

Article

« Le comité paritaire : anachronisme ou formule d'avenir »

Gérard P. Latulippe et Kevin O'Farrell

Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 37, n° 3, 1982, p. 634-655.

Pour citer cet article, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/029283ar>

DOI: 10.7202/029283ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

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 à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

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. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : info@erudit.org

Le comité paritaire

Anachronisme ou formule d'avenir

Gérard P. Latulippe
et
Kevin O'Farrell

Cet article examine le concept paritaire et son application historique dans les relations du travail, ainsi que ses nouvelles applications, particulièrement dans le domaine de la santé et de la sécurité ainsi que celui de la formation des travailleurs.

Le comité paritaire est un meuble antique dans le décor des relations industrielles au Québec. Oublié dans un coin depuis nombre d'années, il se fait redécouvrir pour sa valeur traditionnelle, et sa capacité à répondre à nos besoins nouveaux. Déjà, la législation récente en matière de santé et de sécurité au travail¹, de même que les propositions de la Commission Jean² en matière de formation des adultes au travail consacrent une position privilégiée au comité paritaire, tant le concept que l'institution. Simultanément, et malgré sa marginalisation constante par rapport à d'autres lois du travail, le foyer traditionnel du comité paritaire, c'est-à-dire la *Loi des décrets de convention collective*³, connaît un nouvel essor caractérisé par un esprit dynamique de renouveau⁴ qui laisse espérer pour son avenir.

Comme toute institution juridique, le comité paritaire est apparu dans le contexte québécois en réponse à des besoins particuliers découlant des conditions idéologiques, institutionnelles, économiques et sociologiques d'une certaine époque. Avec le temps, des changements sur le plan des valeurs et de ces conditions ont eu tendance à diminuer l'importance, et à mar-

* LATULIPPE, Gérard, avocat, associés McDougall, Lemay, Montréal; O'FARRELL, Kevin, conseiller en relations industrielles, Québec.

1 *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.Q., Chapitre 63, 21 décembre, 1979.

2 Commission d'étude sur la formation des adultes, *Hypothèses de solutions*, Québec, ministère des Communications, 1981, 389 pp.

3 *Loi des décrets de convention collective*, S.R.Q., Chapitre D-2, 1977, Connue auparavant par la désignation: *Loi relative à l'extension juridique de la convention collective*, S.Q., Chapitre 34, 1934.

4 Suffit-il de mentionner les mémoires présentés au ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu par le Conseil provincial des comités paritaires de l'industrie automobile, septembre 1981, 47 pp.

ginaliser le phénomène paritaire. Par contre, le paritarisme refait surface aujourd'hui sous plusieurs formes, ce qui laisse supposer que les nouvelles conditions de notre contexte font naître des besoins auxquels l'institution paritaire est en mesure de répondre.

Devant l'intérêt croissant à ce sujet, nous allons tenter dans cet article de cerner les dimensions théoriques et pratiques du paritarisme, de façon à évaluer comment ce concept traditionnel peut répondre aux besoins nouveaux. Pour y arriver, nous allons d'abord tracer les origines historiques et l'évolution du paritarisme dans une perspective visant à présenter les facteurs qui ont favorisé la croissance et la diminution de l'utilisation de cette formule. Ensuite, nous décrirons le contexte social et économique actuel et les besoins qui en découlent. Puis nous présenterons l'alternative paritaire, en analysant l'institution et son fonctionnement, et en étudiant son application dans divers domaines. En guise de conclusion, nous avancerons les critères d'application du paritarisme susceptibles de faciliter l'atteinte de ses résultats.

PERSPECTIVES HISTORIQUES DU PARITARISME AU QUÉBEC

Une loi se veut toujours une réponse à une situation sociale ou économique à une époque donnée de la société. La *Loi des décrets de convention collective* comme la *Loi des relations ouvrières*⁵ n'y font pas exception. L'origine du paritarisme se retrouvant dans la première, et sa marginalisation étant due en grande partie à la deuxième, nous avons cru utile d'examiner ces lois et leurs contextes afin de dégager les conditions propices au développement du paritarisme.

À partir des années 1929 et 1930, le Québec vit une dépression économique et assiste à une baisse générale des affaires. L'industrie est dans le marasme, le chômage grandit et les prix s'affaissent. Les employeurs ne veulent point signer de convention collective qui les obligerait à consentir des salaires plus élevés que ceux payés par leurs concurrents et à se placer ainsi face à eux en position d'infériorité.

En réponse à cette situation socio-économique, les syndicats catholiques et nationaux unis sous le nom de Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC) et qui en 1931 groupaient environ 25,000 membres⁶ soit à peu près le tiers des ouvriers syndiqués de la province, emprun-

⁵ *Loi des relations ouvrières*, L.Q., 1944, Remplacé par le *Code du travail du Québec*, 12-13 Éliz. II, Chapitre 45, 1964.

⁶ Gérard HÉBERT, «L'extension juridique des conventions collectives dans l'industrie de la construction dans la province de Québec», *Thèse de doctorat, non publiée*, Université McGill, 1963, p. 166.

tèrent au modèle allemand l'extension juridique de convention collective. Cette résolution du congrès de la CTCC nous donne la solution préconisée par le syndicalisme catholique de l'époque⁷:

«Attendu qu'il est nécessaire de restaurer sans plus tarder le pouvoir d'achat de la masse de la population par la limitation des heures de travail et la fixation de salaires raisonnables;

Attendu que le moyen le plus efficace d'atteindre cette fin, c'est l'extension juridique de convention collective qui a pour effet:

1. de fixer des heures de travail dans une industrie donnée et par là aider à l'application de la Loi de limitation des heures de travail;
2. de garantir aux ouvriers, non pas seulement un salaire minimum, mais raisonnable;
3. d'enlever la concurrence entre patrons en ce qui a trait aux salaires des ouvriers; ...»

Pour les syndicats catholiques la loi devait laisser aux organisations professionnelles plutôt qu'à l'État le soin de régler les problèmes du travail. Le régime, que l'on nommait «corporatiste» devenait donc un instrument privilégié pour instaurer l'ordre social. Partant de là ils ont inventé le comité paritaire pour administrer le décret plutôt qu'en laisser le soin à l'État; en cela ils s'inspiraient de la doctrine sociale de l'Église⁸.

À l'époque, l'idée d'organisme paritaire où des représentants patronaux et ouvriers exerçaient une égale influence apparaît comme un trait fondamental de la pensée sociale catholique. Au sens entendu, le corporatisme⁹ signifie que l'intérêt commun des parties, ou de la «profession» prime sur les intérêts égoïstes de l'une ou l'autre d'entre elles. Il s'agit d'un mode qui permet le développement chez les parties, d'un sentiment d'appartenance et de fierté en leur profession ou leur industrie.

Par ailleurs, les unions internationales s'opposaient à cette vision corporatiste du monde du travail qui ne respectait pas les principes du régime qu'elles épousaient. Ce régime visait à amener les employeurs et les repré-

⁷ *Ibid.*

⁸ *Ibid.*, p. 206.

⁹ Selon Gérard DION, le corporatisme est un système économique-social hiérarchisé dans lequel les associations professionnelles des agents de production, structurées à partir d'un critère d'intérêts particuliers, sont regroupées, selon les catégories productives, dans des corps supérieurs dotés par l'autorité publique de pouvoirs pour veiller à la gérance du bien commun au sein de la profession et coopérer organiquement à la direction de l'économie. Le corporatisme d'association ou professionnel (est celui) qui est mis sur pied graduellement par l'initiative des intéressés, le corporatisme d'État (est celui) créé de toute pièce par les pouvoirs publics... *Dictionnaire canadien des relations du travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1976, p. 107.

sentants des employés à une même table de discussion pour qu'ils confrontent leurs points de vue en s'appuyant sur leur pouvoir de négociation respectif. Dans ce contexte, la négociation collective demeurerait le seul moyen de réaliser l'objectif; le droit à la grève devenant fondamental tout comme celui de posséder, de contrôler et de diriger la propriété dans un pays capitaliste¹⁰.

Jusqu'en 1944, c'est la première tendance qui prévalut, mais aussi dû au fait que même certains leaders du C.M.T.C. (Congrès des métiers et du travail du Canada) reconnaissaient eux aussi qu'en temps de crise, il devenait impossible pour les unions ouvrières de maintenir un certain équilibre de par leur force économique. La loi de l'extension juridique devenait une réponse à la situation économique prévalant à cette époque. Cette loi ne procurait pas aux ouvriers des grandes industries des moyens d'améliorer leurs conditions de travail spécifiques comme le fera, un peu plus tard, la *Loi des relations ouvrières*. Elle assurait plutôt des conditions minimales de travail pour les travailleurs qui n'avaient pas suffisamment de force économique pour les obtenir.

Avec les années, le contexte socio-économique du Québec changea. La crise fit place à une période soutenue de croissance économique et avec cette croissance la société de consommation surgit. Durant cette période, l'urbanisation se fera croissante et incessante à la fois pour répondre à l'industrialisation de la société québécoise et à l'attrait du niveau de vie supérieur qu'apporte la vie urbaine. Pour s'assurer d'une participation accrue à la richesse collective, l'idéologie corporatiste tirée de la doctrine sociale de l'Église ne suffit plus et les syndicats préfèrent s'en remettre à leur force économique, d'autant plus que la société québécoise voit se multiplier les grandes entreprises.

«Dans les années 1930-1940, nous assistons à une transformation importante de la structure économique et parallèlement à une transformation de la pensée et de l'action syndicale. Le syndicalisme industriel ou «horizontal», constitué de tous les ouvriers préposés à une industrie donnée, indépendamment des métiers qui y sont exercés, remplace le syndicalisme professionnel ou «vertical» d'où la division qui se fait entre les syndicalistes qui sont rattachés à la formule traditionnelle et ceux qui s'orientent vers le syndicalisme industriel.»¹¹

La nouvelle situation sociale et économique du Québec commandait que l'on consacre la lutte économique comme moyen privilégié pour les organisations syndicales afin d'améliorer leurs conditions de travail. Il fal-

¹⁰ Céline ST-PIERRE, «Idéologie et pratiques syndicales au Québec dans les années 30», *Sociologie et Sociétés*, Vol. VII, No 2, 1975, p. 25.

¹¹ G. FRANCO, «L'évolution de la pensée syndicale», *Le monde ouvrier*, 5 septembre 1936, p. 2.

lait donc reconnaître le droit d'association pour les travailleurs de même que l'obligation de négocier pour un employeur dont les employés avaient décidé de s'organiser. Ceci se concrétisa avec la *Loi des relations ouvrières*. Dès lors, la lutte économique mettra en veilleuse l'idéologie corporatiste et marginalisera peu à peu la loi de l'extension juridique. De plus en plus dans la grande industrie les conventions collectives signées sous la *Loi des relations ouvrières* remplacèrent les décrets, à titre d'exemple, dans les aluminières, les usines de wagons et chez les employés municipaux¹². Dans les industries plus importantes, les conventions collectives se multiplièrent donc rendant inutile le décret comme instrument pour niveler la concurrence ou pour offrir des conditions de travail raisonnables.

Le paritarisme qui résultait de l'idéologie corporatiste fut donc, au fil des ans, en grande partie abandonné comme moyen principal d'organisation des rapports collectifs et comme instrument de paix sociale. Il ne surviva que dans certains secteurs particuliers et ce qui est encore plus significatif, le concept paritaire disparaissait des préoccupations du monde académique en matière de relations industrielles.

DES TEMPS NOUVEAUX, DES BESOINS NOUVEAUX

Les temps ont changé au pays du Québec. Un vent d'angoisse souffle maintenant chez nous entraînant avec lui l'insécurité économique du monde occidental et la faiblesse de l'économie mondiale. La croissance économique a laissé la place à la stagnation. L'accroissement du niveau de vie cède le pas à l'inflation tandis que le chômage se répand, incurable. La société industrielle est malade, nous dit-on. Les indices économiques reflètent implacablement la maladie économique d'un monde dorénavant insécure où le Québec ne fait pas exception.

L'indice des prix à la consommation à Montréal, par exemple, a pris dix ans pour passer de 79.0 en 1961 à 100 en 1971, sept ans pour passer à 173.1 en 1978¹³ et 28 mois seulement pour atteindre 229.1 en avril 1981¹⁴. La rémunération totale des salariés, qui de 1961 à 1978 s'accroissait plus rapidement que la hausse des prix, assurait aux Québécois une amélioration de leur niveau de vie. Mais depuis lors rien ne va plus, les prix augmentant plus

¹² Gérard HÉBERT, *op. cit.*, p. 268.

¹³ «*Analyses de l'évolution des principaux indicateurs économiques au Québec, en Ontario, au Canada et aux États-Unis 1961-1978*», Gouvernement du Québec, Conseil du trésor, Bureau de recherche sur la rémunération, tableau 2.12, pp. 58, 59.

¹⁴ «*Statistiques*», Vol. I, No 2, juin 1981, ministère de l'Industrie et du Tourisme, Bureau de la Statistique du Québec, No 6.2, p. 46.

rapidement que les salaires¹⁵. Pendant que le niveau de vie des travailleurs stagne et qu'ils peuvent à peine maintenir leur pouvoir d'achat malgré la croissance des salaires, le chômage augmente. Le taux de chômage qui était de 4.1% en 1966 n'a cessé d'augmenter depuis pour atteindre 10% en 1977, niveau qu'il a maintenu depuis lors¹⁶.

Où nous mènera la lutte économique entre les partenaires sociaux pendant que l'économie périclité? On se bat pendant que la maison brûle alors qu'il faudrait éteindre le feu. On lutte pour se partager une richesse collective qui ne s'accroît plus. À force de se battre pour leurs intérêts égoïstes, les partenaires en oublient leurs intérêts communs, ce qui ne peut qu'affaiblir une économie déjà anémique. On ne peut plus atteindre la paix sociale et les nouveaux investissements tardent à venir. Bref l'état actuel de notre économie nous dicte de tenter de réévaluer le traditionnel rapport de force entre les partenaires sociaux.

L'économie du Québec a changé mais sa réalité sociale aussi. La signification du travail se modifie et devient multidimensionnelle. Le travail a évidemment une signification économique mais on reconnaît maintenant qu'il comporte un sens social puisqu'il détermine le mode de vie d'une personne, son statut, ses relations professionnelles, personnelles et amicales. Bien plus, le travail contribue à la réalisation, à l'épanouissement de la personne et à l'estime de soi. C'est par son travail que l'homme acquiert un sentiment de maîtrise de lui-même et de son environnement; un sentiment d'avoir quelque chose à offrir à la société. C'est grâce à son travail que sa personnalité se forme et qu'il développe un sentiment d'appartenance à son emploi ou à l'organisation qui l'embauche¹⁷.

Tout récemment encore dans la première encyclique sur le monde du travail depuis *Rerum Novarum*, le Pape Jean-Paul II nous rappelle que le travail est fait pour l'homme et non l'homme pour le travail. La psychologie industrielle reconnaît que l'aliénation au travail empêche le développement personnel des individus et entraîne des coûts économiques pour l'entreprise et l'industrie, de même que des coûts sociaux pour la société en général.

15 «Analyse de l'évolution des principaux indicateurs économiques au Québec, en Ontario, au Canada et aux États-Unis», *ibid.*, pp. 58, 59. «Statistiques», *ibid.*, No 2.12, p. 26. Nous avons calculé que de 1961 à 1978, la rémunération totale des salariés, s'est accrue 5.9 fois contre 2.19 pour l'indice des prix à la consommation tandis que de 1978 à 1981 l'indice des prix à la consommation s'est accru de .32 fois contre .11 pour la rémunération des salariés de 1978 à 1980.

16 «Analyse de l'évolution des principaux indicateurs économiques au Québec, en Ontario, au Canada et aux États-Unis», *ibid.*, pp. 58, 59. «Statistiques», *ibid.*, No 2.12, p. 26.

17 Jean MELOCHE en collaboration, «Le travail point de vue sur notre réalité», 1977, Le sommet économique, pp. 57, 58.

La société québécoise reconnaît donc que les travailleurs n'ont pas que des besoins quantitatifs mais qualitatifs et la réponse qu'on y donne a des effets directs sur la santé économique des entreprises et des secteurs industriels. Mais comme nous le disait ce groupe d'études sur le monde du travail en 1977¹⁸, les solutions restent à trouver.

Compte tenu de ces facteurs et des conditions sociales et économiques du contexte actuel, le moment semble propice pour introduire d'autres approches qui pourraient combler les besoins nouveaux. Déjà, un certain mouvement semble amorcé, et le paritarisme semble de plus en plus devoir y apporter une contribution positive.

En effet, plusieurs théoriciens et praticiens du monde du travail ont déjà reconnu l'émergence d'un nouvel ordre dans l'évolution des relations industrielles au Québec. Celles-ci semblent entrer dans une phase de maturité caractérisée par plusieurs facteurs de divers ordres d'importance. Dans les secteurs organisés, on reconnaît un haut degré de sécurité économique et une certaine saturation dans les revendications d'ordre matériel. Dans les secteurs non organisés l'on reconnaît l'impact indirect des entreprises organisées ainsi que l'impact direct des interventions de l'État pour maintenir des conditions équitables. De plus en plus, l'on cherche à «civiliser» les relations entre employeurs et employés¹⁹ à tous les niveaux d'interaction, par des formules de participation à la gestion, de démocratie industrielle²⁰ et de qualité de vie au travail, tentant ainsi de répondre à la fois aux préoccupations des employés et des employeurs. Les expériences étrangères et canadiennes se multiplient pour tenter d'atteindre ce vaste objectif.

L'ALTERNATIVE PARITAIRE

Compte tenu de sa philosophie inhérente, le paritarisme semble rejoindre plusieurs de nos préoccupations qualitatives actuelles de façon à ce qu'il puisse être considéré une alternative viable dans le contexte présent. Par conséquent, le concept mérite que l'on examine d'abord de quoi il s'agit, et comment il fonctionne dans un cadre institutionnel. Cette analyse structurale et dynamique, fondée sur l'expérience vécue des comités paritaires

¹⁸ *Ibid.*, p. 62.

¹⁹ Ben FISHER, "Taking Combat Out of Labor Relations", *Business Week*, September 21, 1981, p. 17.

²⁰ Voir Marcel LAFLAMME, *Expériences de démocratie industrielle*, Montréal, Les Éditions du Jour Inc., 1980, 276 pp. Centre des dirigeants d'entreprise, «Nouvelles orientations en relation du travail», *Relations industrielles*, Vol. 33, No 2, pp. 296-331, et Jean-Charles DENIS, «La Centrale des syndicats démocratiques et la participation», *Relations industrielles*, Vol. 33, No 1, 1978, pp. 112-132.

nous permet de dégager dans un premier temps les paramètres qui encadrent l'application du concept paritaire.

Dans un deuxième temps, nous analyserons les formes et les objets d'application pratiques du paritarisme dans le domaine des relations industrielles, et particulièrement dans les secteurs de la santé et la sécurité au travail, la formation professionnelle, et les normes minimales du travail.

Aspects généraux du paritarisme et de son fonctionnement

Le paritarisme est essentiellement une forme de gouvernement industriel auquel participent en nombres égaux, des représentants du patronat et du salariat. C'est une forme de gouvernement située à mi-chemin sur le plan idéologique entre la négociation collective selon le *Code du Travail*, et la co-gestion complète de tous les éléments relatifs à la production d'un bien ou d'un service.

Il s'agit en effet d'une idéologie voulant que les parties, par le biais de leurs représentants, exercent leurs rôles dans un esprit de concertation sur les sujets d'intérêt mutuel à travers un mécanisme institutionnel de co-décision. Sans nier l'existence des rapports de force, le paritarisme exerce un effet d'équilibre ou de complément à ceux-ci, en laissant s'exercer à d'autres niveaux la démocratie au sens politique, et les sanctions économiques.

Partant du principe de l'existence de parties déjà en place, et de leurs relations déjà établies par voie d'instruments particuliers en matière des rapports collectifs, le paritarisme se manifeste concrètement par l'institution paritaire. Cette institution opère à l'intérieur d'un cadre, c'est-à-dire, avec un ou des sujets déterminés préalablement, ou bien par consentement mutuel, ou encore par voie législative. En principe, le concept paritaire peut s'appliquer dans un ensemble divers de situations; nationales, sectorielles, régionales et locales, et peut viser un ensemble d'éléments, ou un seul, défini très étroitement.

Le comité paritaire confère une égalité fonctionnelle aux parties dans le processus décisionnel. Le type de pouvoir décisionnel²¹ pouvant être exercé par un comité paritaire distingue cette institution de la pléthore de comités mixtes et conjoints qui ne sont que des comités de consultation, d'information ou d'association d'une partie aux décisions prises unilatéralement par l'autre.

Sur le plan de son fonctionnement, le comité paritaire peut être observé d'un point de vue structurel, et d'un point de vue dynamique.

²¹ Bernard SOLASSE, «Quelle participation?», *Participation et négociation collective*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1977, pp. 10-11.

STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

Un comité paritaire comprend normalement une instance décisionnelle, caractérisée par le conseil d'administration, et une instance exécutive caractérisée par la permanence. Formé d'un nombre égal de représentants patronaux et syndicaux, le conseil d'administration prend les décisions qui s'imposent, après analyse et discussion des données pertinentes fournies par la permanence, qui se veut neutre et objective.

L'existence d'une permanence semble être primordiale. Puisque chaque représentant à la table occupe d'abord un rôle principal en tant qu'employeur ou employé, ou en tant que permanent au sein de sa propre association, et puisque ce rôle principal constitue la condition d'admission préalable pour assurer le lien du conseil d'administration avec la base des associations, il va de soi qu'aucun représentant ne peut être en mesure de consacrer plus qu'un minimum de temps au conseil d'administration.

Par conséquent et selon leur nature et leur envergure, la plupart des comités paritaires prévoient une fonction permanente qui voit à la préparation des dossiers, et à l'administration des décisions prises par le conseil d'administration. Cette permanence implique souvent aussi des interventions sélectives par diverses personnes ressources qui agissent sur des points précis.

Le poste principal permanent au sein d'un comité paritaire comprend souvent des fonctions multiples de secrétaire, de trésorier, de directeur du personnel et d'administrateur, et enfin d'agent neutre et intermédiaire auprès des diverses instances concernées. Bien au-delà de ces tâches, le directeur général donne aussi une orientation au comité paritaire²².

La permanence est responsable de ses gestes devant le conseil d'administration. De son côté, le conseil d'administration se tient responsable de ses actions en se rapportant à un, ou le plus souvent à deux niveaux très distincts d'autorité. Dans le contexte paritaire, l'absence habituelle d'une assemblée générale unique et homogène fait que les représentants doivent se rapporter à leurs parties respectives, et aussi, ensemble, à une instance publique ou para-publique chargée de leur surveillance.

C'est souvent cette même instance qui assure la représentativité des parties selon un barème établi. Cette fonction peut aussi relever directement du conseil d'administration, au même titre que ses responsabilités sur le

²² Raymond GÉRIN, «Le rôle du secrétaire de comité paritaire», Exposé prononcé lors d'une session de formation à l'intention des secrétaires-gérants et inspecteurs de comités paritaires, Département des relations industrielles, Université Laval.

plan de l'élection de ses officiers, de son mode de scrutin décisionnel, et de sa procédure de règlement en cas de désaccord.

DYNAMIQUE INTERNE

Sur le plan de la dynamique interne d'un comité paritaire l'on peut détecter certains comportements institutionnels et individuels qui affectent le déroulement de ses travaux et l'atteinte de ses résultats. En dehors des comportements voulus et positifs, il peut y avoir certaines dérogations des règles du jeu. Au niveau institutionnel, des associations habituées à s'affronter, se retrouvant dans le contexte inhabituel de la concertation, auront peut-être du mal à s'adapter à leur nouveau rôle; la partie patronale craignant de perdre ses pouvoirs traditionnels, et la partie syndicale craignant de perdre sa crédibilité en acceptant de vivre et d'administrer avec l'employeur à l'intérieur du système²³.

Toujours au niveau des associations, et malgré l'égalité accordée aux parties dans la prise de décision, un déséquilibre dans les pouvoirs réels des parties peut résulter en l'utilisation du comité paritaire par la partie dominante pour ses propres fins. Ceci peut se manifester de deux façons: en dépassant les paramètres établis du sujet, ou en tentant d'établir sa suprématie à d'autres niveaux, par sa performance au comité paritaire.

Une troisième situation problématique peut se produire lorsque les parties sont en collusion, et qu'il règne au sein du comité paritaire un esprit de complicité qui favorise les intérêts du groupe minoritaire qui siège au conseil d'administration.

Sur le plan des relations humaines, les nombreux effets positifs du comité paritaire pourront être réduits lorsque certains individus tenteront de s'emparer de la tribune paritaire pour faire avancer leurs propres intérêts en semant le conflit entre les parties, ou entre les parties et la permanence. Parfois, cela sera pour établir une suprématie vis-à-vis l'autre partie, ou souvent pour solidifier sa position au sein de sa propre association, surtout s'ils occupent des positions élues.

En dépit des abus qui peuvent être faits du paritarisme, ce système suscite également des comportements positifs qui le renforcent vis-à-vis le système d'affrontement conventionnel. Sur le plan institutionnel, les parties se valorisent mutuellement en participant à une cause commune, à quelque chose de plus grand que les deux. L'importance de la cause commune se reflète au niveau individuel en valorisant les participants engagés habi-

²³ Voir Adolph STURMTHAL, «Syndicats et démocratie industrielle», *Participation et négociation collective*, op. cit., pp. 53-59.

tuellement dans des tâches routinières et quotidiennes de leurs mouvements respectifs. Il se dégage une fierté d'appartenance, et le fait de participer conjointement à des décisions assure que les parties se sentent liées, et les respectent.

Lorsque le paritarisme pratiqué implique plusieurs représentants de chaque côté, surtout quand ce sont les représentants de plusieurs associations, il se crée un climat dynamique dans lequel les parties doivent d'abord s'entendre entre elles avant de pouvoir tenter de s'entendre avec l'autre partie. La diversité d'opinion entre les associations tend à faire évoluer une position plus souple reflétant le compromis entre les groupes.

Enfin, le paritarisme, puisqu'il est fondé sur un cadre de concertation, et d'une absence de sanctions pouvant être exercées par les parties, crée un climat psychologiquement plus détendu pour les partenaires en ce sens qu'il élimine le stress inhérent au conflit institutionnalisé.

Nouvelles applications en relations industrielles

Le système de relations industrielles nord-américain contemporain repose en grande partie sur le processus de négociation collective, ce régime institutionnalisé d'affrontement des parties. Avec le temps, ce processus s'est vu alourdir par l'évolution et la sophistication de ses règles du jeu d'une part, et par les attentes élevées nourries par les parties quant à sa capacité à résoudre tous les problèmes du travail, d'autre part. Dans le but de diminuer notre trop grande dépendance sur la négociation collective, des approches complémentaires doivent être trouvées.

It has become obvious in the last decade that the conventional collective bargaining system alone, cannot deal effectively with many of the complicated problems... which have increased conflict and decreased productivity. The solution of these problems requires periodic, if not constant, consultation and agreement between labour and management, which the arrangements of conventional contract negotiation (once every two or three years) cannot possibly provide.

Experience has shown that the solution lies in the overall improvement of labour-management relations and the development of complimentary institutional arrangements, not in the abolition of the collective bargaining system... (this would) facilitate labour management cooperation for the solution of problems of mutual concern²⁴.

Le paritarisme constitue un moyen institutionnel d'assurer un dialogue permanent des parties en dehors du cadre conflictuel de la négociation col-

²⁴ Chris A. JECCHINIS, "Employees Participation in Management", *Relations industrielles*, Vol. 34, No 3, 1979, pp. 491-493.

lective. Il s'agit là d'une variante sur le thème de la médiation préventive²⁵ instituée par le gouvernement du Québec pour assainir les relations du travail. Les sujets d'intérêt mutuel peuvent inclure la santé et la sécurité au travail, la formation et la qualification professionnelle, les plans de bénéfices sociaux à participation paritaire, les changements technologiques, la productivité, la qualité de vie au travail, et même les conditions minimales de travail pour un secteur industriel tout entier ou régional.

L'idée de sujets d'intérêt mutuel peut paraître étrange voire même utopique à partir d'un cadre d'analyse conflictuel. L'approche paritaire ne nie pas non plus que les intérêts des parties pour un sujet peuvent découler de motivations très différentes. Cependant, le paritarisme est fondé sur la reconnaissance et l'acceptation de l'interdépendance des parties, et la reconnaissance que certains sujets se traitent mieux, par conséquent, en dehors du champ conflictuel. Parfois cette constatation peut provenir des parties elles-mêmes, parfois l'État sera à l'origine d'un tel mouvement. De toute manière, les parties s'engagent dans la discussion comme partenaires et non comme adversaires, dans les meilleurs intérêts de l'industrie entière.

L'intérêt mutuel des parties dans le contexte des années '80 découle de l'instinct de survivance des secteurs industriels et s'impose comme un élément nécessaire à leur croissance et développement. Ainsi pour ce qui est de plusieurs secteurs, ils ont à faire face à une concurrence étrangère qui pourra même mettre en péril leur existence. Dans un tel contexte concurrentiel, la capacité des parties à développer des consensus et des objectifs communs s'avère essentielle. Si la concurrence ne vient pas de l'étranger, elle pourra naître de produits de substitution se développant dans un autre secteur industriel et alors l'attitude des parties à développer une concertation active pourra permettre au secteur de s'adapter aux changements, d'assurer sa survivance et même sa croissance tandis que dans un contexte de lutte économique interne l'industrie court à sa perte d'une façon inévitable.

Enfin, l'intérêt mutuel des parties découle du lien que trop souvent on ignore entre la qualité de vie au travail et la productivité. Tandis que les syndicats ont déjà été réticents à discuter de productivité et de changements technologiques, et que les employeurs craignaient que les améliorations à la qualité de vie au travail réduiraient la productivité, la conjoncture actuelle amène les premiers à s'intéresser davantage à la position concurrentielle de leur secteur, et les deuxièmes à chercher à améliorer la productivité par des programmes de qualité de vie au travail. Le renversement des rôles n'ira cependant pas plus loin si les parties persistent à se prêter des intentions de

25 Voir Yves DULUDE, «Médiation préventive et négociation permanente», *La négociation collective en question*, École des relations industrielles, Université de Montréal, 1980, pp. 96-99.

toutes sortes. En pratique, la qualité de vie au travail se concrétise par le développement concerté de programmes du type groupes semi-autonomes, *quality circles*, enrichissement de tâches, restructuration du travail, modernisation des modes de production. Par ailleurs, l'implantation de tels programmes contribuera à améliorer la productivité du secteur industriel en ce qu'elle augmentera la satisfaction au travail, diminuera l'aliénation au travail, le roulement de la main-d'oeuvre de même que l'absentéisme. Le paritarisme offre un cadre sur mesure aux partenaires sociaux pour actualiser ainsi leur intérêt mutuel.

Le paritarisme pouvant s'appliquer autant au niveau sectoriel que local, les questions de productivité et de qualité de vie au travail peuvent être discutées au niveau où il convient le mieux. D'après toutes les études à ce sujet, la communication franche et ouverte entre les parties, et leur participation à toutes les phases du processus décisionnel constituent les seules et véritables conditions de réussite de ces expériences²⁶. Ces deux conditions sont les fondements du paritarisme.

Dans les secteurs fortement développés et organisés, le paritarisme offre l'occasion d'ouvrir le dialogue sur les questions d'ordre qualitatif du travail et de s'attaquer ensemble à la recherche de solutions, à l'expérimentation et à la gestion conjointe d'éléments d'intérêt commun aux parties, ce qui réduira la surcharge sur le processus de négociation collective.

Dans les autres secteurs, où il y a une organisation syndicale uniquement au niveau des plus importantes entreprises, le paritarisme offre néanmoins des moyens de concertation à des niveaux significatifs de façon à encourager une plus grande participation et représentativité qui pourra résulter en une co-gestion collée aux véritables réalités d'un secteur complet.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Avec son livre blanc²⁷ définissant la problématique de la santé et de la sécurité au travail, le gouvernement du Québec exprimait clairement son désir de confirmer une position privilégiée au paritarisme au sein des réformes envisagées.

Bien sûr, il n'existe pas de formule miracle capable d'éliminer d'un coup toutes les méfiances et les attitudes négatives. Le gouvernement est cependant convaincu qu'il

²⁶ Voir Michel BROSSARD, "North American Unions and Semi-Autonomous Production Groups", *Quality of Working Life — The Canadian Scene*, Ottawa, Labour Canada, Vol. 4, No. 1, 1981, pp. 1-5, et Jocelyne SAVOIE, "Productivity: A Challenge for the Eighties", *ibid.*, pp. 24-26.

²⁷ Gouvernement du Québec, *Santé et sécurité au travail*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1978, 289 pp.

est possible de conférer au comité paritaire un statut et un rôle qui le fassent prendre au sérieux tant par les employeurs que par les travailleurs et qui les amènent à coopérer franchement à la recherche de solutions à leurs problèmes de santé et de sécurité²⁸.

La législation qui fut introduite par la suite consacre effectivement un rôle au paritarisme à trois paliers distincts avec la création de la Commission de la santé et de la sécurité au travail, des associations paritaires sectorielles, et des comités d'établissement. Financée par le biais de prélèvements provenant de chaque employeur au Québec, et avec une permanence administrative et technique assurée en grande partie par la Commission et les associations sectorielles, chaque instance paritaire dispose toutefois de véritables pouvoirs décisionnels à l'intérieur de son champ de compétence. Le mécanisme décisionnel donne un seul vote à chaque partie. La représentativité des parties, sauf au niveau de la Commission, est décidée par les parties elles-mêmes.

En principe, le comité d'établissement, étant le plus près du lieu physique de travail constitue l'élément principal du système; l'association sectorielle se veut uniquement consultative, et la Commission voit essentiellement à l'encadrement général, et à la coordination du système de prévention et d'élimination des accidents et des maladies industrielles.

Dans les faits, la structure favorise plutôt un courant de haut en bas, surtout dans le cas des petites et moyennes entreprises assujetties à la loi, qui peuvent compter uniquement sur les fonctions à temps partiel d'un représentant à la prévention. Dans ces cas, l'on se fiera en grande partie aux instances supérieures pour assurer son bon fonctionnement. Cette réalité semble suggérer qu'à l'exception des grandes entreprises pouvant justifier le fonctionnement adéquat d'un comité d'établissement, le niveau sectoriel serait celui à privilégier puisqu'il peut offrir une vue d'ensemble sur l'ensemble de l'organisation socio-technique des établissements d'un secteur, et situer convenablement les causes et les solutions aux problèmes de santé et sécurité. L'utilisation de l'instance sectorielle comporte aussi d'autres avantages qui seront discutés plus loin.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Traditionnellement au Québec, la formation professionnelle est un sujet d'intérêt paritaire. De 1945 à 1969, sous le régime des commissions d'apprentissage²⁹ l'on reconnaissait la suprématie des partenaires sociaux à

²⁸ *Ibid.*, p. 149.

²⁹ *Loi de l'aide à l'apprentissage et à la mise en valeur du capital humain*, S.P.Q., Chapitre 41, 1945.

réglementer ensemble le contenu à la fois théorique et pratique de l'apprentissage et du perfectionnement dans les métiers de leurs secteurs industriels. Cette approche était fondée sur l'idée que se sont les parties elles-mêmes qui connaissent mieux le secteur que tout autre intervenant, et qui sont les plus aptes, par conséquent, à identifier leurs besoins, et les moyens de formation qui s'imposent.

Maintenant, après douze ans sous un régime centralisateur de l'État en cette matière³⁰, la Commission Jean, mandatée à étudier la situation de l'éducation des adultes a cru bon de revenir à la formule paritaire. Son approche, même si elle demeure une proposition à ce stade-ci, mérite d'être examinée.

Brièvement, la Commission avance la création, outre l'Office de l'éducation des adultes et les centres régionaux d'éducation des adultes (CREA), de comités sectoriels provinciaux et régionaux dans les grands secteurs d'activité économique, et de comités paritaires en entreprises. Financés unilatéralement par l'employeur, ces comités exerceraient des vrais pouvoirs décisionnels sur la planification et l'exécution des programmes de formation. La permanence et le soutien technique pourraient être fournis par les CREA et l'Office. Dans ce contexte, le mécanisme décisionnel serait celui de la double majorité³¹.

Tandis que l'approche paritaire en cette matière semble être fondée, certaines questions peuvent être soulevées quant à la compatibilité de l'approche avec les structures proposées. D'abord, ne risque-t-on pas de compromettre la parité du processus décisionnel par le mode de financement prévu? Dans un autre ordre d'idées, devrait-on prévoir un mode de compensation financière pour les pertes de productivité occasionnées par le temps et les ressources dévoués à la formation, surtout dans la mesure où les connaissances acquises sont transférables et utilisables dans d'autres entreprises? Par ailleurs, les parties ont-elles vraiment besoin de toutes les structures proposées pour pouvoir se concerter? Et enfin, n'y aurait-il pas avantage à chercher une approche intégrée du paritarisme, plutôt que de procéder à la pièce, en isolant une seule variable, et en lui donnant autant de structures?

À la lumière des expériences du passé, et compte tenu de la renaissance du paritarisme en divers domaines, les réponses semblent être claires.

LES NORMES MINIMALES DE TRAVAIL

Les normes minimales de travail s'avèrent un terrain propice au développement du paritarisme essentiellement à cause de leurs aspects non con-

³⁰ Loi sur la formation et la qualification professionnelle, L.Q., Chapitre 51, 1969.

³¹ Commission d'étude sur la formation des adultes, *op. cit.*, p. 255.

flictuels. Jusqu'à maintenant la *Loi des décrets de convention collective* instaurait un mécanisme d'établissement de normes minimales de travail par l'extension juridique d'une convention collective. Plus récemment, la *Loi du salaire minimum* et la *Loi sur les normes minimales de travail*³² consacraient la détermination unilatérale par l'État de normes minimales fédérales et même sectorielles.

Nous croyons que les secteurs industriels sont plus en mesure que l'État pour déterminer leurs normes minimales de travail d'une part puisqu'ils connaissent mieux le degré de concurrence auquel ils ont à faire face et d'autre part parce qu'ils peuvent évaluer beaucoup mieux le niveau relatif de leurs activités économiques dans une période donnée.

L'application du concept paritaire à la négociation des normes minimales pourrait répondre d'une façon plus authentique aux problèmes des non-organisés, tant employeurs que travailleurs, que le dirigisme étatique actuel, sans pour autant que l'on assiste à une croissance du niveau de conflits au sein du secteur et sans donner de l'ampleur aux rapports de force inhérents à la négociation d'une convention collective au sens du *Code du travail*.

Cette négociation pourrait comprendre entre autres des éléments tels que les salaires, la durée du travail, les vacances, les congés et la qualification. L'idée consisterait à créer une table paritaire sectorielle, régionale ou provinciale, où siègeraient toutes les associations patronales et syndicales représentatives, sans octroyer de monopole de représentation à qui que ce soit. Les partenaires seraient amenés à négocier ces normes minimales à partir des conventions collectives en vigueur dans leurs secteurs à la différence que cette négociation se ferait vers le bas. Cette négociation serait continue et ne serait pas assortie des sanctions économiques que l'on retrouve au *Code du travail*; tout au plus pourrait-on envisager des mécanismes de médiation ou d'arbitrage en des cas extrêmes. Le sens de l'idée consiste à soustraire les parties aux rapports inhérents de lutte économique dans le cadre de la négociation d'une convention collective au sens du *Code du travail*.

Ce nouveau mécanisme de négociation mettrait en présence toutes les associations représentatives patronales et syndicales d'un secteur d'activité qui en feraient la demande. Les sièges étant distribués paritairement à la table de négociation, la représentativité des associations s'évaluerait d'après leur nombre de membres dans le groupe qu'ils représentent. On pourrait ainsi assurer à la table sectorielle une représentativité plus vaste de tous les intérêts du secteur. La divergence d'intérêt ne serait pas bipolaire (patronat-

32 *Loi sur les normes minimales du travail*, Loi 126, 1979.

syndicat) mais multipolaire puisqu'elle existerait entre associations patronales ou syndicales suivant les groupes que ces associations représenteraient.

La convention de normes minimales négociées serait par la suite étendue à tout le secteur d'activité par voie de décret après audition des tiers non représentés à la table auprès du ministère du Travail.

Afin de s'assurer que le mécanisme fonctionne et que les associations jouent pleinement leur rôle, le comité paritaire percevrait une cotisation spéciale qui servirait à indemniser les associations participantes tant patronales que syndicales et leur donnerait le moyen de bien exercer leurs fonctions. Cette indemnisation serait surtout importante pour les associations de petites entreprises où l'organisation est traditionnellement difficile.

Dans ce nouveau contexte, le comité paritaire serait appelé à administrer cette convention de normes minimales sectorielles et régionales étendue en décret d'une façon similaire au régime de la loi actuelle des décrets de convention collective. Le processus décisionnel conserverait la règle de la parité afin d'éviter la prépondérance d'une partie et prévoirait un mécanisme de résolutions des désaccords, de conciliation et d'arbitrage qui permettrait la solution des impasses.

Les ressources du comité paritaire proviendraient d'une cotisation perçue paritairement entre les assujettis patronaux et salariés. Le paritarisme du financement demeure important pour sauvegarder l'équité de ce système où on reconnaît que les deux parties en tirent leur profit et pour éviter que la partie qui serait la seule cotisée acquiert de ce fait une prépondérance factuelle³³.

Comme on l'a vu, le paritarisme peut retrouver de nouvelles applications fort valables dans la société québécoise. Cependant, la multiplicité de comités paritaires dans un seul secteur d'activité est un danger qui leur ferait perdre la plupart de ces avantages. Notre approche au paritarisme se veut sectorielle puisque l'on reconnaît que les nouveaux secteurs d'application où l'on souhaite en voir l'introduction sont interreliés et nécessitent une approche globale et harmonieuse si l'on veut que cela soit pour le plus grand bien du secteur d'activité tout entier.

³³ Voir le mémoire présenté au ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu par le Conseil provincial des comités paritaires de l'industrie automobile, septembre 1981.

ANALYSE DES CRITÈRES D'APPLICATION DU PARITARISME

En guise de conclusion, nous apportons une synthèse sous forme d'une énumération des critères que nous croyons essentiels pour la mise en place du système de façon à assurer sa réussite.

Critères d'application du paritarisme

1. Les partenaires sociaux doivent s'accepter mutuellement et reconnaître la nécessité de leur action mutuelle dans la société. S'ils véhiculent une idéologie qui vise leur destruction réciproque, le comité paritaire deviendra une arène de plus où porter leur combat.
2. Les partenaires sociaux doivent accepter le jeu du paritarisme. Ils devront comprendre qu'il ne s'agit pas d'un mécanisme de remplacement à la négociation collective mais d'une table où l'on discutera sectoriellement des sujets d'intérêts communs à un niveau différent. Il suppose donc une maturité et une responsabilité sociale de la part des partenaires sociaux.
3. Il faut que les partenaires sociaux soient sur un pied d'égalité. On entend par là d'égalité institutionnelle au sein du comité paritaire de même qu'égalité factuelle. Ainsi cette égalité factuelle sera assurée si le nombre des parties à la table est suffisamment élevé pour permettre la représentativité de tous les intérêts présents dans un secteur d'activité afin d'éviter la soumission de tout le système au pouvoir d'un seul groupe. L'indemnisation des associations représentatives telle que nous l'avons traitée plus haut apportera une garantie additionnelle au sain fonctionnement de l'institution.
4. Les partenaires doivent traiter de sujets d'intérêt mutuel sinon on risque d'assister à une réaction d'abandon de la partie qui ne se sentira pas concernée par un sujet, ouvrant ainsi la voie à l'utilisation de l'institution paritaire à des fins égoïstes quant à ce sujet spécifique.
5. La concertation doit se faire sur des matières non contentieuses. Il faut situer les discussions à un niveau autre que celui du rapport de force ou de lutte économique créée par la négociation d'une convention collective. Comme nous l'avons vu les sujets tels la formation professionnelle, les normes minimales de travail, la qualification, les bénéfices de sécurité sociale, la politique de stage industriel se prêtent bien à l'éclosion d'un nouveau rapport entre partenaires sociaux par le biais du paritarisme. Nous ne prétendons pas qu'il s'agit là de sujets où les parties n'ont pas d'intérêts divergents; cependant, nous croyons qu'en ces

- matières leurs intérêts sont plus facilement conciliables et que l'intérêt particulier des parties en de nombreux cas coïncidera avec leurs intérêts communs.
6. L'État devrait jouer un rôle de surveillance afin d'éviter que s'installe au niveau d'un secteur d'activité un corporatisme rétrograde au plus grand détriment de la santé économique du secteur.
 7. La permanence d'un comité paritaire devra jouer un rôle important. Forte, mais souple à la fois, elle devient le fil conducteur nécessaire à l'équilibre des parties et à l'impartialité de l'institution.
 8. Le paritarisme n'est pas une panacée à tous nos maux en matière de relations du travail ni une solution miracle à une tradition de confrontation basée sur la lutte économique entre les parties. On devra donc l'introduire graduellement et d'abord dans les secteurs les moins polarisés où la confrontation est la plus faible.
 9. Le comité paritaire ne doit pas être essentiellement un organisme de réglementation d'un secteur industriel. Le paritarisme mal utilisé risque de fermer les secteurs industriels de leur milieu externe et de devenir un instrument de discrimination. Devenir un pouvoir parallèle de réglementation, c'est étouffer économiquement un secteur industriel oeuvrant dans une économie de marché et c'est souvent favoriser un conservatisme rétrograde face aux changements technologiques de notre société moderne. Le comité paritaire doit d'abord viser à devenir un instrument de concertation mettant en place des programmes d'intérêts communs.
 10. Il faut aussi éviter la multiplicité des comités paritaires dans un secteur industriel. On perdra ainsi la perspective globale nécessaire au sain fonctionnement de la concertation. La santé et la sécurité au travail, la fonction professionnelle, la qualification sont des sujets interreliés et on doit leur apporter une approche harmonisée. Il faut éviter la multiplicité d'objectifs spécifiques visant les sujets. Si notre approche est sectorielle, nous concevrons cependant que le paritarisme s'applique différemment suivant la réalité de chaque secteur industriel.
 11. L'approche paritaire si elle veut échapper au rapport de force doit être décentralisée. On devra partir de la base dans un secteur industriel et dans une région avec la participation des acteurs locaux. Évitions dans un premier temps la participation directe des grandes organisations patronales et syndicales. Le cadre actuel de la société québécoise les place dans un rapport de force continue basé sur la lutte économique et idéologique.

12. Les armes amènent la guerre. Évitions donc alors de donner aux parties oeuvrant au sein d'un comité paritaire des armes pour pousser la réalisation de leurs intérêts égoïstes. Il faut les condamner à s'entendre et non à se battre. S'ils doivent le faire, ils peuvent toujours avoir recours à leurs droits découlant du *Code du travail*.

CONCLUSION

En 1934, l'on instituait au Québec un régime principal de relations industrielles fondé sur le volontarisme de la négociation, la responsabilité mutuelle des parties, et l'harmonie des partenaires sociaux. Ainsi, l'on répondait à une vision chrétienne du contrat social, épousée par une population relativement homogène et peu industrialisée.

Une industrialisation plus massive, et les changements qu'elle a engendrés dans notre société ont amené l'adoption, et une prise d'importance graduelle d'un régime des relations du travail énonçant la reconnaissance syndicale, l'obligation de négocier, et un processus de règlement de litiges, fondé sur un cadre d'affrontement et d'institutionnalisation du conflit dit inévitable entre les parties. Ce système avait pour but de restaurer un équilibre entre les forces des parties.

Dans notre nouveau contexte, l'équilibre est maintenant acquis. De plus, nous vivons des transformations majeures dans notre société et dans notre structure économique qui font appel plus que jamais aux partenaires de coopérer et de cesser cette lutte désuète. Le paritarisme se présente non pas comme une panacée, mais comme une solution raisonnable pouvant répondre aux besoins que nous connaissons. Se voulant toutefois complémentaire au régime actuel de négociation collective, il ne cherche pas à bouleverser brusquement les institutions et les traditions récentes, mais plutôt à déplacer graduellement et à sortir du champ de la négociation collective les éléments sur lesquels les parties ont un intérêt mutuel, et qui ne sont pas au premier abord, de nature conflictuelle. Ce faisant, il allègera le fardeau des parties dans la négociation collective, et aura tendance à détendre les relations à ce niveau par ses relations permanentes, continues et ouvertes sur le plan du dialogue.

Le paritarisme est un concept à la fois adaptable et souple, mais, tel que nous l'avons vu, certaines conditions préalables facilitent son implantation pour produire les résultats voulus. Ainsi, il est réconfortant et encourageant de voir une résurgence d'intérêt envers le paritarisme dans les domaines de la santé et sécurité au travail, la formation professionnelle et les relations du travail. Mais, faudra-t-il se méfier d'une multiplicité de comités

paritaires se chevauchant en divers domaines. En ce sens, les comités paritaires au sens de la *Loi des décrets de convention collective*, et leurs homologues sectoriels, semblent être le point focal à privilégier dans le développement de cet outil.

Dans un contexte où les gens sont souvent portés à chercher des expériences étrangères de toutes sortes pour solutionner leurs problèmes, il est satisfaisant de trouver chez soi des éléments de cette réponse. Nous confirmons ainsi la pensée de Klaus Bohr, que nous citons ici en guise de conclusion.

À mon avis, il serait problématique sinon dangereux, de vouloir transplanter en territoire étranger un système ou même, des mécanismes partiels qui fonctionnent de façon satisfaisante dans le contexte de notre société. J'ai en outre trop de respect envers les forces innovatrices de ce pays, pour ne pas croire que les solutions aux conflits actuels, qui d'ailleurs sont communs à toutes les sociétés industrielles, ne puissent pas être trouvées en rapport avec les expériences acquises dans votre contexte propre de relations du travail³⁴.

The Parity Committee: Anachronistic or Futuristic?

The parity committee, one of the oldest and most neglected institutions in the Quebec industrial relations context, is being rediscovered, both for its traditional value and for its ability to meet our new needs. Recent legislation with regard to worker health and safety, and recent proposals by a Government Task Force on adult education both rely heavily on the parity framework. Similarly, new directions being planned for the Collective Agreement Decrees Act give hope for the future of this concept. Given this increase in awareness and interest, the purpose of this paper is to examine the concept of parity and its historical applications in the field of labour relations as well as its new applications in this particular area, and that of worker health and safety, and vocational training. Based on this examination, we will briefly present some observations concerning the successful uses and applications of parity.

The parity committee is fundamentally a system of industrial government in which equal numbers of employer and employee representatives discuss issues of mutual concern and exercise joint decision-making powers within a cooperative, not conflictual, framework. The parity committee system operates as a complement to existing institutional arrangements, namely the collective bargaining process, and can be applied at a variety of levels: national, industrial, regional and local; and to a variety of subjects, or any single one.

³⁴ Klaus BOHR, «Une expérience européenne de participation: la cogestion allemande», *Participation et négociation collective, op. cit.*, p. 25.

On an organizational level, the parity committee has three important components: a democratic function, an accountability function, and a permanent staff function. On an operational level, certain institutional and individual behaviour patterns influence the functioning and quality of the parity committee.

In order to function properly a parity committee must respect certain guidelines. Basically, the parties must first recognize and accept each other as partners. Both have to accept the parity formula as an answer to their concerns. They must have institutional and factual equality. The subjects they discuss must be of mutual interest, and essentially non-conflictual in nature. The partners have to be held accountable. They should ensure continuity in their work through some form of permanent staffing.

The concept of parity should be introduced gradually, and should not be used as a restrictive or discriminatory regulatory tool. Within a given industrial sector, a multiplicity of committees is to be avoided, though the basic approach should be a decentralized one. Finally, it is essential to remove all possibility of sanctions, in order to oblige the partners to cooperate, rather than engage in warfare.

This approach, in turn, will bear positive results. The partners will develop a sense of belonging to a larger entity, and thus satisfy collective as well as egotistical needs. Industry will have given itself a means of attaining greater industrial peace as well as better quality of working life. This will also have a favourable impact on the conventional labour relations scene in Quebec, both directly and indirectly, by addressing itself to the problem of unorganized workers. Psychologically, this approach should also increase the self-actualization needs of workers and employers by allowing them to get away from the taxing practice of institutionalized confrontation.

This paper basically contends that, as an institution, the parity committee is indeed suited to play a role in today's context. At its inception in the 1930's, the parity committee was a feasible answer to unfavourable conditions, and the prevalent social doctrine of the Catholic Church with regard to labour relations. With massive industrialization, and all of its inherent advantages and disadvantages, Quebec society needed new institutions, more in line with those of the North American context it was at last participating in. This brought about the general marginalization of the parity committee, though it still survived in a handful of sectors. The system by which it was replaced sought to restore a certain balance in the relationship between employers and employees.

In the present context, the balance has been largely attained. In addition, major social and economic changes in our society indicate the urgency of having our social partners cooperate. The concept of parity and its institutionalization is presented not as a panacea, but as a workable and adaptable alternative, capable of meeting today's new requirements. As the concept of parity gains acceptance in various other fields, such as worker health and safety and vocational training however, we should be aware of the need to coordinate these functions to allow them to develop fully.