

Relations industrielles Industrial Relations



Carrières en relations industrielles

Volume 6, numéro 2, mars 1951

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023234ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023234ar>

[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

(1951). Carrières en relations industrielles. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 6(2), 59–62. <https://doi.org/10.7202/1023234ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1951

Cet 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/>

Érudit

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/>

K — Lois des Etats

Pour être complet, nous devons attirer l'attention sur le fait que les divers Etats sont compétents en matière de travail, notamment en matière de règlement des conflits du travail qui ne sont pas du ressort de la loi fédérale. Nous devons nous abstenir d'analyser la législation des divers Etats pour la raison qu'une telle analyse constituerait à elle seule une très longue étude. En outre, sauf sur des questions d'application, la législation des Etats en matière de conciliation et d'arbitrage s'inspire, d'une façon générale, de princi-

pes analogues à ceux exposés précédemment. Les systèmes de règlement des conflits du travail dans les divers Etats ne diffèrent des uns des autres que sur des points d'ordre secondaire. Notons cependant la tendance d'un grand nombre d'Etats à adopter des lois instituant des procédures d'arbitrage obligatoire — sentence obligatoire — pour le règlement des conflits du travail dans les services publics ou des entreprises d'utilité publique. Plusieurs de ces lois sont susceptibles de venir devant la Cour suprême qui, semble-t-il, aura à se prononcer sur la constitutionnalité de certaines de leurs dispositions.

Carrières en relations industrielles*

Quand de toute évidence une activité devient une profession le fait même attire l'attention. Dès lors, les universités se tournent vers les questions qu'elle soulève; les principes et l'éthique de la profession se précisent, les revues scientifiques publient de plus en plus sur le sujet et on assiste à l'élaboration du vocabulaire propre à cette profession.

C'est bien le cas de nos jours pour les relations industrielles. Rappelons-nous que depuis 30 ans, cette activité, d'abord vague, méprisée, ignorée ou considérée comme tout à fait inutile par un bon nombre, s'est graduellement transformée en un champ d'activité professionnelle étendu et important et offrant une carrière à ceux qui veulent s'y destiner.

Pourquoi les « relations industrielles » ou plus précisément encore, l'étude des relations patronales-ouvrières, connaissent-elles une telle vogue et sont-elles recherchées comme carrière? Pourquoi le sujet est-il si important aujourd'hui?

Au fond la réponse est que notre civilisation nord-américaine vaste et complexe repose sur les besoins innombrables et sans cesse croissants de notre population, lesquels sont en fonction de notre haut niveau de vie. Mais les aspirations de notre peuple ne peuvent être satisfaites que si les lois et règlements qui ordonnent notre système économique sont dûment administrés et mis en force par les officiers de l'administration publique. Avec nos besoins toujours croissants et le développement correspondant du temps et de la complexité de notre civilisation, plus de lois deviennent nécessaires pour la direction de la société; ce qui requiert un plus grand nombre de personnes dans le service public. La mécanisation de l'industrie et l'importance attachée à de plus hautes normes de production soulèvent des problèmes qui requièrent également la présence d'officiers de relations industrielles.

Il n'y a certes aucun champ de l'activité sociale ou économique où l'on a légiféré autant que dans celui des relations industrielles. Il y a eu

* Article rédigé en collaboration par des officiers du ministère fédéral du Travail.

un courant considérable de législation industrielle au cours des derniers 25 ans et ce flot n'a pas tendance à décroître. Ce qui a amené une demande sans cesse croissante d'officiers de relations industrielles de toute compétence pour fins d'administration. Il n'est pas inopportun de rappeler que l'officier de relations industrielles, parce qu'il facilite le bon fonctionnement de l'industrie, parce qu'il est un « médecin industriel » ou un « ingénieur social », apporte une contribution réelle et certaine au bon rendement de notre société, à la satisfaction de nos besoins et nous aide à jouir d'un plus haut niveau de vie.

Avant de considérer les carrières possibles que le service administratif offre en relations industrielles, il est bon de préciser, au tout début, le sens du terme plutôt général de « relations industrielles », un champ de législation et d'activité requérant les soins experts d'officiers du service administratif. Si le terme nous rapporte à la législation, on le désigne sous le nom de « droit du travail », lequel a pour objet de régler les relations industrielles ou les relations entre la direction et le travail, i.e. entre les employeurs et les employés. De plus le droit du travail régit les relations des employeurs et employés en tant qu'individus et les relations des employés entre eux.

Pour citer quelques exemples, le droit du travail porte sur des sujets aussi variés que le travail des enfants, la prévention des accidents, les salaires, les heures de travail, la compensation des accidents du travail ainsi que les grèves, le piquetage, l'organisation et la représentation des associations ouvrières, la convention collective, les pratiques déloyales en matière ouvrière, la mise en interdit (boycottage), les injonctions. Le champ de la législation est très vaste en effet, si vaste que des secteurs de spécialisation se sont développés, qui

demandent une spécialisation correspondante chez les officiers de relations industrielles. Par exemple la législation des relations du travail, en temps que distincte du champ étendu du droit du travail, désigne maintenant ces lois relatives à l'activité concertée et collective des employés organisés dans les associations ouvrières ainsi que les relations de ces employés et des associations soit entre eux, soit avec les employeurs.

Sans vouloir élaborer sur ce point nous devons cependant mentionner ici que le besoin et la demande d'officiers de relations industrielles ne se limitent pas aux services des gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux. En effet, l'industrie en a absorbé un grand nombre et continuera de le faire. Et pour satisfaire à la demande de cours sur les problèmes du travail et en économique, les universités ont établi des instituts, des divisions ou des sections de relations industrielles et les ont pourvus d'économistes du travail, c'est-à-dire de spécialistes en relations industrielles. En fait, l'industrie, les institutions éducationnelles et le service public se disputent dans une certaine mesure, le personnel compétent.

Depuis quelques années, les associations et leurs organisations centrales, aussi bien que les groupements similaires d'employeurs se sont assurés les services d'économistes du travail dans leurs bureaux de recherches et dans leurs activités.

Plus haut, nous avons parlé des relations industrielles comme d'un champ de législation et d'activité. Il faudrait dire que les personnes à l'emploi du service administratif comme officiers de relations industrielles ne sont pas toutes appelées à mettre en force les lois et les règlements. Bien des genres d'activités en relations industrielles n'ont pas pour but l'application de la loi, mais elles ont pour objet surtout de propager les pratiques idéales pour l'amélioration

des relations humaines, du bien-être individuel ou du rendement industriel. Dans cette catégorie, pour ne donner qu'un seul exemple, on pourrait placer les officiers de relations industrielles chargés d'encourager les comités mixtes de production — un mouvement reposant sur le consentement mutuel de toutes les parties et qui ne se trouve qu'au Canada.

Si nous considérons notre sujet d'une façon plus directe, nous voyons qu'il y a ample opportunité pour les hommes — et pour les femmes à un degré moindre — préparés adéquatement, de se faire une carrière comme officiers de relations industrielles dans le service administratif. En écrivant ces lignes, nous avons actuellement à l'esprit non seulement les tâches immédiates mais également celles résultant de l'expansion des objets de la présente législation et du développement de nouvelles législations. Par exemple, un plus grand nombre de classes d'employés peuvent devenir sujettes à l'assurance-chômage et aux compensations des accidents du travail, et celles-ci, par nouveaux règlements, peuvent se développer en assurance-maladie ou en assurance-incapacité. La seule limite à l'expansion des services en relations industrielles dans le domaine public dépend de la capacité du trésor de les supporter.

Le degré véritable d'instruction et d'entraînement requis variera indubitablement selon le type particulier de travail à exécuter. L'inspection des taux de salaires et leur investigation demanderont beaucoup d'entraînement pratique et d'expérience par opposition à l'instruction formelle. Cet ordre sera inversé lorsque l'officier est requis de faire des analyses statistiques complexes et techniques des données de relations industrielles. On ne peut nier toutefois, que les personnes ayant une expérience pratique, par exemple, comme officiers d'union ou officiers d'administration du personnel, ont un

avantage marqué dans certains genres de travail de relations industrielles sur les personnes n'ayant qu'une formation académique.

Ceci est bien le cas pour les fonctions comportant le plus de responsabilité, et la publicité du service civil indique invariablement le degré d'expérience pratique requis.

Un autre facteur important, c'est l'âge et l'expérience qui normalement iront de pair avec une période d'entraînement significatif. Un jeune diplômé d'université, peu importe ses hautes qualifications académiques, ne saurait espérer de succès comme officier de conciliation du gouvernement dans une dispute individuelle compliquée où il aurait à concilier les vues inflexibles et divergentes d'hommes de plusieurs années ses aînés, tant par l'âge que par l'expérience.

L'idéal d'un officier en relations industrielles réellement qualifié serait de combiner tant la formation académique que l'expérience pratique. Ces qualifications, en plus de l'expérience acquise lors de son travail dans le service public, devrait lui assurer un avancement rapide.

Le champ d'action des relations industrielles est si vaste que les qualités personnelles de ceux qui cherchent une position comme officier pourront varier, selon le genre de travail dont nous mentionnons quelques exemples plus bas. Alors qu'un analyste des salaires pourrait fort bien être du type intravert sans que son travail n'en souffre, un officier engagé dans une tâche requérant un contact avec les employeurs et les employés peut très bien être de type opposé.

Cependant le champ des relations industrielles est si étendu que la spécialisation dans un secteur est la règle. Celui qui n'a que l'entraînement pratique gravitera surtout autour d'un travail qui s'y rapporte, alors que le diplômé d'université qui s'est spécialisé dans les problèmes du travail et l'économique trouvera que

sa formation lui fournira une base générale de départ. Ses cours en statistiques, organisation du travail, convention collective, législation du travail, intervention gouvernementale dans les disputes du travail, assurance sociale, administration industrielle, sociologie, psychologie (sociale, appliquée ou industrielle), problèmes du personnel, orientation professionnelle et placement, etc., lui donneront plus de flexibilité dans le choix du travail.

Les facilités d'emploi pour les officiers de relations industrielles se trouvent habituellement dans le Département du travail, les commissions de relations du travail, les commissions d'assurance sociale, les bureaux de compensation, etc., mais d'autres départements du gouvernement comportant inspection (transport) ou hygiène (santé et bien-être) requièrent aussi un certain nombre d'officiers, qui, sous un titre général accomplissent un travail de relations industrielles dans le sens indiqué plus haut. Mais quelle que soit sa fonction, l'officier se verra donner l'un ou l'autre d'une série étonnante de titres, tout en faisant des travaux qu'on peut généralement et approximativement classer comme suit: administration du

personnel, l'emploi et le placement, orientation professionnelle, salaires et heures de travail, vacances payées, santé et sécurité, recherches et statistiques, relations du travail, interprétation et administration législative, assurance sociale, médiation et arbitrage, organisation ouvrière et patronale, reportage et journalisme du travail. La plus grande partie de ce travail sera externe d'application, soit en fonction des besoins particuliers des employeurs et des employés; toutefois il ne faut pas oublier que les gouvernements eux-mêmes sont parmi les plus grands employeurs et que les employés du service administratif ont également besoin des services d'officiers de relations industrielles.

Ceux qui ont fait des relations industrielles leur carrière, soit dans le service public, soit dans le service privé expriment la satisfaction ressentie dans cette profession, le sens d'achèvement, l'opportunité de former et d'exercer le jugement et, par dessus tout, le sentiment que leur tâche en relations industrielles contribue d'une façon très importante au bien-être personnel, social, industriel et national.

Tribunaux d'arbitrage dans la province de Québec

Du 1er janvier au 31 décembre 1950, le ministre du Travail de Québec a établi 73 tribunaux d'arbitrage. Au 1er janvier 1950, déjà 22 tribunaux étaient en oeuvre. Ils avaient été formés en 1949. Ceci porte le total des tribunaux d'arbitrage en fonction pour 1950 à 95 couvrant 29,036 employés. De ces tribunaux, 80 ont rendu leur sentence dans le cours de l'année et 15 étaient encore en fonction au 1er janvier 1951.

Les présidents de 61 de ces tribunaux (64.2%) ont été désignés par les parties. On peut sans doute considérer ce fait comme un indice du désir que les parties ont d'en venir à une entente même en recourant à l'arbitrage.

Sur les 95 tribunaux d'arbitrage dont il est question ici, 87 ont été établis pour l'entreprise privée, 4 pour les services publics et 4 pour les services hospitaliers.

Les divers mouvements ouvriers se sont divisés ces tribunaux comme suit: CTCC, 34; CCT (COI), 20; CMTC (FAT), 38; A.O.C. Inc., 2 et indépendants 1. Voici comment ces tribunaux d'arbitrage ont été distribués à travers les différents groupes d'industries. L'industrie manufacturière: 73 tribunaux couvrant 18,359 employés. La construction: 2 tribunaux pour 3,800 employés. Les transports et communications: 7 tribunaux couvrant 5,511 employés. Le commerce: 7 tribunaux pour 745 employés. Enfin les services: 6 tribunaux pour 621 employés.

Il est intéressant de noter que 73 tribunaux d'arbitrage concernant 18,359 employés ont été formés pour le groupe d'industries manufacturières alors que 22 seulement concernant 10,677 employés ont été formés pour les autres groupes.