

## Relations industrielles Industrial Relations



*L'ancienneté dans les promotions*, par Réal Mireault, les  
Dossiers de l'A.P.I., numéros 8 et 9, publiés par l'Association  
professionnelle des industriels, Montréal, 1958.

Gaston Cholette

Volume 14, numéro 1, janvier 1959

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022351ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022351ar>

[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 ce compte rendu

Cholette, G. (1959). Compte rendu de [*L'ancienneté dans les promotions*, par Réal Mireault, les Dossiers de l'A.P.I., numéros 8 et 9, publiés par l'Association professionnelle des industriels, Montréal, 1958.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 14(1), 159–160. <https://doi.org/10.7202/1022351ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1959

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/>

**é**rudit

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/>

## RECENSIONS - BOOK REVIEWS

*L'ancienneté dans les promotions*, par Réal Mireault, les Dossiers de l'A.P.I., numéros 8 et 9, publiés par l'Association professionnelle des industriels, Montréal, 1958.

L'API (Association professionnelle des industriels) vient de publier une étude de M. Réal Mireault sur l'ancienneté dans les promotions. M. Mireault, qui a fait ses études à la section des relations industrielles de l'Université de Montréal, est actuellement stagiaire au service des relations industrielles de l'API.

Dans l'ensemble, le travail de M. Mireault est excellent. Le problème de l'ancienneté dans les promotions y est traité sous la plupart de ses principaux aspects. On a l'impression que l'auteur jouit d'une longue expérience de la négociation. Il aborde la question telle qu'elle se pose en pratique, en tenant compte des principaux problèmes qu'elle comporte.

Son ouvrage se divise en deux parties: la première est une présentation avec commentaires d'opinions patronales; la deuxième a trait à l'attitude de certains chefs ouvriers de la Province de Québec et contient des commentaires sur les problèmes que pose l'ancienneté lors de la négociation et de l'application de la convention collective.

La première partie est le résultat d'une enquête menée auprès de tous les membres de l'API. L'auteur s'emploie assez longuement à justifier le choix de sa méthode et la valeur de son échantillonnage. Il n'y a aucun doute qu'une enquête sur une plus grande échelle aurait été préférable, mais celle qui s'est faite dans les cadres de l'API présente quand même une surface et une variété appréciables. Les caractéristiques de l'échantillonnage sont éloquentes sur ce point. En effet, les 149 réponses reçues proviennent d'entreprises de toutes les dimensions réparties dans toutes les branches de l'activité économique. L'examen des réponses donne nettement l'impression qu'elles

sont vraiment représentatives de l'opinion patronale dans la province de Québec. On ne discerne dans les résultats de l'enquête aucune tendance qui s'expliquerait par une politique de l'association concernée. La nature du poste occupé par la plupart de ceux qui ont rempli le questionnaire est une garantie de la valeur des témoignages recueillis et une preuve de l'importance que l'on a attachée à l'enquête au sein de l'API. Il aurait cependant été utile et intéressant de connaître aussi les résultats d'une enquête auprès du personnel de maîtrise, car l'opinion des contremaîtres et des surintendants qui sont en contact direct et régulier avec les ouvriers dans le processus même du travail quotidien n'est pas toujours semblable à celle du président, du gérant général, du vice-président, du secrétaire-trésorier ou du directeur du personnel.

L'auteur n'a pas accordé assez d'importance au détail du régime qui existe dans les entreprises couvertes par l'enquête et à l'évolution qu'il a subi sur une période de plusieurs années. Il se borne à comprimer dans trois grandes catégories les clauses d'ancienneté dans les entreprises syndiquées et à signaler que dans les entreprises non syndiquées, tant d'employeurs tiennent compte ou non de l'ancienneté dans les promotions. Une présentation plus détaillée de la situation de fait dans les entreprises aurait peut-être suscité des difficultés considérables mais elle aurait été fort instructive.

L'impression générale qui se dégage des opinions patronales est nettement favorable au principe de l'ancienneté dans les promotions. On peut regretter toutefois que les réponses ne soient pas classées selon la nature de l'expérience que le patron a vécue, avec telle ou telle sorte de clause d'ancienneté. Le fait que l'ancienneté s'applique selon des échelles de promotion bien définies ou non, dans un cadre départemental ou dans l'ensemble de l'établissement, selon qu'une période d'essai est prévue ou non, ou encore en vertu d'une clause rédigée en termes précis ou vagues, voi-

là autant de situations qui sont décisives dans la formation de l'opinion d'un employeur sur l'ancienneté dans les promotions.

L'auteur présente les attitudes des employeurs sous forme de statistiques et par des extraits de réponses bien choisis qui font ressortir les diverses opinions recueillies et les nuances qu'elles comportent. On apprend d'abord que près de 80% des employeurs croient que le fait de tenir compte de l'ancienneté dans les promotions améliore leurs relations avec les employés. On trouve ensuite des opinions sur la relation entre le nombre des années de service des ouvriers et des employés de bureau et leur efficacité.

Un peu plus loin, on lit ce que les patrons pensent de l'effet des clauses d'ancienneté sur les coûts de production. A plusieurs occasions, l'auteur fait la classification des réponses d'après les entreprises syndiquées et celles qui ne le sont pas. Les opinions patronales portent enfin sur la relation entre l'ancienneté et la stabilisation de la main-d'œuvre et sur l'obligation morale de reconnaître l'ancienneté.

L'auteur conclut la première partie de son travail en soulignant que très peu d'employeurs s'opposent systématiquement à la reconnaissance de l'ancienneté dans les promotions, sauf lorsqu'il leur semble que les ouvriers veulent pousser trop loin l'application de ce principe. Là évidemment est le noeud du problème. L'auteur affirme avec beaucoup d'à-propos qu'il n'existe pas de clause-type idéale d'ancienneté. Il appartient aux négociateurs, dans chaque cas, de s'entendre sur une formule qui soit adaptée à chaque entreprise.

La deuxième partie du travail de M. Réal Mireault commence par rapporter l'opinion de certains chefs ouvriers de la province de Québec. Il s'agit de quinze employés permanents — conseillers techniques et agents d'affaires — de groupements ouvriers.

Les opinions ne sont pas favorables aux clauses qui reconnaissent l'ancienneté seulement lorsque le candidat qui s'en réclame est de compétence égale à celle des autres candidats. Très peu de négociateurs ouvriers proposent de tenir compte uniquement de l'ancienneté dans les promotions. Presque tous

accordent leur préférence à une clause stipulant que l'ancienneté sera le critère déterminant pourvu que le candidat ait la compétence nécessaire pour remplir les exigences normales de la tâche disponible.

L'auteur fait ensuite l'énumération des raisons que les chefs ouvriers invoquent en faveur du principe de l'ancienneté: protection de l'ouvrier qui a le plus grand nombre d'années de service à son crédit, amélioration du moral des travailleurs, stabilisation des effectifs syndicaux, protection des officiers du syndicat, élimination des rivalités entre les membres du syndicat. L'auteur présente objectivement la position des chefs ouvriers sans toutefois épuiser le sujet et en attachant trop d'importance aux avantages que le syndicat comme institution cherche à obtenir pour lui-même au moyen de l'ancienneté. M. Mireault procède en citant des extraits des réponses qu'il a reçues et en y ajoutant des commentaires.

L'étude de M. Mireault se termine par l'examen de certains problèmes soulevés au cours de la négociation et de l'application des clauses d'ancienneté. Dans l'ensemble, les commentaires et les conseils de l'auteur sont judicieux. Cette partie de son travail est fort intéressante et peut rendre de précieux services dans un grand nombre de cas. Il n'était cependant pas nécessaire, pour justifier la nécessité d'une conduite efficace de l'entreprise, d'esquisser une théorie des droits inaliénables du patron.

Il y a lieu de féliciter l'API de la collaboration qu'elle a apportée à M. Mireault et de la contribution qu'elle a ainsi fournie à l'étude objective d'une question aussi importante que celle de l'ancienneté dans les promotions.

GASTON CHOLETTE

*Les rapports collectifs du travail aux Etats-Unis.* Xavier Blanc-Jouvan. Préface de André Tunc. Librairie Dalloz, 11, rue Soufflot, Paris, 1957, 554 pp.

Cet ouvrage est divisé en deux parties précédées d'une longue introduction dans laquelle l'auteur brosse un rapide tableau de l'évolution historique des rapports collectifs du travail, où il explique pourquoi il limite l'objet de