assurer la vie du salarié non seulement au moment où il donne effectivement sa force de travail, mais aussi aux mauvais jours où la maladie ou la vieillesse ne lui permettent plus de la fournir au patron ».

Citons également, sur le même sujet, Logan and Inman dans leur traité *A Social Approach to Economics*, édition 1939, à la page 523 : « . . . in a well-planned life, the expectation is that enough savings shall be laid by during the working years, either in the form of income-earning property or available funds, to meet the normal requirements of the declining period ».

Il semble donc indiscutable que la rémunération du travailleur doit être suffisante pour qu'il puisse s'assurer une vieillesse confortable. Cette rémunération additionnelle peut être versée au travailleur de plusieurs façons. L'employeur peut tout simplement augmenter le montant du salaire versé en monnaie courante afin que le travailleur lui-même puisse faire des épargnes destinées à assurer ses vieux jours. Cette première méthode n'est pas pratique parce que le travailleur, dans un grand nombre de cas, n'est pas prévoyant, et aussi parce que, pour permettre à l'employé de faire des épargnes suffisantes, le taux du salaire devrait être trop élevé.

Le deuxième moyen est celui du fonds de pension. Au lieu de verser à chacun des employés un supplément de salaire, ce qui serait extrêmement onéreux pour l'employeur, celui-ci établit un fonds de pension, auquel, ordinairement, et l'employeur et l'employé contribuent. De cette façon, l'employé obtient une assurance con-

tre la vieillesse; de plus, les risques étant répartis sur tous les employés, le coût est beaucoup moindre pour l'employeur.

Le paiement d'une pension apparaît comme un supplément de salaire que l'employeur, en saine philosophie sociale, serait tenu de verser à son employé pour lui permettre de faire des épargnes en prévision de sa vieillesse, et que l'employé au-

rait droit et serait justifiable de réclamer.

Le droit à une pension fait donc partie de la rémunération du travailleur, et la cotisation que l'employeur est tenu d'y verser est proprement une partie du salaire de l'employé. Il suit que le refus d'un employeur d'établir un fonds de pension équivaut à un refus d'accorder une augmentation de salaire.

RÉALISATIONS PROFESSIONNELLES

La Commission d'apprentissage de l'industrie de la chaussure

LÉONCE GIRARD

Si, un jour ou l'autre, vous vous êtes intéressé à une commission d'apprentissage, on vous a sans doute posé cette question très à la mode: « Qu'est-ce que les commissions d'apprentissage sont venues faire dans l'industrie ou dans l'enseignement ? »

De façon générale, la réponse est très simple: elles ont voulu promouvoir la formation professionnelle en faisant valoir le point de vue de l'industrie.

Vue d'ensemble

Mais, pour répondre de façon plus explicite à cette question, je prendrai, comme exemple, la Commission d'apprentissage de l'industrie de la chaussure, que je connais davantage, et je m'efforcerai d'exposer les moyens qu'elle a employés pour promouvoir l'enseignement en l'adaptant constamment aux besoins actuels de l'industrie.

A cette fin, elle a tout d'abord dressé, par une statistique soignée, le bilan de la main-d'oeuvre de l'industrie et a déterminé, de façon précise, le nombre de ses apprentis et de ses compagnons de façon à ne pas l'encombrer tout en lui assurant des recrues qualifiées en quantité suffisante.

Elle a tenu, en second lieu, à ce que les écoles enseignent le fonctionnement des machines employées de nos jours dans l'industrie et a recommandé la mise au rancart de tout l'outillage démodé ou sans utilité. De même, elle a rédigé la liste des opérations importantes qui doivent être enseignées pour que l'élève devienne un ouvrier qualifié et non seulement un manoeuvre ou même un ouvrier spécialisé.

La commission d'apprentissage a tenu à faire elle-même le choix des professeurs de techniques et a suggéré, à la direction des écoles, ceux qui lui paraissaient les plus aptes à bien enseigner le métier tel qu'il se pratique actuellement; elle a aussi tenu la direction et les professeurs des écoles au courant de tous les procédés nouveaux, de tous les développements de la technique, de façon que l'école soit à date dans son enseignement, et elle a recommandé l'abandon de tout enseignement relatif à des opérations présentement disparues dans l'industrie. Elle a insisté pour que les cours théoriques (les langues, les mathématiques, le dessin, la physique, l'hygiène, l'anatomie) soient enseignés, non pas de façon purement théorique, mais en regard des besoins de l'industrie.

Avec l'aide des ministères du Travail, du Bien-être social et de la jeunesse, elle a fondé deux écoles de chaussure, une à Montréal, l'autre à Québec; elle a donné, dans ces écoles, des cours du jour et du soir; elle a organisé des cours d'usines à travers la province pour les employés qui ne peuvent pas se rendre à ces écoles; enfin, elle a publié un service de renseignements pour tous les employeurs et employés de l'industrie que les cours n'atteignaient pas.

Signalons encore que la commission d'apprentissage a fait en sorte que les élèves qui ont acquis une compétence suffisante aux cours du jour, à l'école, obtiennent et conservent une position stable dans l'industrie. Ce service profite surtout aux élèves du jour, vu que la plus grande majorité des apprentis qui suivent les cours de perfectionnement le soir, à l'école ou dans les usines, ont déjà un emploi dans l'industrie.

Voilà, dans son ensemble, l'attitude de la commission d'apprentissage de l'industrie de la chaussure.