

Convention collective et sécurité sociale Social Security and Collective Bargaining

Jean-Réal Cardin

Volume 18, Number 1, January 1963

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1021451ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1021451ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Cardin, J.-R. (1963). Convention collective et sécurité sociale / Social Security and Collective Bargaining. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 18(1), 3–16. <https://doi.org/10.7202/1021451ar>

Article abstract

NATURE AND EVOLUTION OF COLLECTIVE BARGAINING

The practice of collective bargaining performed on a private and contractual basis surely constitutes one of the main characteristics of our present industrial relations system. This is true both for Canada and the United States according to the fact that the same «pattern», to a large extent, applies in both countries.

This «contractual» or «private» character of our collective bargaining system is not determined solely by the «capitalistic» régime of our economy, nor is it exclusively a consequence of the pragmatic philosophy of our labour movement coupled with the vigor of our private law. Instead, it merely reflects, in our opinion, the traditionally dynamic nature of the North American economy of which we are part. Our economy can still afford tolerating a certain amount of freedom in private economic decisions and competition on the labour market may take place in a measure sufficient to enable a «private» system of collective bargaining to work successfully.

In spite of repeated criticisms, collective bargaining has assumed new dimensions unthought of some thirty years ago; so much so, that we may now pretend without risk of being refuted, that it really constitutes the core of the whole industrial relations system of ours. What originally was a mere compromise concerning a few items of negotiations has now become the device «par excellence» through which the labour force, not only secures the promotion of its economic interests, but also acquires a new and unproved status in our economic society.

This new role of collective bargaining has been assumed progressively from the moment when trade-unionism, taking advantage of new texts of law emanating from public authorities short before the last World War, has revised its structural, functional and ideological positions. Union demands were no longer limited to wages and conditions of work, but covered a host of subjects heretofore considered as the exclusive prerogatives of management. Accordingly, the scope of collective bargaining was enlarged so as to include most of the workers' work-life phases, including social security in and out of the negotiations unit.

In a country where social security systems emanating from the State have taken so long to develop, collective bargaining has assumed a pioneer role that is not going to vanish soon. What trade-unions have gained from governments, in other countries, they have in part secured in North America through collective bargaining. No matter the conception one has of the trade-union movement in our country, the facts clearly establish that it is through collective bargaining that workers have secured enlarged social security benefits.

Long term collective agreement were relatively new twenty years ago; they are now a current practice. Attempts to solve problems of employment and income security, retirement, illness and hospitalization were not common fifteen years ago as they are today. We assist presently to a proliferation of formulae aiming at the coverage of such risks through collective bargaining.

THE IMPACT OF THE COLLECTIVE BARGAINING PROCESS

Considering that more than one million and a half workers throughout Canada are covered by collective agreements, it is easy to measure the impact of such a device on the standard of living and on the status of wage earning people among the Canadian population. According to a survey conducted by the Department of Labour of Canada in 1960, over 66% of the labour force in manufacturing industry were covered by collective agreements. In the mining industry («metal» section) the proportion attained 82% and was up to 89% in the «coal» section of the same industry. In Quebec, more particularly, there are presently over two thousand collective agreements in force covering more than three hundred thousand people.

Moreover, owing to the strategic concentration of the trade-union membership in the most vital sectors of the economy; and due to the direct impact of the negotiations in large concerns over satellite firms, collective bargaining derives a much larger influence than official statistics show.

COLLECTIVE BARGAINING AND SOCIAL SECURITY FOR WORKERS

Collective bargaining in itself has already contributed largely to the social and economic security of the wage-earners. Now, through what we call «fringe benefits» collective bargaining reaches the heart of the problem of economic and social security for union members. Twenty years ago, such benefits were largely ignored by the parties to collective bargaining. Presently, they represent something like about 20% of the average labour costs in industry. Though the expression «fringe benefits» is very inclusive, there is a distinction to be made between benefits representing a mere addition to the labour income and those aiming above all at securing a better security and an improved welfare for workers and their families, without being too closely related to the remuneration of the work done. The latter are mainly to be considered when reference is made to the potentialities of collective bargaining as regards economic security and social welfare.

Negotiated systems of retirement benefits, schemes for group life-insurance, accident and illness insurance, hospitalization benefits, guaranteed annual wage systems, supplementary unemployment benefits and like devices are to be counted in the latter group of benefits. They cover the main sources of insecurity for workers on the economic and familial grounds.

In 1956, in Canada, according to a survey of the Department of Labour, a little more than 10% of the existing labour agreements in the manufacturing industry provided for unemployment supplementary benefits or guaranteed employment to a different extent.

For the same year (1956) about half the number of existing collective agreements studied by the survey contained clauses concerning life and accident insurance as well as indemnities for hospitalization, medical and surgical cares for workers and their families. Near 25% of these agreements provided for a pension plan with the contribution, in whole or in part, of the employer.

THE LIMITATIONS OF COLLECTIVE BARGAINING TOWARD SOCIAL WELFARE

In spite of the fact that collective bargaining has already done much toward the social welfare of those covered by it, and irrespective of its spectacular development in this respect since one decade or two, it is unquestionably true that, by its very nature and due to the limited degree of its future expansion, such a device presents built-in limitations that one never must lose sight of.

Structural and technical difficulties impose certain limits to the development of collectively bargained social security programs through «private» collective agreements. There must be, for the non-unionized labour force, and to a lesser degree, even for those covered by collective agreements, a specific and decisive intervention of the State in social welfare matters. So long as our industrial relations system remains what it is presently; so long as more than half the labour force stays outside the scope of our «private» collective bargaining institutions; so long as the means of cooperation between organized workers and managements are not improved and enlarged in some institutionalized fashion, it would be pure fancy to pretend that collective bargaining could be the global solution to welfare problems.

Larger and more inclusive schemes of a private or public nature have to be devised, toward which collective bargaining should normally assume a subsidiary function.

Convention collective et sécurité sociale

Jean-Réal Cardin

Le régime canadien des relations du travail repose sur la convention collective négociée au plan de l'établissement. Graduellement le contenu des conventions collectives s'est élargi pour comprendre non seulement la plupart des aspects de la vie au travail mais encore ceux de la vie du travailleur hors les cadres de l'entreprise même touchant sa sécurité économique et sociale ainsi que celle de sa famille. Quelle est l'extension de cette sécurité sociale dans les conventions collectives? Quelles en sont les limitations? Est-ce que la sécurité sociale organisée par l'Etat fera disparaître la forme contractuelle? Voilà quelques-unes des questions auxquelles répond l'auteur.

Nature et évolution de la convention collective

La convention collective, de caractère contractuel et privé, constitue à n'en pas douter, la caractéristique par excellence de notre système de relations industrielles présentement. Cette affirmation est vraie à la fois des Etats-Unis et du Canada, si l'on songe qu'en matière économique et industrielle, le même « modèle » s'applique à peu près sans variante d'importance d'un côté comme de l'autre du quarante-cinquième parallèle.

Ce qui caractérise le régime nord-américain de relations industrielles et l'oppose en quelque sorte aux régimes britannique ou d'Europe continentale, c'est que la convention collective dans un tel système soit axée avant tout sur l'entreprise considérée comme unité de production ou de distribution à l'échelon local et ne constitue pas, sauf quelques exceptions notables, une vaste base réglementaire englobant tout un secteur industriel ou commercial sous l'autorité plus ou moins déguisée de l'Etat ou de ses organismes administratifs.

CARDIN, JEAN-RÉAL, avocat (B.C.L., McGill), M.A. Rel. Ind. (Université de Montréal), études graduées en Économique, Sociologie et Relations industrielles (Université de Chicago), professeur au Département des relations industrielles de l'Université Laval.

L'immense majorité de nos conventions collectives participent encore de l'esprit de l'entreprise privée et du principe de la liberté de contrat transposé sur le plan collectif. Elle se négocie le plus souvent au niveau local, entre deux parties relativement « autonomes » quant à leurs décisions immédiates, en dépit du fait que de plus en plus, les règles de procédure quant à sa négociation et à son administration, soient posées par l'Etat et que même les règles « de substance » tendent à être imposées dans une mesure plus large par les grandes centrales syndicales ou les associations patronales.

Ce caractère contractuel et privé de notre convention collective n'est pas dû seulement à la « tradition capitaliste » nord-américaine, au caractère « pragmatique » (i.e. non idéologique) de notre syndicalisme, ou à la vigueur de notre droit privé, mais il s'inscrit avant tout, à notre avis, comme une des conséquences inévitables du dynamisme même de l'économie nord-américaine, à laquelle nous participons dans une large mesure. Notre économie peut en effet supporter, encore aujourd'hui, une certaine dose de liberté dans les décisions économiques particulières, et la concurrence sur le marché du travail entre les « offrants » (les travailleurs) et les « prenants » (les directions d'entreprises) peut s'exercer avec assez de discrétion pour permettre au régime de la convention collective « privée » de subsister à peu près intact de nos jours.

Mais, ce qu'il y a de plus important à considérer ici, c'est que, loin de s'anémier, de perdre de l'importance et de se laisser « dépasser » comme formule d'établissement des conditions de travail et de moyen de revendication ouvrière, la convention collective, depuis environ une trentaine d'années a acquis une importance capitale dans l'industrie moderne; elle a atteint une envergure insoupçonnée par ceux mêmes qui la pratiquaient jadis, au point de constituer désormais le « pivot » des relations industrielles modernes dans les économies libres, dont la nôtre. Elle est devenue en quelque sorte la « loi du métier et de l'industrie » autour de laquelle s'organise et se déroule la vie industrielle tout entière dans les secteurs syndiqués de l'économie. Alors qu'elle n'était au commencement qu'un compromis plus ou moins reconnu, relativement instable et toujours limité dans le temps et dans les objets, sans force juridique d'aucune sorte, ouverte à tous les aléas de la conjoncture et victime des humeurs belliqueuses des parties en présence, elle est maintenant devenue l'instrument par excellence de la promotion du salarié dans l'entreprise, la voie royale par où les privilèges du citoyen à part entière dans notre société économique lui seront inéluctablement octroyés.

Ce grand mouvement vers l'élargissement progressif du concept et du rôle de la convention collective chez-nous s'est amorcé avec la transformation spectaculaire des structures syndicales qui s'est produite à partir des années '30 sous la poussée de la reprise économique accompagnant la deuxième guerre mondiale et grâce à l'impulsion des législations nouvelles en matière de relations industrielles décrétant un statut de la convention collective qu'elle n'avait jamais eu auparavant dans notre économie. Le syndicalisme, en délaissant les cadres étroits du métier pour assumer ceux de l'industrie tout entière, a en même temps abandonné la plupart des aspects « restrictifs » que comportait son action en matière de revendications et n'a plus limité ses demandes aux salaires, au régime des heures de travail et à la sécurité de l'emploi pour ses membres; il a, par la force de ses nouvelles fonctions dans l'industrie, fonctions dorénavant autorisées positivement par la législation, fait porter le poids de ses demandes sur une foule de sujets autrefois considérés, aussi bien par lui-même que par la direction des entreprises, comme la chasse-gardée inviolable des détenteurs de capitaux.

C'est ainsi que nous avons vu entrer sous la coupe de la convention collective, c'est-à-dire devenir matière à négociation, non seulement la plupart des aspects de la vie au travail, mais encore ceux de la vie du travailleur hors les cadres de l'entreprise même touchant sa sécurité économique et sociale ainsi que celle de sa famille. Dans un pays où la sécurité sociale émanant de l'Etat ou des organisations officiellement investies de pouvoirs a tant tardé à se manifester, le rôle de la convention collective en ce domaine a été et reste encore dans une large mesure un rôle de pionnier et qui n'est pas prêt à notre avis, de disparaître entièrement. Si nous savons tenir compte du contexte socio-économique dans lequel historiquement se sont développées nos relations industrielles nous ne saurions être surpris du rôle capital que la convention collective a joué dans l'élaboration et la diffusion des mesures de sécurité économique et sociale en faveur des salariés de notre économie. Ce que les syndicats dans d'autres pays, ont conquis en matière de bien-être social de la part des autorités publiques, grâce à l'action politique, ils sont en voie de l'obtenir chez nous par le truchement de la convention collective particulière. Evidemment, un tel procédé comporte ses faiblesses; nous y reviendrons plus loin. Ceci n'infirme en rien cependant l'excellence du procédé dont on peut dire qu'en théorie à tout le moins, il est supérieur à tout autre, selon nous, ni ne doit nous le faire rejeter sous prétexte qu'il ne satisfait pas aux idéologies qu'on entretient quant au rôle et à la nature de l'action syndicale chez nous. Les faits sont là:

c'est par la convention collective qu'un bon nombre de travailleurs syndiqués ont bénéficié de plus larges mesures de sécurité sociale au Canada. Il s'agit simplement pour nous d'en consigner la constatation.

Il est donc acquis présentement que la convention collective, en dépit de l'accent mis sur l'action politique directe dans les hauts lieux syndicaux au Canada, n'en demeure pas moins l'instrument par excellence au moyen duquel les syndicats peuvent bonifier la condition économique et sociale de leurs membres. Elle demeure ce mécanisme délicat et ingénieux capable à la fois, de promouvoir, et la stabilité et le changement dans les relations du travail.

L'évolution récente, dont le point de départ se situe aux environs de 1950, a démontré à quel point les négociations collectives privées ont permis aux syndicats et aux entreprises de résoudre des problèmes nouveaux n'ayant pas cours dans les années antérieures. Les conventions à long terme n'étaient pratiquement pas connues avant 1950. Elles sont monnaie courante présentement. Il y a une quinzaine d'années, les tentatives au niveau des négociations privées afin de trouver une solution aux problèmes de la sécurité de l'emploi et du revenu, de la mise à la retraite, de la maladie et de l'hospitalisation, étaient dans l'ensemble très limitées. Nous assistons présentement à une prolifération de formules nouvelles devant servir à couvrir ces risques divers au moyen de la convention collective. La même chose s'est produite en matière de changements technologiques et d'automatisation. Alors qu'avant 1950, peu de chose était fait dans le sens d'une action commune et positive afin de pallier les inconvénients de changements brusques dans la technologie, maintenant les conventions collectives contiennent sur ce sujet, dans plusieurs secteurs hautement syndiqués, des politiques précises afin de prévenir et de contrôler de tels changements.

Importance de la convention collective

Si l'on songe que plus de 1,500,000 de travailleurs salariés à travers le Canada sont couverts par des conventions collectives quant à la détermination de leurs conditions de travail et aux autres avantages qui accompagnent ces conditions du point de vue sécurité économique et bien-être social nous pouvons nous faire une idée de l'importance d'un tel procédé dans l'établissement du niveau de vie et du statut des classes salariées dans l'ensemble de la population canadienne. D'après une enquête menée en 1960 par le Ministère fédéral du Travail sur les con-

ditions de travail dans l'industrie canadienne,¹ nous voyons que 66% des travailleurs d'usine de l'industrie manufacturière étaient régis par des contrats collectifs de travail. Dans l'industrie minière, pour ce qui est du secteur « métaux », la proportion montait à 82% et à 89% dans le secteur du charbon de la même industrie. Enfin, pour la seule Province de Québec, environ 2,000 conventions collectives de travail sont actuellement en cours dans les différents secteurs industriels et commerciaux de cette Province, couvrant au-delà de 300,000 travailleurs.

Ces quelques chiffres, il va sans dire, ne rendent pas un compte exact de l'influence de la convention collective sur l'économie en général. En effet, nous savons tous la « pression » qu'exercent les secteurs syndiqués sur les non-syndiqués dans l'ensemble de l'économie. Par la concentration stratégique de l'organisation syndicale dans les secteurs vitaux de l'économie; par l'influence directe qu'ont les négociations chez les grands employeurs sur les entreprises-satellites, la convention collective atteint un rayonnement chez les non-syndiqués autrement plus large que les statistiques officielles peuvent le laisser supposer. Il va sans dire que ces remarques s'appliquent autant, sinon plus, aux avantages en matière de sécurité économique et de bien-être social, qu'aux simples conditions de rémunération et de travail.

La convention collective et la sécurité économique et sociale des travailleurs

Ayant déterminé la nature et l'importance de la convention collective dans notre économie, voyons un peu ce qu'elle apporte aux travailleurs en matière de bien-être économique et social. Nous signalerons en terminant certaines limitations qui s'attachent encore à cette institution et l'empêchent de jouer un rôle plus grand dans ce domaine.

Il faut d'abord remarquer que la convention collective, de par ses fins mêmes qui sont d'assurer un meilleur revenu aux travailleurs, une stabilité et une sécurité d'emploi plus grandes, de meilleures conditions physiques et psychologiques de travail, a déjà apporté une contribution des plus précieuses et des plus efficaces au « bien-être » de ces derniers et de leurs familles. Cependant, à mesure qu'elle s'est développée, que les relations entre les parties contractantes ont mûri, que les redressements de base ont été opérés, la convention collective, loin de devenir

(1) *Working Conditions in Canadian Industry 1960*. Economics and Research Branch Department of Labour, Canada, pp. 66-92-93; dans « Analyse des conventions collectives de travail: aspects méthodologiques », par Félix Quinet, *Relations industrielles*, Presses de l'Université Laval, janvier 1962, vol. 17, no 1, pp. 3-14.

une institution périmée comme on l'a prédit en certains quartiers, a ouvert à la négociation une foule de problèmes se situant au-delà des pures conditions de travail et intéressant directement le bien-être et la sécurité économique des travailleurs et de leurs dépendants.

C'est en cela que consiste, à n'en pas douter, la véritable révolution qui a marqué la négociation collective depuis la fin de la deuxième grande guerre. Ce que les Américains appellent « fringe benefits » et qui peut se traduire en français par des expressions telles que « bénéfices marginaux », « bénéfices d'appoint », ou encore « bénéfices sociaux », constituent l'ensemble de ces mesures dépassant le salaire pur et simple et s'attachant surtout au bien-être et à la sécurité économique des travailleurs. ²

Une comparaison sommaire des conventions collectives actuellement en vigueur avec celles ayant cours il y a quinze ou vingt ans, nous indique que de telles mesures, lesquelles constituent présentement environ 20% des coûts moyens de travail des employeurs, n'existaient à peu près pas il y a quinze ou vingt ans. Bien qu'il existe une variété presque infinie dans le nombre, l'importance et les formules de ces mesures selon les conventions collectives étudiées, nous pouvons les regrouper sous certains vocables qui se retrouvent totalement ou en partie dans une foule de contrats collectifs en vigueur.

Sans prétendre à une énumération complète, voici les principaux sujets de négociation affectant la sécurité et le bien-être économiques des salariés soumis à la convention collective:

- 1 — Vacances payées.
- 2 — Fêtes chômées et payées.
- 3 — Rémunération de base en cas d'appel au travail sans qu'il y ait effectivement service rendu. (« Reporting pay » et « call-in pay »)
- 4 — Primes au travail du dimanche, du samedi, ou de certaines fêtes.
- 5 — Primes d'équipes de soir ou de nuit.
- 6 — Allocations de licenciement.
- 7 — Jours chômés ou payés à l'occasion d'un décès dans la proche famille.

(2) Pour une discussion plus complète autour de cette notion de « bénéfices sociaux » ainsi que son appréciation en regard de la convention collective, Cf. « Bénéfices sociaux et initiative privée », Rapport du XIVe Congrès des Relations industrielles de Laval, Les Presses de l'Université Laval, Québec 1959, 180 pp.

- 8 — Caisses de retraite entière ou partiellement payées par l'employeur.
- 9 — Assurance-groupe sur la vie.
- 10 — Assurance-maladie-accident pour le travailleur et sa famille couvrant les soins médicaux, dentaires, etc., en cas de maladie ou d'accidents au travail.
- 11 — Assurance-hospitalisation, couvrant les soins chirurgicaux, les remèdes, les analyses de laboratoire, etc.
- 12 — Congés de maternité.
- 13 — Salaire annuel garanti (bénéfices d'assurance-chômage supplémentaires, etc.).

Bien que tous ces avantages soient communément désignés sous le vocable de « bénéfices marginaux », une distinction est à faire, croyons-nous, entre ceux qui ne représentent en somme qu'un supplément de salaire ou à tout le moins diverses formes de rémunération venant grossir les émoluments de base des travailleurs, et ceux qui s'attachent avant tout à la sécurité économique et au bien-être social de ces derniers et de leurs dépendants, sans rapport direct ou indirect avec la rémunération même de la prestation de travail. Ce sont ces derniers surtout qu'il s'agit de considérer lorsqu'on réfère aux possibilités de la convention collective en matière de bien-être, pour les travailleurs salariés. Font partie de ce groupe les systèmes négociés de caisses de retraite, les plans d'assurance-groupe sur la vie, les systèmes d'assurance-maladie et accident, l'assurance-hospitalisation, les congés de maternité, le salaire annuel garanti et les bénéfices supplémentaires en cas de chômage, et certains autres avantages de moindre importance variant selon les conventions étudiées. Ces avantages font de plus en plus partie des matières négociées collectivement car ils répondent aux principaux motifs d'insécurité des travailleurs salariés sur les plans économique et familial.

Une des hantises les plus profondes et tenaces chez le salarié, c'est le chômage éventuel. Bien que l'assurance-chômage existe chez nous depuis 1940, les imperfections du système quant aux montants, à la durée et aux conditions des prestations, ainsi qu'aux catégories d'employés couverts, ont fait que les syndicats, surtout depuis la récession économique de 1949-50 et à cause de la récurrence périodique d'un niveau assez élevé de chômage depuis ces années, ont tenté de substituer aux augmentations des salaires qu'ils ne pouvaient plus obtenir aussi facilement qu'auparavant, des garanties d'emploi ou de salaire pour des

périodes plus ou moins longues selon leurs forces respectives de négociation. Aux Etats-Unis, dans la métallurgie, l'automobile, l'industrie du verre, etc., on a donné une importance considérable à de tels plans, lesquels sont beaucoup moins praticables dans la moyenne et petite entreprise, toutefois. Au Canada, en 1956 selon un relevé-échantillon effectué par la Division de l'Economique et de la Recherche du Ministère fédéral du Travail, environ 10% des contrats collectifs de travail dans l'industrie manufacturière, contenaient des dispositions à ce sujet, et le mouvement va s'accroissant de ce côté.

DISPOSITIONS CHOISIES DE CONVENTIONS DANS L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE
AU CANADA, 1956

(458 conventions, 308,500 travailleurs) ³

Dispositions	Conventions		Travailleurs	
	Nombre	Pour-cent	Nombre	Pour-cent
Salaires garantis (semaine ou plus)				
Travail ou salaire garanti pour 20 semaines ou plus durant l'année	1		1,300	
Régime de prestations supplémentaires de chômage . . .	12	3	32,600	11
Travail ou salaire garanti pour plus d'une semaine mais moins de 20 semaines	5	1	3,500	1
Travail ou salaire garanti pour une semaine	17	4	16,200	5
Autres	7	1	8,700	3
Absence de dispositions . . .	416	91	246,200	80

Quant aux risques de la maladie, des accidents, de la mort prématurée, ainsi qu'à l'éventualité de la retraite, les conventions collectives et particulièrement celles des dernières années révèlent encore un souci accru de parer aux déficiences pécuniaires du travailleur aux prises avec ces problèmes. C'est ainsi que toujours pour l'année 1956, presque la moitié des conventions collectives étudiées, soit 48%, contenaient des clauses relatives à l'assurance-vie et accident, alors que plus de la moitié, soit 51%, prévoyaient des indemnités hospitalières, médicales et chirurgicales pour les travailleurs couverts et aussi dans la plupart des cas, pour leurs familles. Enfin, toujours selon le même échantillon, près du quart des conventions collectives de cette année-là contenait un plan de caisse de retraite (régime de pensions) financé en tout ou en partie par l'employeur.

(3) *Conventions collectives dans l'industrie manufacturière au Canada, 1956.* Gazette du Travail, Ministère du Travail, Ottawa, avril 1957, vol. LVII, p. 479

DISPOSITIONS CHOISIES DE CONVENTIONS DANS L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE
AU CANADA, 1956

(458 conventions, 308,500 travailleurs) ⁴

<i>Dispositions</i>	<i>Conventions</i>		<i>Travailleurs</i>	
	<i>Nombre</i>	<i>Pour-cent</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pour-cent</i>
Pensions:				
Régime de pension, absence de détails	62	14	42,800	14
Régime de pension, contributions patronales-ouvrières . .	16	3	12,500	4
Régime de pension financé par l'employeur	17	4	46,800	15
Autres	4	1	2,900	1
Absence de dispositions . .	359	78	203,500	66
Assurance collective et prestations en argent:				
Assurance-vie	121	26	104,700	34
Assurance-accident	75	16	63,400	21
Prestations hebdomadaires en argent, accident et/ou maladie	116	25	97,400	32
Régime non détaillé	85	19	53,000	17
Absence de dispositions . .	239	52	145,300	47
Assurance collective, indemnités hospitalières, médicales et chirurgicales:				
Indemnités hospitalières, travailleur seulement	3	1	1,400	1
Indemnités hospitalières, travailleur et famille	82	18	84,000	27
Indemnités chirurgicales, et/ou médicales, travailleur seulement	14	3	8,200	3
Indemnités chirurgicales, et/ou médicales, travailleur et famille	105	23	92,400	30
Régime non détaillé	115	25	76,500	25
Absence de dispositions . .	222	46	124,500	41
Financement d'assurance collective, santé et bien-être:				
Méthode non indiquée	45	10	28,100	9
Financement patronal	51	11	41,500	13
Financement conjoint	140	31	104,100	34
Financement ouvrier	2		100	
Autres	10	2	10,200	3
Absence de dispositions . .	210	46	124,500	41

(4) *Op. cit.*, p. 481.

Il est bon de noter qu'il ne s'agit ici que des avantages négociés; si l'on ajoute à cela les fonds mutuels de secours et de bien-être de divers ordres gérés par les seuls syndicats au bénéfice de leurs membres, ainsi que les avantages octroyés unilatéralement par les entreprises aussi bien syndiquées que non syndiquées, on est en face d'un réseau assez imposant de bénéfices sociaux émanant de l'initiative privée dans le domaine des relations industrielles. La voie est donc ouverte à l'inclusion de plus en plus accélérée dans la convention collective de clauses favorisant le bien-être des travailleurs salariés de notre économie.

Les limites de la convention collective en matière de bien-être

Si la convention collective a déjà fait beaucoup pour assurer la sécurité économique des salariés, si les promesses qu'elle porte en elle semblent brillantes, il n'en reste pas moins que présentement et dans un proche avenir, à cause de sa nature même et des caractéristiques de notre système de relations de travail, elle s'est vouée à certaines limites dont il serait bon d'en énumérer brièvement quelques-unes ici en guise d'exemples.

En ce qui a trait aux caisses de retraite (fonds de pensions) par exemple, le problème de l'investissement des fonds de pension est loin d'être résolu et les opinions sont diverses quant aux meilleures formules à adopter à ce sujet. L'élaboration, la négociation et l'administration d'un plan de caisse-retraite est quelque chose de hautement technique et souvent trop compliqué pour les parties à la convention dans les petites unités. De plus, nous ne croyons pas qu'un réseau de systèmes privés greffés sur les conventions collectives, puisse jamais dispenser l'Etat d'intervenir en ce domaine car l'initiative privée à ce sujet fait face, du moins présentement, à certaines difficultés majeures comme, par exemple, le fait que la plus grande partie des fonds de pension privés ne soient pas transférables d'un employeur à l'autre. De plus, si l'on veut dépasser la simple mise à la retraite, il faut bien se rendre compte que la convention collective n'a fait qu'effleurer le problème de l'utilisation des travailleurs âgés. Peu de chose a été fait en ce domaine par la négociation collective. Par exemple, en 1956-57, seulement 37 conventions canadiennes sur 600 étudiées, contenaient des clauses traitant explicitement des problèmes relatifs à l'emploi des travailleurs âgés.⁵

(5) Clauses de conventions collectives visant les problèmes des travailleurs âgés; Gazette du Travail, Ministère fédéral du Travail, Ottawa, vol. LIX, no 10, octobre 1959, pp. 1063-1067.

De même, quant aux systèmes d'assurance maladie et hospitalisation, un des problèmes les plus difficiles à résoudre c'est ce qu'on a appelé la « négociation au second degré » que les parties contractantes ont à entreprendre avec les compagnies d'assurance au sujet de ce qui sera compris dans la gamme des soins médicaux et autres devant être couverts par le plan négocié entre elles, et à quel prix pour ces dernières. Souvent on s'aperçoit que ce qu'on voulait couvrir ainsi que le coût impliqué, ne sont plus ce qu'on pensait, lorsqu'on arrive aux tractations avec les fournisseurs mêmes de ces soins.

Quant aux systèmes de salaire ou de travail garantis, il est clair que d'ici à une époque assez lointaine les possibilités de ce côté seront restreintes aux employeurs disposant d'une puissance de marché supérieure, et ayant une capacité de prévision économique dépassant la moyenne. Encore faudra-t-il toujours supposer une conjoncture économique favorable, ce qui, on le sait, n'est pas une constante de notre économie.

Ces remarques, il va sans dire, délaissent volontairement tous les problèmes techniques très épineux quant à l'application concrète de ces avantages et à leur administration qu'une étude plus complète se devrait d'inventorier et de discuter en détail. Mentionnons toutefois un aspect d'ordre économique commun à tous les régimes de bien-être négociés collectivement, lequel pose des limites certaines à leur développement futur: ce sont les coûts de travail de plus en plus élevés qu'ils représentent pour les employeurs. Si l'on tient compte qu'ils peuvent représenter à l'heure actuelle jusqu'à 25% des coûts du travail pour une entreprise, on peut s'imaginer assez bien ce qu'ils pourront représenter d'ici quelques années. Peu d'entreprises petites et moyennes sont en état de supporter un coût croissant en ce domaine.

Enfin, deux faits d'ordre général relatifs au degré de syndicalisation de notre économie et au statut du syndicat dans l'entreprise sont à souligner comme posant des limites à la convention collective en matière de bien-être. La proportion des salariés syndiqués dans l'ensemble de la population active ne représente qu'un peu plus du quart de cette population et rien ne laisse prévoir, même en longue période, une syndicalisation intégrale de la main-d'oeuvre tant que notre système de relations industrielles demeurera ce qu'il est présentement. L'organisation sur une base volontaire, la négociation surtout faite à l'échelon local, l'absence de procédures généralisées d'extention juridique des contrats collectifs, la mentalité prévalant chez nos entreprises et nos pouvoirs

publics, ne permettent pas d'espérer l'avènement d'un syndicalisme omniprésent et d'un réseau de conventions collectives couvrant l'ensemble de l'économie, comme cela existe en certains pays européens.

En second lieu, il doit être reconnu que tant que le statut du syndicat dans l'entreprise ne sera pas transformé afin d'intégrer davantage ce dernier et d'en faire un rouage essentiel aux prises de décisions affectant la main-d'oeuvre, il est illusoire de prétendre faire jouer à la convention collective le rôle large et positif qu'exigeraient les solutions aux problèmes de tous ordres, non encore résolus, quant à la discussion et à l'administration des régimes de bien-être négociés collectivement.

Dans la conjoncture présente, et pour les années qui viennent, des systèmes plus larges d'initiative privée aussi bien que publique devront de toute nécessité être développés, auprès desquels ceux émanant de la convention collective joueront en quelque sorte un rôle qui ne sera dans l'ensemble que supplétif. Mais c'est justement là, croyons-nous, qu'il faut reconnaître la nécessité de la convention collective en une telle matière et souhaiter qu'elle puisse s'ouvrir encore davantage à la solution des problèmes de bien-être de ceux qui en dépendent.

SOCIAL SECURITY AND COLLECTIVE BARGAINING

NATURE AND EVOLUTION OF COLLECTIVE BARGAINING

The practice of collective bargaining performed on a private and contractual basis surely constitutes one of the main characteristics of our present industrial relations system. This is true both for Canada and the United States according to the fact that the same « pattern », to a large extent, applies in both countries.

This « contractual » or « private » character of our collective bargaining system is not determined solely by the « capitalistic » régime of our economy, nor is it exclusively a consequence of the pragmatic philosophy of our labour movement coupled with the vigour of our private law. Instead, it merely reflects, in our opinion, the traditionnally dynamic nature of the North American economy of which we are part. Our economy can still afford tolerating a certain amount of freedom in private economic decisions and competition on the labour market may take place in a measure sufficient to enable a « private » system of collective bargaining to work successfully.

In spite of repeated criticisms, collective bargaining has assumed new dimensions unthought of some thirty years ago; so much so, that we may now pretend without risk of being refuted, that it really constitutes the core of the whole industrial relations system of ours. What originally was a mere compromise concerning

a few items of negotiations has now become the device « par excellence » through which the labour force, not only secures the promotion of its economic interests, but also acquires a new and improved status in our economic society.

This new role of collective bargaining has been assumed progressively from the moment when trade-unionism, taking advantage of new texts of law emanating from public authorities short before the last World War, has revised its structural, functional and ideological positions. Union demands were no longer limited to wages and conditions of work, but covered a host of subjects heretofore considered as the exclusive prerogatives of management. Accordingly, the scope of collective bargaining was enlarged so as to include most of the workers' work-life phases, including social security in and out of the negotiations unit.

In a country where social security systems emanating from the State have taken so long to develop, collective bargaining has assumed a pioneer role that is not going to vanish soon. What trade-unions have gained from governments, in other countries, they have in part secured in North America through collective bargaining. No matter the conception one has of the trade-union movement in our country, the facts clearly establish that it is through collective bargaining that workers have secured enlarged social security benefits.

Long term collective agreements were relatively new twenty years ago; they are now a current practice. Attempts to solve problems of employment and income security, retirement, illness and hospitalization were not common fifteen years ago as they are today. We assist presently to a proliferation of formulae aiming at the coverage of such risks through collective bargaining.

THE IMPACT OF THE COLLECTIVE BARGAINING PROCESS

Considering that more than one million and a half workers throughout Canada are covered by collective agreements, it is easy to measure the impact of such a device on the standard of living and on the status of wage earning people among the Canadian population. According to a survey conducted by the Department of Labour of Canada in 1960, over 66% of the labour force in manufacturing industries were covered by collective agreements. In the mining industry (« metal » section) the proportion attained 82% and was up to 89% in the « coal » section of the same industry. In Quebec, more particularly, there are presently over two thousand collective agreements in force covering more than three hundred thousand people.

Moreover, owing to the strategic concentration of the trade-union membership in the most vital sectors of the economy; and due to the direct impact of the negotiations in large concerns over satellite firms, collective bargaining derives a much larger influence than official statistics show.

COLLECTIVE BARGAINING AND SOCIAL SECURITY FOR WORKERS

Collective bargaining in itself has already contributed largely to the social and economic security of the wage-earners. Now, through what we call « fringe benefits » collective bargaining reaches the heart of the problem of economic and

social security for union members. Twenty years ago, such benefits were largely ignored by the parties to collective bargaining. Presently, they represent something like about 20% of the average labour costs in industry. Though the expression « fringe benefits » is very inclusive, there is a distinction to be made between benefits representing a mere addition to the labour income and those aiming above all at securing a better security and an improved welfare for workers and their families, without being too closely related to the remuneration of the work done. The latter are mainly to be considered when reference is made to the potentialities of collective bargaining as regards economic security and social welfare.

Negotiated systems of retirement benefits, schemes for group life-insurance, accident and illness insurance, hospitalization benefits, guaranteed annual wage systems, supplementary unemployment benefits and like devices are to be counted in the latter group of benefits. They cover the main sources of insecurity for workers on the economic and familial grounds.

In 1956, in Canada, according to a survey of the Department of Labour, a little more than 10% of the existing labour agreements in the manufacturing industry provided for unemployment supplementary benefits or guaranteed employment to a different extent.

For the same year (1956) about half the number of existing collective agreements studied by the survey contained clauses concerning life and accident insurance as well as indemnities for hospitalization, medical and chirurgical cares for workers and their families. Near 25% of these agreements provided for a pension plan with the contribution, in whole or in part, of the employer.

THE LIMITATIONS OF COLLECTIVE BARGAINING TOWARD SOCIAL WELFARE

In spite of the fact that collective bargaining has already done much toward the social welfare of those covered by it, and irrespective of its spectacular development in this respect since one decade or two, it is unquestionably true that, by its very nature and due to the limited degree of its future expansion, such a device presents built-in limitations that one never must lose sight of.

Structural and technical difficulties impose certain limits to the development of collectively bargained social security programs through « private » collective agreements. There must be, for the non-unionized labour force, and to a lesser degree, even for those covered by collective agreements, a specific and decisive intervention of the State in social welfare matters. So long as our industrial relations system remains what it is presently; so long as more than half the labour force stays outside the scope of our « private » collective bargaining institutions; so long as the means of cooperation between organized workers and managements are not improved and enlarged in some institutionalized fashion, it would be pure fancy to pretend that collective bargaining could be the global solution to welfare problems.

Larger and more inclusive schemes of a private or public nature have to be devised, toward which collective bargaining should normally assume a subsidiary function.