

## Article

---

« La corporation professionnelle des conseillers en relations industrielles du Québec devant la Commission Beaudry »

Jean-Charles Richer

*Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 40, n° 2, 1985, p. 379-385.

Pour citer cet article, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/050141ar>

DOI: 10.7202/050141ar

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](mailto:info@erudit.org)

# *La Corporation professionnelle des conseillers en relations industrielles du Québec devant la Commission Beaudry*

**Jean-Charles Richer, C.R.I.**

*Le 13 décembre 1984, la Corporation des conseillers en relations industrielles du Québec présentait son mémoire à la Commission consultative sur le travail, présidée par le juge René Beaudry. Il nous est apparu d'intérêt d'extraire de ce mémoire les 20 «propositions d'actions» et les quelques commentaires sous-jacents présentés à la Commission Beaudry.*

## **LE TRAVAIL ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **Vivre d'abord, et sous surveillance attentive, la réforme en santé et sécurité du travail avant de procéder à des amendements ou à d'autres règlements additionnels**

Bien qu'un consensus de plus en plus large semble se dessiner à l'effet que la concertation est la clé du progrès tant social qu'économique, l'on doit constater à ce jour qu'elle n'est pas un des éléments qui ont été privilégiés dans notre modèle nord-américain de relations de travail beaucoup plus caractérisé par l'approche conflictuelle et contractuelle.

Une telle approche basée, somme toute, sur des attitudes doit être partagée par les parties (objectifs communs) et faire l'objet d'un apprentissage et non être imposée par législation.

À titre d'illustration, la réforme québécoise en santé et sécurité du travail a pris forme en 1979 par une loi décrétant, en quelque sorte, un modèle de concertation.

Or, aux dires des nombreux intervenants en cette matière, il appert que la concrétisation de ce dossier, malgré des réalisations fort positives, fait face à de nombreux obstacles majeurs, notamment, ce changement d'approche, c'est-à-dire le passage de relations de confrontation à des relations de concertation et le faible niveau d'intérêt réel des intervenants face au développement de ce dossier.

---

\* Le lecteur intéressé peut se procurer une copie de ce mémoire en s'adressant directement à la Corporation professionnelle des conseillers en relations industrielles du Québec, Montréal.

Ainsi, après cinq ans, malgré le fait que deux groupes de secteurs d'activités aient été déclarés prioritaires, l'on dénombre la formation que de sept associations sectorielles et aucune d'entre elles n'oeuvre dans un milieu prioritaire.

Par ailleurs, parmi les associations mises en place, l'on peut noter la présence de facteurs tels que: intérêt des parties, présence plus ou moins grande de relations de concertation, etc.

Il y a donc lieu d'inciter et d'encourager les parties à vivre ce nouveau type de relations de concertation, à en réaliser les bénéfices et non l'imposer par législation tant en ce secteur que dans le champ plus large de l'ensemble des relations de travail.

### **Des conférences industrielles tripartites volontaires et permanentes**

Comme corollaire à la proposition précédente, si l'on veut «implanter» un modèle centré sur la concertation, la stratégie de changement pour implanter ce renouveau au sein des relations de travail devra être basée sur l'objectif visant à créer une histoire et une expérience positive face à la concertation.

Il s'agit de travailler à transformer graduellement la perception négative qu'ont, de façon générale, les parties en leur permettant de vivre de nouvelles expériences en ce domaine.

La promotion et l'implantation d'un tel modèle de concertation devront se faire par étapes à être définies et agencées selon les vécus des parties.

Ainsi, une première phase serait la création d'organismes qui seraient mis en place afin de permettre aux parties de jouer leur rôle comme agents sociaux responsables.

Ces organismes auraient un rayonnement provincial et seraient constitués sur une base sectorielle avec mandats de dégager des orientations générales et de rechercher des solutions face à certains problèmes pouvant être traités sur une base sectorielle, tels que:

- . la législation en relations de travail
- . le chômage dans certains secteurs d'activités
- . l'implantation de l'informatique
- . etc.

En somme, l'implantation volontaire de conférences industrielles tripartites et permanentes où les parties concernées traiteraient de sujets d'intérêt commun et à propos desquels une approche de concertation serait bénéfique.

## **L'ENTREPRISE ET LA GESTION**

### **Que l'État accorde de plus grands avantages fiscaux aux petites, moyennes ou grandes entreprises qui se chargent du perfectionnement de la compétence de leur personnel**

On ne saurait trop insister sur l'importance pour le travailleur de la formation et du perfectionnement, non seulement pour accéder au marché du travail, mais également dans un environnement de plus en plus de haute technologie, pour conserver un emploi.

Les entreprises doivent donc avoir des programmes de formation appropriés si elles veulent répondre aux besoins de leur main-d'oeuvre face au changement et être plus compétitives.

Sans minimiser le rôle de l'État et des maisons d'enseignement, bien que leur gestion de la formation continue de se faire trop souvent de façon traditionnelle, les entreprises, dont les besoins sont différents, doivent se doter de programmes de formation sur mesure.

L'octroi d'avantages fiscaux aux entreprises qui «investiraient» dans des programmes de formation et de perfectionnement serait la voie d'accès toute désignée afin de favoriser cette dimension de la gestion des ressources humaines, et ce, particulièrement pour les PME, nombreuses au Québec, qui ne disposent pas des capitaux nécessaires.

### **L'information à la PME**

Les gouvernements, et de nombreux ministères à chacun des paliers gouvernementaux, offrent divers programmes de formation.

Ceux-ci sont souvent mal connus.

Il devient impérieux que les entreprises soient bien informées des moyens et programmes mis à leur disposition afin de parfaire la compétence de leur personnel.

### **Recherche évaluative des résultats coûts-avantages en formation**

Au cours des prochaines années, il sera de plus en plus question de formation et d'accroissement des compétences. Il importe d'éviter des erreurs d'orientation et de mauvais choix de formules.

Comment faire le partage des choses sans de justes formules d'évaluation coûts-bénéfices?

Que les centres de formation professionnelle, l'institut national de productivité et le service de recherche du ministère du Travail établissent des modèles d'évaluation quantitative de la portée des argents et du temps investis en matière de formation.

### **Service d'aide en formation**

Les travailleurs en place ne doivent pas devenir chômeurs à perpétuité à cause de la venue de la technologie et la main-d'oeuvre en retrait doit être récupérée.

Contrairement aux grandes entreprises, les PME qui emploient la majorité des salariés du Québec et sur lesquelles notre économie compte en grande partie n'ont souvent pas les moyens financiers pour former adéquatement leur main-d'oeuvre.

À l'intention particulière de ces PME, l'État devrait défrayer le coût d'un «service d'aide en formation» afin de faire connaître les moyens disponibles et les avantages de la formation découlant d'un plan de main-d'oeuvre méthodique.

### **L'importance de la gestion des ressources humaines**

Tous constatent que la gestion des ressources humaines a pris tellement d'importance de nos jours que les entreprises y consacrent de plus en plus de temps et d'efforts.

Les entreprises les plus prospères ont vite réalisé que la clé de leur succès résidait dans la qualité de leurs ressources humaines et n'ont pas hésité à mettre l'accent sur la participation, les communications, la formation et la motivation.

Certaines orientations s'imposent:

- . l'État doit réduire ses interventions dans la gestion des ressources humaines. Les lois et règlements sont souvent la cause de conflits alourdissant la gestion des ressources humaines. Les gestionnaires doivent prioritairement gérer adéquatement les ressources humaines plutôt que de consacrer leur temps à satisfaire des exigences gouvernementales;
- . l'ensemble du personnel cadre à quelque niveau qu'il soit doit être conscient de ce nouveau défi et être familier avec les concepts modernes de gestion des ressources humaines;
- . le travail doit être revalorisé. Compte tenu de la diminution du niveau de productivité ces dernières années, il est urgent d'encourager les travailleurs à être plus efficaces et à produire de la qualité. L'État doit encourager les entreprises à prendre action et les aider financièrement dans cette voie;
- . le droit du travail doit tenir compte de cette nouvelle réalité et devenir plus souple en ce qui a trait au statut des salariés (temps partiel, occasionnel, etc.), aux normes minimales qui ne doivent pas devenir le «pattern» des entreprises, mais viser à corriger des situations déficientes.

Le gestionnaire des ressources humaines doit faire preuve de créativité et suggérer l'innovation progressive et le gouvernement a tout intérêt à laisser aux entreprises le choix des concepts et des programmes par lesquels elles veulent appuyer leur gestion, car la concurrence, la productivité, les pressions syndicales et sociales sont plus efficaces que toute intervention gouvernementale.

### **Aide à la PME face à ses cadres**

En plus d'aider les PME par l'octroi d'avantages fiscaux en regard de la formation (proposition n° 3), de tels avantages vraiment incitatifs pourraient également être accordés aux cadres qui investiront dans leur formation et perfectionnement.

**Expériences partagées**

Le gouvernement, en ses publications, doit faire connaître les projets ou expériences qui se sont avérés bénéfiques en matière de gestion des ressources humaines afin de faciliter cette recherche de qualité de gestion aux différents partenaires sociaux.

**LES RELATIONS SYNDICALES-PATRONALES****L'entreprise: base première des relations syndicales-patronales**

Il apparaît parfois paradoxal de tantôt demander l'intervention de l'État et tantôt de lui demander de ne pas le faire.

Nous éviterions une telle situation si le gouvernement dosait mieux ses interventions. Si l'État a un rôle à jouer en cette matière, il doit aussi savoir où s'arrêter.

Si l'on doit accueillir favorablement le rôle interventionniste de l'État chaque fois que l'intérêt public l'exige, il n'en est pas de même de ce que l'on pourrait qualifier de «la discrétion ministérielle», celle-ci ne doit pas excéder, par toutes sortes de moyens, les lois en vigueur et les diverses instances responsables de leur application.

Il ne peut pas y avoir ces lois-cadres qui laissent place à des règlements qui ne sont connus qu'ultérieurement seulement.

L'entreprise locale doit demeurer le lieu privilégié des négociations et des relations syndicales-patronales.

**Négociation multipartite volontaire**

Que ce type de négociation soit spécifiquement reconnu au Code du travail et que les parties en cause soient tenues, avant de procéder, de faire dépôt au ministère du Travail de leur accord à cette fin.

**Médiation préventive**

Afin de favoriser l'implantation de modèles de concertation, que le gouvernement fasse connaître et développe davantage ce service de médiation préventive volontaire.

**Accessibilité de l'information**

Il se publie beaucoup de choses, notamment en relations de travail et l'accès à ces informations est parfois très difficile. Du côté gouvernemental, beaucoup de renseignements sont souvent tenus en filière et non disponibles.

Ces renseignements, informations, publications, etc. devraient être accessibles aux parties à des prix abordables, et ce, particulièrement en matière arbitrale et au niveau des décisions des agents administratifs.

### **Arbitrage d'une première convention collective**

Le tribunal responsable d'une telle décision doit d'abord entendre les parties, déceler les causes de leur malentendu, puis faire oeuvre de médiation et de rapprochement, somme toute aider les parties à convenir. S'il y a échec en cette matière, alors seulement décider en leur lieu et place selon les moeurs en vigueur et les particularités propres aux parties concernées.

### **Multiplicité des recours**

L'individu aux prises avec un problème peut s'adresser de façon concurrente à de multiples instances.

Que les lois du travail (jusqu'à l'avènement d'une loi du travail unifiée) interdisent l'exercice d'une multiplicité de recours qui ne peut être que préjudiciable à l'une ou l'autre des parties.

### **Un guichet unique: les droits de recours**

Les nombreuses instances, en matière de relations de travail, de même que les très nombreuses lois et règlements, font en sorte qu'il est très difficile pour le citoyen intéressé à s'y retrouver.

S'il faut vivre encore un bout de temps avec une telle situation, il y aurait lieu, dans ce domaine, d'avoir un guichet unique pour bien renseigner et informer rapidement les personnes qui se croient lésées de leurs droits et recours possibles.

### **Pénalités accrues**

Les règles de rigueur en matière de grève et de lock-out doivent être respectées partout.

Leur violation commande pénalités appropriées.

Le Code du travail doit comporter des pénalités accrues quant au non-respect de ses règles.

### **Définitions unifiées**

La terminologie qui a cours en relations de travail varie d'une loi à l'autre (ex.: cadre, entreprise, etc.).

Une uniformisation et une harmonisation de cette terminologie s'imposent afin d'éviter imbroglio et dépenses arbitrales ou judiciaires.

### **Vote de grève**

Qui doit décider du déclenchement d'une grève?

Depuis trop longtemps la réponse se fait attendre.

Il y a lieu que tous les salariés assujettis à une accréditation soient habilités d'exprimer leur vote, compte tenu de leur contribution financière obligatoire au syndicat et de leur intérêt personnel directement en cause.

### **Participation de la Corporation professionnelle des conseillers en relations industrielles**

Considérant la diversité de formation et de provenance de ses membres, la Corporation serait habilitée à conseiller le gouvernement lors de certaines nominations, d'autant plus que le législateur a reconnu aux conseillers en relations industrielles, et ce, sous titre professionnel exclusif, l'art des relations de travail.

Une telle démarche pourrait s'appliquer, entre autres, lors de la sélection ou nomination de membres de diverses instances du travail (ex.: tribunal du travail, conciliateurs, commissaires au travail, etc.).

Telles sont pour l'essentiel les propositions d'action contenues au mémoire de cette corporation.

### **Régimes de santé et sécurité et relations du travail**

*Préface*, Gilles FERLAND — *Introduction*, Rodrigue BLOUIN, René BOULARD, Jean-Paul DESCHÊNES, Michel PÉRUSSE — *Régimes de santé et sécurité et relations du travail*, Michel PÉRUSSE — *Priorités en santé et sécurité du travail: secteur public et secteur privé*, Marcel SIMARD — *Commentaires*, Jean-Guy LEDUC, Maurice LEMELIN, Alain VINET — *Concertation et participation: mythe ou réalité?*, Florian OUELLET — *Commentaires*, Anne-Chantal DUMAS, Monique SIMARD — *Table ronde — La santé et la sécurité dans l'entreprise*, Robert BOUCHARD, Pierre-R. CLÉMENT, Étienne GIASSON, Michel GUILLEMETTE — *L'impact de la Loi sur les conventions collectives*, René BOULARD — *Droit de refus et retrait préventif: succès ou échec?*, Marie de KONINCK, Roy HEENAN, — *La prévention: une utopie?*, Fernand TURCOTTE — *Commentaires*, Claude DROUIN, Denise PLAMONDON — *Santé et sécurité du travail: une affaire de professionnels?*, Jacques BRUNET — *Les coûts et bénéfices du régime*, Gilles BEAUSOLEIL — *Table ronde — Déceptions et espoirs*, Ghislain DUFOUR, Frank FAVA, Jean-Paul HÊTU, Louis LABERGE, Gérard LAROSE, Robert SAUVÉ.

ISBN 2-7637-7030-4

1 volume - 285 pages - 1984 - Prix: \$17.00

Les Presses de l'Université Laval

Cité universitaire

C.P. 2447. Québec, P.Q., Canada  
G1K 7R4