

Clauses de conventions collectives se rapportant aux transformations technologiques
Collective Agreement Provisions Regarding Technological Changes

Félix Quinet

Volume 21, numéro 3, 1966

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027698ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027698ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Quinet, F. (1966). Clauses de conventions collectives se rapportant aux transformations technologiques. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 21(3), 356–380. <https://doi.org/10.7202/027698ar>

Clauses de conventions collectives se rapportant aux transformations technologiques *

Félix Quinet

Introduction

NATURE DU RELEVÉ

Les commentaires qui suivent se basent sur un relevé de vingt-neuf clauses de conventions collectives en vigueur dans l'industrie canadienne des produits du fer et de l'acier, et sur un relevé de cent cinquante et une clauses en vigueur dans les secteurs de l'imprimerie, de la publication et des industries connexes. Ce relevé a été récemment fait au Service des conventions collectives de la Direction de l'économie et des recherches du ministère fédéral du Travail, et a porté sur les conventions collectives en vigueur dans les deux secteurs industriels mentionnés ci-haut, conventions collectives qui se trouvaient dans nos dossiers au moment où le relevé était en préparation.

L'examen de ces différentes clauses de conventions collectives nous a indiqué qu'il était possible de les grouper en fonction de certaines mesures qu'elles stipulent de façon à faire face aux effets possibles des transformations technologiques sur la main-d'oeuvre.

OBSERVATIONS PRÉLIMINAIRES

Nous voudrions toutefois, avant de passer à l'examen de ces dispositions, faire trois remarques à notre sens très importantes : tout d'abord, il faut signaler ici que l'expression « transformation technologique », expression dont on s'est servi comme d'un fil conducteur en examinant les conventions collectives, a

QUINET, FÉLIX, Chef, Service des conventions collectives, Direction de l'économie et des recherches, Ministère du Travail du Canada, chargé de cours en Relations Industrielles à l'Université d'Ottawa.

* Je désire remercier ici mon collègue Ross Charlton ainsi que M. Emile Vallée, interne d'été au ministère fédéral du Travail, qui ont préparé le relevé des clauses de conventions collectives grâce auxquelles il nous a été possible de préparer cet article. Les remarques présentées ici sont personnelles et ne reflètent par nécessairement les vues du ministère du Travail du Canada.

été prise dans un sens très large. Si, dans une forte proportion des clauses qui ont été retenues, l'on a trouvé une allusion directe aux transformations technologiques, un certain nombre d'entre elles ne contenaient aucune référence précise à ces changements, mais de par leur nature même, donnaient à penser qu'elles pourraient être invoquées en cas de transformations technologiques ou industrielles.

Deuxièmement, il faut souligner que le relevé auquel il est fait allusion n'a aucun but statistique : en procédant à l'examen des conventions collectives, nous étions à la recherche des différents *types* de clauses qui nous intéressaient, plutôt qu'à la fréquence de ces différents types ou à la fréquence des clauses elles-mêmes. D'ailleurs, le phénomène que l'on nomme communément « transformation technologique » se prête très mal à l'analyse statistique, du moins en ce qui concerne les conventions collectives. Nous croyons bien faire en rappelant ici ce que nous avons déjà écrit à ce sujet dans *Relations industrielles*, Volume 19, no 1, lorsque faisant allusion à notre étude de clauses de conventions collectives de grands établissements manufacturiers, nous avons fait observer :

« Lorsque l'on a commencé la préparation de l'étude, on s'était formellement proposé d'analyser les clauses se rapportant directement et spécifiquement à ce qu'il est convenu d'appeler les « transformations technologiques ». Quelques clauses du genre furent d'ailleurs recueillies par les analystes¹ mais on finit par découvrir que très peu de conventions collectives contenaient des dispositions en question, c'est-à-dire, des clauses qui faisaient ouvertement allusion aux problèmes soulevés par les transformations technologiques... En effet, une analyse plus poussée de conventions collectives donna à penser que le problème des transformations technologiques était à la fois trop vaste et trop complexe pour pouvoir être examiné avec réalisme sur la base des *seules conventions collectives* : il semble en effet que les transformations technologiques peuvent, en fait, donner naissance à de nombreux articles de conventions collectives, articles qui ne feront pas tous nécessairement allusion aux problèmes qui sont leur raison-d'être. »

Les commentaires qui suivent n'auront donc aucune allure statistique. Tout au plus signalera-t-on que tel type de clause a été trouvé fréquemment dans le cadre de notre relevé.

Troisièmement, il est évident qu'en groupant, comme nous l'avons fait, des clauses de conventions collectives en fonction de certaines me-

(1) Une lecture récente de nombreuses conventions collectives en vigueur dans diverses industries de notre pays nous a donné la nette impression que le nombre de ces clauses « spécifiques » avait augmenté au cours des dernières années.

sure, souvent pleines de nuances, qu'elles préconisent, nous ne nous sommes pas livré à une catégorisation rigoureuse, mais plutôt à un exercice d'interprétation dont le résultat peut être toujours sujet à discussion. On voudra donc bien ne pas considérer les classifications² qui suivent comme un ensemble de cloisons étanches et définitives, mais plutôt comme des moyens de mettre en lumière certaines caractéristiques importantes des clauses relevées. On ne manquera d'ailleurs pas de faire au sein de chaque catégorie certaines distinctions qui s'imposent entre les différentes clauses. De plus, tout au long des commentaires, on fera largement appel aux exemples.

Première catégorie de clauses³

L'examen des clauses a montré qu'elles pouvaient être groupées en trois grandes catégories. La première catégorie comprend les clauses qui, en cas de transformations technologiques, (1) procurent une « *sécurité totale d'emploi* » à certaine(s) catégorie(s) de travailleurs et (2) prévoient au sujet des autres travailleurs dont les emplois pourraient être affectés, des *négociations, consultations, discussions* patronales-ouvrières et/ou des mesures dont on peut penser qu'à des degrés divers, elles procurent un « *élément de sécurité d'emploi* ». Il s'agit ici de clauses qui, par exemple, stipuleront qu'en cas de transformations technologiques, la direction s'engage (1) à ce que les travailleurs de telle ou telle catégorie *ne soient pas licenciés*⁴ et (2) à ce que les travailleurs appartenant à d'autres catégories, travailleurs dont les emplois pourraient être affectés, puissent bénéficier de programmes de réentraînement, de reclassement, de réadaptation, etc. Toutefois, on soulignera ici avec force que la convention collective ne dit pas catégoriquement que ces derniers travailleurs ne seront pas licenciés. Et c'est pourquoi, l'on a tenu à faire une distinction entre le facteur « *sécurité totale d'emploi* » (qui, dans l'exem-

(2) Les classifications présentées dans cet article sont également personnelles.

(3) Même si, en préparant ce travail, nous nous sommes placé sous l'angle de la sécurité de l'emploi pour présenter les clauses de conventions collectives dans nos différentes catégories, nous n'excluons évidemment pas les autres éléments dont il est raisonnable de penser qu'ils sont contenus dans nombre de ces clauses. Nous pensons, par exemple, aux clauses visant au réentraînement et au reclassement des travailleurs, clauses qui, tout en comportant un élément de sécurité de l'emploi, peuvent très bien aussi amener une utilisation plus rationnelle de la main-d'oeuvre dans un établissement donné.

(4) Il est permis de concevoir que, selon le cas, le nombre de ces travailleurs peut évidemment constituer la grande majorité de tout le personnel de l'établissement ou bien n'en constituer qu'une petite partie. En d'autres termes, suivant la clause que l'on analyse, on sera appelé à donner plus (ou beaucoup plus) de poids au facteur « *sécurité totale* » qu'au facteur « *élément de sécurité* », et vice versa.

ple cité ci-après s'applique à la première catégorie), et le facteur « *élément de sécurité d'emploi* » qui s'applique aux autres travailleurs.

Voici un extrait de clause de convention collective⁵ qui d'après nous, trouverait bien sa place dans notre première catégorie telle que nous l'avons décrite ci haut⁶ :

« *Section 5*

Les travailleurs permanents ayant fait partie du personnel au 1er juillet 1964, ne seront pas exposés à un licenciement pour des motifs d'économie, à un licenciement résultant de méthodes de production nouvelles ou modifiées, ou de matériel neuf ou modifié ou à un licenciement résultant de la vente ou de l'interruption d'une publication, pourvu qu'une telle interruption soit couverte à l'appendice A, Section 1.

Section 6

Dans le cas des travailleurs qui ne sont pas visés par la Section 5 :

(a) Le syndicat sera prévenu au moins un mois à l'avance de tout licenciement devant avoir lieu pour des motifs d'économie. Au cours de la période couverte par un tel avis, la compagnie rencontrera le syndicat et considérera toutes suggestions présentées par ce syndicat en vue d'éviter (obviating) de tels licenciements.

(b) Le syndicat sera prévenu d'une façon confidentielle au moins six mois à l'avance de toute réduction du personnel proposée et résultant de tout changement portant sur l'organisation de la firme, ces changements comprenant ceux qui résultent de l'introduction de nouveaux procédés, nouvelles méthodes et/ou de nouveau matériel. Au cours de la période couverte par un tel avis, la compagnie marque son accord pour discuter avec le syndicat de toute ou de toutes les façons dont on pourrait éviter ou réduire les effets du déplacement...

(5) La clause citée ici étant particulièrement longue, nous en avons présenté un extrait seulement. Sur demande, nous nous ferons toutefois un plaisir d'en fournir le texte entier.

(6) On reconnaîtra que le contenu des clauses qui sont présentées dans ce travail reflète, sans doute, à des degrés divers (suivant la clause que l'on examine) la nature ainsi que les problèmes particuliers du secteur industriel, et peut-être même de l'entreprise, où ces clauses sont en vigueur. Ce travail n'a toutefois pas pour but d'essayer d'établir une comparaison entre les clauses en vigueur dans le secteur de l'imprimerie et des industries connexes et celles qui sont en vigueur dans le secteur des produits du fer et de l'acier. A notre avis, ce genre d'exercice, dans la mesure où on peut le tenter, doit reposer sur des recherches poussées et qui s'étendent à plus de deux secteurs industriels. Nous livrer à un tel exercice sur la base des clauses qui ont été relevées aurait pu nous amener à tirer certaines conclusions pour le moins prématurées. Toutefois, pour l'information générale du lecteur, nous avons indiqué près de chaque clause citée le secteur industriel où elle est en vigueur. Nous tenons également à souligner que les traductions françaises apparaissant dans ce travail *ne sont pas officielles* et, sur demande, nous nous ferons un plaisir de soumettre la version originale des clauses traduites.

(c) Le syndicat et tous les travailleurs affectés seront avertis au moins un mois à l'avance de tout congédiement projeté qui serait causé par la vente ou l'interruption d'une publication. Au cas où un tel avertissement ne se révélerait pas possible, les travailleurs recevront un versement tenant lieu d'avertissement. Un tel avertissement ou une telle compensation qui en tient lieu, est distincte de, et s'ajoute à, toute indemnité de fin d'emploi versée en vertu de l'article 8.

Section 7

(a) L'avertissement stipulé en vertu de la Section 6(b) comprendra des renseignements concernant le nombre et les titres des occupations qui seront vraisemblablement affectées. Alors que les modifications proposées peuvent avoir lieu avant l'expiration de la période de l'avertissement de six mois, il n'y aura pas de licenciement du personnel affecté au cours de cette période.

(b) Quatorze jours précédant la fin de l'avertissement de six mois tel que prévu au paragraphe (a) ci-dessus, la compagnie avertira le syndicat et les travailleurs concernés au sujet du licenciement de ces derniers, licenciement qui sera effectif après une période de quatorze jours au minimum.

Au moins deux semaines avant que tout congédiement ne se produise de façon à réduire la main-d'oeuvre, la compagnie acceptera les démissions volontaires des travailleurs qui se trouvent au sein de la classification visée. Du nombre des travailleurs sujets au congédiement, on déduira le nombre des démissions volontaires qui seront reçues...

Section 15

Un comité conjoint compagnie-syndicat, comité de relations humaines, sera établi, comprenant trois représentants de chacune des deux parties (comprenant le directeur « sénior » des relations industrielles de la compagnie ainsi que l'officier administratif du syndicat); le comité sera appelé à choisir l'un de ces membres afin qu'il remplisse les fonctions de président. La fonction du comité sera d'examiner les effets possibles que pourraient avoir, et ce dans le domaine du chômage, les changements portant sur l'organisation de la compagnie, ces effets comprenant ceux résultant de l'introduction de nouveaux procédés, de nouvelles méthodes et/ou de nouveau matériel. La politique de la compagnie sera de replacer et de réentraîner au sein de la compagnie, lorsque la chose sera possible, tout travailleur dont l'emploi peut être éliminé par les changements mentionnés ci-dessus. Le comité des relations humaines présentera des recommandations à la compagnie au sujet de méthodes grâce auxquelles ceci pourrait être mis en pratique dans des cas généraux et précis. On marque son accord pour que les fonds nécessaires constitués pour le réentraînement soient versés par la compagnie et ce sur la recommandation du comité. »

(Imprimerie, Publication et Industries Connexes - Traduction non-officielle.)

Voici un autre extrait de clause qui, elle aussi, contient le facteur « *sécurité totale d'emploi* » tout en semblant le limiter à une catégorie spécifique de travailleurs et le lier à une situation bien particulière. Il est également stipulé dans la clause que le facteur « *sécurité totale* » jouera pendant la « *durée de la convention* ». ⁷ Comme dans le cas de l'exemple précédent, on notera que l'exemple qui suit contient l'« *élément de sécurité d'emploi* » pour des travailleurs autres que ceux qui, dans les circonstances spécifiées, bénéficient de la « *sécurité totale d'emploi* ».

« Les membres qualifiés auront l'occasion de se familiariser avec la conduite de toutes les machines opérées par l'expéditeur (mailer), pourvu que ceci n'exige pas qu'on accroisse le personnel ou que l'on interfère avec les exigences de travail de l'éditeur. De plus, on marque son accord pour que, si possible, un avertissement de six mois, mais qui ne soit pas inférieur à trois mois, soit donné à l'union avant l'installation ou l'introduction de nouvelle machine ou de nouvel équipement.

L'éditeur marque son accord pour qu'aucun travailleur qui, au 15 novembre 1964 avait terminé cinq années de service ou plus dans la salle d'expédition soit congédié afin de réduire le personnel au cours de la durée de cette convention et ce à la suite de l'introduction de compteur-empileurs (counter stackers) dans la salle d'expédition (mail room). »

(Imprimerie, Publication et Industries Connexes - Traduction non-officielle.)

Deuxième catégorie de clauses

La seconde catégorie que nous avons créée est celle qui groupe les clauses prévoyant, en cas de transformations technologiques, des *négo-ciations, consultations, discussions* patronales-ouvrières et/ou des mesures dont on peut penser qu'à degrés divers elles procurent un « *élément de sécurité d'emploi* ». En d'autres termes, ces clauses ne contiennent aucun engagement, ni aucune garantie totale d'emploi aux travailleurs exposés aux changements technologiques. Comme on pouvait s'y attendre, les clauses de ce genre sont d'une grande diversité car il existe, de fait, de nombreuses sortes de consultations, discussions, etc., patronales-ouvrières et bien des mesures dont on peut penser qu'à des degrés divers, elle procurent un « *élément de sécurité d'emploi* » aux travailleurs visés par les transformations industrielles.

(7) Dans certaines conventions collectives, comme on le remarque ici, la période durant laquelle le facteur « *sécurité totale* » jouera est spécifiée.

Par exemple, cette deuxième catégorie comprend les clauses qui stipulent qu'il doit y avoir des *négociations* entre le syndicat et la direction, avant l'installation de nouvelles machines, négociations qui porteront sur l'affectation du personnel et les taux de salaires auxquels ces nouvelles machines donneront lieu.

NÉGOCIATIONS PATRONALES-SYNDICALES

Voici un exemple d'une telle clause :

« Advenant l'installation de nouvelles presses dans les salles de presse visées par cette convention collective, nouvelles presses qui sont d'un type général similaire à tout équipement visé par ce texte, mais qui n'y sont pas spécifiquement mentionnées, l'affectation du personnel et les taux de salaires auxquels un tel équipement donnera lieu feront l'objet de négociations .

Les négociations concernant l'affectation du personnel et les taux de salaires seront menées entre un représentant de la compagnie concernée, un représentant de l'agent qui négocie cette convention collective en son nom, et deux représentants du syndicat. Les négociations débiteront au plus tard quarante-cinq jours, si la chose est possible, avant la date prévue de la livraison du nouvel équipement. Si aucune entente n'est réalisée dans un délai de vingt jours, les désaccords seront alors soumis à une commission d'arbitrage.

Dans l'éventualité où aucune décision n'aurait été reçue de la part de la commission d'arbitrage au moment où l'équipement est installé et prêt à être mis en marche, et ceci après que les questions aient été soumises à la commission d'arbitrage, l'équipement en question pourra être mis en marche jusqu'à ce qu'une décision finale ait été rendue.

Les patrons ont marqué leur accord pour que les travailleurs actuels puissent, partout où la chose est possible, avoir l'occasion d'être entraînés pour pouvoir manipuler le nouvel équipement en question. »

(Imprimerie, Publication et Industries Connexes - Traduction non-officielle.)

La clause suivante, tout en ressemblant à celle qui précède semble limiter l'objet des négociations à l'affectation du personnel à laquelle les nouvelles presses donneront lieu.

« Si, au cours de la durée de cette convention collective, des presses d'une dimension ou d'un genre qui ne sont pas visés par cette convention, sont installées (y compris les presses « offset »), l'affectation du personnel à laquelle de telles presses donneront lieu sera déterminée, par accord mutuel, avant que ces presses ne soient mises en marche, ou, lorsqu'aucun accord n'est réalisé, par voie d'arbitrage. »

(Imprimerie, Publication et Industries Connexes - Traduction non-officielle.)

CONSULTATION PATRONALE-SYNDICALE

Dans cette deuxième catégorie, ont également pris place des clauses qui, par exemple, stipulent que face aux innovations technologiques, il y aura *consultation* entre les deux parties dans le but de mettre sur pieds des programmes de réentraînement, de reclassement, de réadaptation, à l'intention de certaines catégories de travailleurs. La clause qui suit constitue, à notre avis, un exemple illustrant ce qui précède :

« Développement d'ordre technologique »

Les parties reconnaissent que les développements d'ordre technologique et d'une nature lithographique, s'ils doivent assurer la croissance continue de l'industrie lithographique, donnent aux patrons la responsabilité d'explorer et de développer de nouveaux marchés, et exigent la collaboration des patrons et des syndicats afin de développer de nouvelles qualifications.

Afin d'assurer l'introduction ordonnée et la plus avantageuse possible de nouveaux genres d'équipement lithographiques et de nouveaux procédés lithographiques, les parties ont marqué leur accord pour se rencontrer à la demande de l'une d'entre elles afin de considérer et de développer des programmes visant au réentraînement ou à la réhabilitation des hommes de métier en lithographie, de façon à ce que ces derniers possèdent les nouvelles qualifications requises, et de façon aussi à ce que les nouvelles qualifications requises soient en disponibilité suffisante. »

Imprimerie, Publication et Industries Connexes - Traduction non-officielle.)

PROGRAMMES DE RÉENTRAÎNEMENT, DE RECLASSEMENT, DE RÉADAPTATION, ETC.

Dans notre deuxième catégorie, tombent aussi les dispositions de conventions collectives faisant allusion à des mesures de réentraînement, de reclassement, et de réadaptation que l'on prendra en faveur des travailleurs dont l'emploi pourrait être affecté par les innovations technologiques. (Mentionnons ici en passant que dans le cadre de notre relevé, ces clauses se sont révélées très fréquentes.) Ces mesures visant au réentraînement des travailleurs, mesures dont on ne peut nier la grande importance, méritent que nous nous y attardions quelque peu.

Admettons tout d'abord qu'examiner sur la base des clauses de conventions collectives, tout le problème du réentraînement et du reclassement des travailleurs, c'est être amené à se poser certaines questions fondamentales. Voici quelques-unes de ces questions : Comment choisit-on les travailleurs qui bénéficieront d'un programme de réentraînement ou de perfectionnement ? Quelles sont les conditions, s'il y en a, qu'il faut remplir pour pouvoir bénéficier de ces programmes ? Au contraire, s'agit-il de programmes accessibles à tous les travailleurs ? Quels sont le contenu et l'orientation du programme : s'agit-il d'un réentraînement orienté vers des occupations nouvelles mais spécifiques ? Ou s'agit-il plutôt d'un programme visant à relever le niveau des connaissances générales des travailleurs de façon à ce que, par exemple, ces travailleurs deviennent plus mobiles, d'un point de vue occupationnel ? Les frais que ces programmes entraînent, sont-ils supportés exclusivement par l'employeur ou sont-ils supportés, et par l'employeur et par les travailleurs concernés, — et, si tel est le cas, à quelles conditions ? Qu'arrive-t-il, lorsque les travailleurs ont terminé leur programme de reclassement ou de réentraînement : est-ce que leur seule participation au programme leur procure la sécurité de l'emploi ? Si non, quelles sont les conditions qu'il faut remplir pour pouvoir bénéficier d'une telle sécurité ? D'autres questions pourraient certes être posées, mais nous pensons que celles qui précèdent comptent parmi les plus importantes.

A la lumière des questions qui viennent d'être soulevées, examinons maintenant quelques clauses visant d'une façon générale au réentraînement, reclassement ou à la réadaptation des travailleurs dans un contexte de changements technologiques.

Voici, comme premier exemple, une clause qui tout en ne contenant aucune référence précise au réentraînement, nous y fait penser.

« L'employeur marque son accord pour que les membres du syndicat aient toutes occasions de se familiariser avec tous procédé, machinerie ou équipement qui pourraient être introduits à l'avenir, concernant les métiers de l'expédition, et de plus, l'on marque son accord pour qu'un avis de six mois, si possible, soit donné au syndicat avant l'installation ou l'introduction de nouveaux procédés, machinerie ou équipement. »

(Imprimerie, Publication et Industries Connexes - Traduction non-officielle.)

La première clause que nous reproduisons ci-après semble, par contre, plus précise que celle qui précède. On notera que dans ce cas,

ceux qui bénéficieront de mesures d'entraînement sont mentionnés en termes spécifiques :

« Advenant que l'employeur décide d'installer de l'équipement de clavier à perforation pour des télé-composeuses et des électro-composeuses, il en avisera l'union cent vingt jours avant l'installation dudit équipement. Le but de cet avis est d'assurer une période initiale d'entraînement pour les compagnons et les apprentis qui sont dans leurs deux dernières années. Les compagnons auront la préséance pour apprendre le clavier à perforation des télé-composeuses et électro-composeuses. Tout employé apprenant le fonctionnement des machines à composer devra être typographe de métier. »

(Imprimerie, Publication et Industries Connexes - Version originale.)

Voici encore deux autres clauses visant au réentraînement des travailleurs. La première contient une allusion à la catégorie de travailleurs à qui l'on donnera l'occasion de se réentraîner; elle contient aussi une disposition concernant le remboursement des frais que ce programme entraîne. Quant à la deuxième clause, elle est plus brève et plus générale.

« Lorsqu'il existe un nouveau procédé ou technique se situant dans le domaine occupationnel du travailleur la compagnie fournira au travailleur « senior » l'occasion d'apprendre la nouvelle technique ou le nouveau procédé, sur la base suivante : la compagnie et le syndicat confirmeront par écrit au travailleur qu'il assistera à un cours technique, et il est convenu que le travailleur, qui sera tenu de déboursier les frais occasionnés par l'entraînement portant sur la technique ou le procédé en question, se verra rembourser par la compagnie sur présentation d'un certificat de compétence à la fin du programme d'entraînement. »

(Produits du Fer et de l'Acier - Traduction non-officielle.)

« Advenant que tout travailleur ayant de l'ancienneté soit affecté par l'automatisation ou le changement technologique, la compagnie marque son accord pour réentraîner le travailleur ainsi affecté. »

(Produits du Fer et de l'Acier - Traduction non-officielle.)

Quant aux deux clauses qui suivent, elles présentent des renseignements concernant, entre autres, la sélection des travailleurs qui bénéficieront du programme de réentraînement.

« Programme éducatif »

La compagnie marque son accord au sujet d'un programme qui fournirait une assistance aux travailleurs prenant un cours relatif aux

travaux de leur département. Ce programme sera accessible aux membres du syndicat qui désirent prendre ce cours, mais seulement après que chaque demande ait été approuvée par la Direction. »

(Produits du Fer et de l'Acier - Traduction non-officielle.)

« Si l'introduction d'équipement nouveau ou additionnel cause un déplacement de travailleurs, la compagnie et le syndicat discuteront, avant la date à laquelle ce changement aura lieu, la sélection et l'entraînement des travailleurs appelés à occuper des emplois nouveaux ou additionnels ou des travailleurs dont on aura besoin pour la manipulation de ce nouvel équipement. »

(Produits du Fer et de l'Acier - Traduction non-officielle.)

On notera dans l'exemple qui suit certaines dispositions entourant la sélection des travailleurs qui bénéficieront d'un programme de réentraînement, et concernant aussi l'engagement qui sera demandé de la part de ces travailleurs.

« Ce sera la responsabilité du patron de verser les salaires hebdomadaires réguliers (sans surtemps) ainsi que de déboursier les frais à tous les travailleurs qui sont envoyés à l'extérieur afin de subir un entraînement portant sur de nouveaux procédés. Le choix des travailleurs qui bénéficieront d'entraînement concernant les nouveaux procédés résultera de l'accord conjoint de l'employeur et du syndicat.

Les travailleurs recevant un tel entraînement garantiront à la compagnie qu'ils lui fourniront leurs services pendant une période de temps définie, période de temps dont la longueur aura suscité l'accord de la compagnie et du syndicat.

Ce sera la responsabilité du syndicat de voir à ce que les travailleurs qui ont subi un entraînement concernant ces nouveaux procédés, entraînent les autres membres du département en ce qui concerne ces nouveaux procédés sans qu'il en coûte quoi que ce soit à la compagnie, cet entraînement ayant aussi lieu pendant le temps de travail. »

(Imprimerie, Publication et Industries Connexes - Traduction non-officielle.)

La disposition qui suit mentionne aussi, entre autres choses, le groupe de travailleurs au sujet desquels il est dit que la compagnie « fera un effort » pour les réentraîner; des renseignements sont aussi fournis sur la situation ultérieure dans laquelle ces travailleurs réentraînés pourraient être placés :

« Advenant un développement technologique d'ordre majeur affectant certains procédés ou machines, développement causant un licenciement

de travailleurs, la compagnie fera un effort pour apprendre aux travailleurs totalisant le plus grand nombre d'années de service comment accomplir d'autres travaux pour lesquels ils peuvent convenir ; ces travailleurs « seniors » seront à l'essai pendant une période de trente journées de travail, en ce qui concerne ces licenciements. A la fin de cette période et si, de l'avis de la direction, ils peuvent accomplir d'une façon satisfaisante leur nouveau travail, ils seront considérés comme étant égaux en qualifications et en aptitudes par rapport aux travailleurs ayant moins d'années de service qu'eux. »

(Produits du Fer et de l'Acier - Traduction non-officielle.)

Quant à l'exemple qui suit, il contient des renseignements concernant, entre autres, la nature et le contenu des mesures de réentraînement et concernant aussi certaines conditions qu'il faut remplir pour pouvoir bénéficier de ce programme de reclassement ou de réentraînement :

« (a) Advenant l'installation de nouvel équipement qui pourrait affecter le statut occupationnel des travailleurs de la compagnie, la compagnie marque son accord pour avertir les travailleurs qui pourraient être affectés aussi longtemps à l'avance que possible avant l'installation en question.

(b) La compagnie est disposée à aider les travailleurs à acquérir leur diplôme de « junior matriculation » ou « senior matriculation » ou à suivre des cours qui y conduisent, sur la base suivante :

(1) Le travailleur discutera la question avec le surveillant de son département et lui communiquera le coût du cours ou des cours qui doit(doivent) être suivi(s), afin d'obtenir l'approbation écrite de la compagnie ;

(2) Lorsqu'une telle approbation a été obtenue, ce sera également la responsabilité des travailleurs de s'inscrire au cours ;

(3) A la condition que le travailleur produise un rapport satisfaisant indiquant son assistance au cours ainsi que les progrès qu'il a accomplis, la compagnie remboursera les frais d'inscription dans une proportion de 40 p. 100 au milieu du terme et dans une proportion de 45 p. 100 à la fin du terme ;

(4) Les cours par correspondance ne sont pas considérés comme faisant l'objet d'assistance financière.

(c) Si l'installation de nouvel équipement « dégrade » (downgrades) l'occupation d'un travailleur, le travailleur ainsi affecté aura droit au taux maximum de la classification inférieure. Dans ce cas, cependant, si le travailleur ainsi affecté a plus de dix années d'ancienneté avec la compagnie, son salaire ne sera pas réduit durant une période de trois mois débutant le jour où une telle « dégradation » entre en vigueur.

(d) La compagnie avertira également le président du syndicat au sujet de l'installation prévue et si les emplois des travailleurs en sont affectés. »

(Produits du Fer et de l'Acier - Traduction non-officielle.)

Troisième catégorie de clauses

Nous en arrivons maintenant à notre troisième catégorie, groupant les clauses que nous avons appelées pour les fins de notre classification « *clauses d'amortissement* ». Il s'agit ici de clauses qui, lorsque des travailleurs perdent leur situation suite à l'introduction d'innovations technologiques, stipulent des mesures dont le but sera « d'amortir » le choc que constitue pour le travailleur la rupture de son contrat d'emploi. Une disposition fréquente que l'on peut classer comme « clause d'amortissement » est l'*indemnité de fin d'emploi*, qui est généralement définie comme étant un paiement spécial versé aux travailleurs qui perdent leur emploi pour une raison indépendante de leur volonté, travailleurs dont on ne s'attend pas à ce qu'ils soient réembauchés. Au cours de la préparation de notre relevé, un certain nombre de telles clauses ont été trouvées et en voici un exemple :

« Advenant une « consolidation », une fusion, ou un changement technologique, ou l'élimination d'une opération, tous les travailleurs ayant trois ans de service ou plus, travailleurs visés par cette convention collective et qui perdent leur situation à la suite d'une telle « consolidation », fusion, changement technologique ou élimination d'une opération, auront droit à une indemnité de fin d'emploi dont le montant s'établira à deux semaines de salaire à leur taux régulier. »

(Imprimerie, Publication et Industries Connexes - Traduction non-officielle.)

L'on précisera ici que dans certaines conventions collectives examinées, on ne trouvait que cette forme de clause, tandis que d'autres conventions collectives contenaient à la fois des clauses d'*amortissement* et des clauses tombant dans notre première ou notre deuxième catégorie.

Voici par exemple une clause que l'on pourrait interpréter comme contenant et le facteur « *élément de sécurité d'emploi* » (les règles d'ancienneté étant invoquées lors d'un licenciement causé par les innovations techniques) et contenant aussi ce que nous avons convenu d'appeler une mesure « *d'amortissement* ».

« Changements technologiques »

Si l'employeur décide d'installer de nouveaux procédés de composition à froid, d'impression lithographique-photographique, et que ces installations devaient provoquer une réduction du personnel, les employés dont la période de probation n'est pas terminée seront les premiers remerciés de leurs services. Si les employés réguliers devaient être remerciés de leurs services à l'occasion de l'installation de ces nouveaux procédés, l'on procéderait en tenant compte de l'ancienneté, et ces employés réguliers devraient avoir reçu un préavis de trois mois avant la cessation de leur emploi. Au cours de la période de préavis, l'employeur accordera à ces employés, par rotation, une demi-journée payée par semaine pour permettre à ces employés de se trouver un nouvel emploi. ⁸

(Imprimerie, Publication et Industries Connexes - Version originale.)

Conclusion

En guise de conclusion, nous dirons que notre relevé nous a permis de constater que nombre de conventions collectives en vigueur dans les deux secteurs industriels visés par notre analyse, contiennent des clauses résultant de l'introduction d'innovations technologiques ou de la possibilité de ces innovations.

On peut raisonnablement supposer que de l'application de ces clauses découle toute une série d'*expériences pratiques* dont il serait utile de connaître les grandes lignes, de façon à pouvoir mieux situer le phénomène que l'on appelle « transformation technologique » et de façon aussi à connaître quelles sont les clauses qui se sont révélées les plus efficaces tant du point de vue du bien-être et de la sécurité du travailleur que de l'efficacité de l'industrie; il nous paraît certain que la connaissance de ces expériences pratiques faciliterait l'adoption de mesures adéquates dans ce domaine si important de notre vie industrielle.

(8) Une quatrième catégorie avait été prévue pour des clauses que nous aurions appelées des *clauses de « partage »*. C'est-à-dire, par exemple, des clauses prévoyant en termes spécifiques que les travailleurs bénéficieraient d'une part des économies, ou de bénéfices supplémentaires réalisés par la compagnie suite à des innovations technologiques qu'elle aurait introduites. Dans le cadre de notre relevé nous n'avons pu trouver de dispositions dont on aurait pu dire qu'elles appartenaient d'une façon évidente à cette quatrième catégorie. Toutefois, afin d'illustrer par un exemple ce que nous entendons par « partage », nous mentionnerons ici le *Long Range Sharing Plan* qui a été mis en vigueur le 1er mars 1963 dans une usine de la *Kaiser Steel Corporation*, usine située à Fontana en Californie; on signalera ici qu'entr'autres dispositions, le *Long Range Sharing Plan* prévoit une formule grâce à laquelle les économies réalisées par une plus haute productivité résultant elle-même de transformations technologiques, et par un usage plus économique des matériaux, seront partagées entre les travailleurs et la compagnie.

COLLECTIVE AGREEMENT PROVISIONS REGARDING TECHNOLOGICAL CHANGES *

FÉLIX QUINET

INTRODUCTION

Nature of the Survey

This paper is based on the survey of twenty-nine collective agreement provisions in effect in the Iron and Steel Products industry in Canada, and on a survey of one hundred and fifty-one provisions in effect in the Printing, Publishing and Allied industries in Canada. This survey was recently conducted in the Collective Bargaining Section of the Economics and Research Branch of the Federal Department of Labour and covered collective agreements in effect in the two above-mentioned industrial sectors, collective agreements that were on file, while the survey was being prepared.

The examination of these various collective agreement provisions has indicated that it was possible to classify these provisions according to certain types of measures that they provided for with a view to meet possible effects of technological changes on manpower.¹

Preliminary Observations

Before examining these agreement provisions, we wish to make three observations which we feel are important: first, it must be emphasized here that the expression « technological change » has been used in this article in a very broad sense. If, in a high proportion of the provisions that were retained for classification purposes, it was found that there was a direct reference to technological change, a certain number of those provisions did not contain any specific reference to these changes; however, these latter provisions suggested that through their very nature they might be invoked in cases of technological innovations.

Secondly, it must also be emphasized that our review has *no statistical purpose*: in examining collective agreements, we were looking for various *kinds* of provisions that were of interest in a context of technological change, rather than for the incidence of these different types or even the incidence of the provisions themselves. It might be added here, in passing, that what has been generally called « technological change » does not lend itself to statistical analysis, at least as far as collective agreements are concerned. We shall recall here what we wrote on this particular subject in *Relations Industrielles — Industrial Relations*, Vol. 19, No. 1,

* My thanks to my colleague Ross Charlton and to Mr. Emile Vallée, summer employee at the Canadian Department of Labour, who have prepared the survey of collective agreement provisions on the basis of which I have prepared this article. The remarks presented here are personal in nature and do not necessarily reflect the views of the Canadian Department of Labour.

(1) The three suggested categories into which provisions have been classified in this paper, are also personal in nature.

when, referring to the study of collective agreement provisions in major manufacturing establishments recently prepared in the Department of Labour, we pointed out :

« When we started preparing the study, we firmly intended to analyze provisions dealing specifically with what is commonly called « technological changes ». In fact, some such provisions were spotted by the analysts. But it was soon discovered that very few collective agreements contained such provisions, i.e., provisions that would make an open and obvious reference to the problems resulting from technological changes. If our analysis had been limited to this type of provision (for instance, clauses dealing with the establishment of labour-management committees which would undertake to study the possible effects of technological changes in a given plant or company), our study would have indicated a very low percentage of establishments covered by such technological change provisions. To release such information would have naturally led to some reactions. Certain conclusions would have been drawn; however, the accuracy of those conclusions could have been questioned. Indeed, a more comprehensive analysis of collective agreements clearly suggested that the problems resulting from technological changes were too vast and too complex to be looked at realistically on the basis of *collective agreements alone* : it would seem that technological change can, in fact, lead to the formulation of numerous agreement provisions that will not necessarily make an open reference to the problems from which they result. »
(Translation)

The following comments, therefore, are not of a statistical nature. At the most, will it be mentioned occasionally that a certain type of collective agreement provision was frequently found within the scope of our study.

Thirdly, it is obvious that by classifying, as we have done it, clauses of collective agreements according to certain measures that these clauses provided for, we did not intend to engage in a rigorous categorizing exercise but rather to interpret the substance of those provisions. It is therefore suggested that the following classifications be not considered as definite and « dead end » categories but rather as means that were used to emphasize certain important characteristics of the provisions studied. Certain distinctions will also be made within each category, and a number of examples of provisions will appear throughout this article.

FIRST CATEGORY OF PROVISIONS ²

The examination of the various provisions has indicated that these might be classified into three broad categories. The first category contains those clauses which, in cases of technological changes, (1) provide « *total employment security* » to certain category(ies) of workers and (2) stipulate, as far as workers of other categories are concerned, labour-management *consultations, discussions, negotiations*, etc., and/or measures which could be considered as providing, to varying degrees, an « *element of employment security* ». For example, these are provisions

(2) Even if, while preparing this article, we have examined collective agreement provisions from the point of view of employment security, we, of course, do not exclude the other aspects of these provisions; for instance, it has to be recognized that retraining provisions, while containing what we have called « an element of employment security » may very well lead to a more rational and more efficient manpower utilization in the establishment where they apply.

which will provide that in cases of technological change management agrees (3) that workers in a specified category *will not be laid off*³ and (2) that workers in the other categories or other category, workers whose jobs might be affected by technological change, may benefit from retraining, rehabilitation, readjustment programs, etc. However, we shall emphasize here that the collective agreement does not state categorically that these latter workers will not be laid off. And this is the reason why we wanted to make a clear distinction between the factor « *total employment security* » and the factor « *element of employment security* ».

Following is an example of a collective agreement provision which, it seems to us, would find its place in this first category of provisions as we have described it above.⁴

« *Section 5 :*

Permanent employees on staff on July 1, 1964, will not be subject to layoff for economy reasons, layoff as the result of new or modified processes or equipment, or layoff resulting from the sale or discontinuation of a publication, provided that such discontinuation is subject to Appendix A, Section 1.

Section 6 :

In the case of employees not covered by Section 5 :

(a) The union shall be notified at least one month in advance of any layoff for economy reasons. During the period of such notice, the company will meet the union and consider any suggestions made by this union with a view to obviating such layoffs.

(b) The union shall be notified in confidence at least six months in advance of any proposed staff reductions resulting from any organizational changes, including those resulting from the introduction of new processes, new methods and/or new equipment. During the period of such notice, the company agrees to discuss with the union any or all ways in which the impact of displacement may be avoided or reduced. (See also Section 15.)

(3) It can be reasonably assumed here that depending on the case involved, the number of these workers may very well make up the vast majority of all the work force in the establishment concerned, or may only make up a very small proportion of that work force. In other words, depending on the provision which is being analyzed, one will have to give greater (or much greater) weight to the factor « *total employment security* » than to the factor « *element of employment security* », and vice versa.

(4) It will be recognized that the substance of the provisions that are being presented in this article reflects, without doubt, to varying degrees (depending on the provision which is being examined) the nature and also the problems specific to an industrial sector, or even to a particular firm, where these provisions are in effect. It is not the purpose of this article, however, to try to draw up a comparison between those provisions if effect in the printing and allied industries and those in effect in the iron and steel products industry. In our opinion, this type of exercise, if it can be done at all, must rest on more extensive research that should cover more than two industrial sectors. To engage in such an exercise on the basis of the provisions that have been examined might have led us to draw certain conclusions which might have been, to say the least, premature. However, for the general information of the reader, we have indicated near each clause that has been reproduced, the industrial sector where it applied.

(c) The union and all affected employees shall be notified at least one month in advance of any proposed dismissal caused by the sale or discontinuation of a publication. In the event that such notice is not possible, employees shall receive pay in lieu of it. Such notice or compensation in lieu of it is distinct from and in addition to any severance pay due under Article 8.

Section 7 :

(a) Notice under Section 6(b) shall include information on the number and titles of position likely to be so affected. While the proposed changes may take place before the expiration of the six-months notice period, there shall be no layoffs of affected staff during this time.

(b) Fourteen days prior to the end of the six-months notice provided for in (a) above, the company shall notify the union and employees concerned of their layoffs, to be effective after not less than fourteen calendar days.

At least two weeks in advance of any dismissal to reduce the labour force, the company shall accept voluntary resignations from employees in the classification involved. The number of employees dismissed shall be reduced in relation to the number of voluntary resignations which are received.

Section 15 :

A joint union-company human relations committee shall be established, comprising three representatives from each party (including the company's senior employee relations manager and the union's administrative officer), the committee is to choose one of its members to act as chairman. The function of the committee shall be to review the possible effects of unemployment of company organizational changes, including those resulting from the introduction of new processes, new methods and/or new equipment. The company's policy shall be to relocate and retrain, where possible, within the company, any employees whose job may be eliminated by said changes. The Human Relations Committee shall make recommendations to the company on methods by which this may be accomplished in general and specific instances. It is agreed that necessary funds for retraining will be made available by the company on recommendation of the Committee. »⁵

(Printing, Publishing and Allied Industries)

Here is another example of a collective agreement provision which also contains the factor « *total employment security* » while limiting this particular factor to a specific category of workers. It is also provided in the following provision that the factor « *total employment security* » will be adhered to for the duration of the collective agreement.⁶ It will also be noted that this factor of « *total employment security* » is linked to a very specific development. As in the previous example, it will also be noted that the following provision contains also the factor « *element of employment security* ».

(5) Due to the length of this provision, only an extract of it has been reproduced here. We will, however, be pleased to provide the full text of the provision on request.

(6) As noted here, certain collective agreements do specify the length of the period during which the factor « *total employment security* » will be adhered to.

« Journeymen members shall be given an opportunity to become familiar with the operation of all machines operated by mailer, provided that this shall not require additional staff or interfere with the work requirements of the publisher. It is further agreed that six-months notice, if possible, but not less than three-months notice shall be given to the union prior to the installation or introduction of new machinery or equipment.

The publisher agrees that no employee who, at November 15, 1964, had completed five years or more years of service in the mail room will be discharged to reduce the force during the life of this agreement as the result of the introduction of counter-stackers in the mail room. »

(Printing, Publishing and Allied Industries)

SECOND CATEGORY OF PROVISIONS

The second category contains those clauses which, in cases of technological changes, provide for labour-management *consultations, discussions, negotiations* and/or for measures which can be considered as providing, to varying degrees, « *an element of employment security* ». In other words, these clauses do *not* provide for « *total employment security* ». As might be expected, these provisions are of a great diversity because there exist many types of labour-management consultations, discussions, negotiations and there exist many measures which could be considered as providing, to varying degrees, an « *element of employment security* ».

Labour-Management Negotiations

For example, this second category will include clauses which do provide that there must be negotiations between the union and management, before the installation of new machinery, or equipment, negotiations which will deal with the manning or wage rates which the operation of these new machines or equipment will require.

« In the event of the installation of new presses in pressrooms covered by this agreement which are the same in general type of equipment as any covered herein, but which are not specifically mentioned, the manning and rates of such equipment shall be subject to negotiations.

Negotiations with respect to the manning and rates shall be conducted between a representative of the company concerned, a representative of the party who negotiates this agreement on his behalf, and two representatives of the union. Negotiations shall commence not later than forty-five days, where possible, before the expected delivery date of the new equipment. If no agreement is reached within twenty days, the differences shall be submitted to a board of arbitration forthwith.

In the event that no decision has been received from the board of arbitration by the time the equipment is installed and ready for operation, following submission of the matters to the board of arbitration, such equipment may be operated until final decision has been given.

The employers agreed that present employees shall, wherever possible, be given the opportunity to be trained to operate such new equipment. »

(Printing, Publishing and Allied Industries)

The following provision, while resembling the previous one, seems to limit the subject of negotiations to the manning of the new presses.

« If, during the life of this agreement, presses of size or types not covered by this agreement, are installed including offset presses, the manning of such presses shall be determined prior to operation by mutual consent, or, on failure to agree, be settled by arbitration. »

(Printing, Publishing and Allied Industries)

Labour-Management Consultation

In our second category, we have also placed those clauses which, for instance, provide for labour-management *consultation* for the purpose of setting up retraining programs, programs of readjustment, of rehabilitation, etc., for those workers whose jobs might be affected by technological change; the following provision is, in our opinion, an example of this :

« *Technological Developments* :

The parties recognize that lithographic technological developments, if they are to further the continued growth of the lithographic industry, place a responsibility upon employers to explore and promote new markets, and require the co-operation of employers and unions in the development of new skills.

In order to ensure the orderly and most advantageous introduction of new types of lithographic equipment and new lithographic processes, the parties agreed to meet upon request of either party to consider and develop programs for the retraining or rehabilitation of lithographic journeymen in new lithographic skills, so that there shall be an adequate availability of new skills required. »

(Printing, Publishing and Allied Industries)

Retraining, Readjustment, Rehabilitation Programs, etc.

In our second category, will also be found provisions of collective agreements which refer to measures of retraining, readjustment, rehabilitation that will be taken for the benefit of those workers whose jobs will be exposed to or affected by the introduction of innovations in technology. (We shall mention here in passing that within the scope of our survey, these provisions were frequently found.) These measures taken for the broad purpose of retraining workers are of great importance and deserve some consideration here.

It must be admitted that to examine the problem of retraining, readjustment or rehabilitation of workers, on the basis of collective agreements, is to be led into raising some fundamental and basic questions. Here are some of those questions : How will the selection of those workers who will benefit from a retraining or readjustment program be made? Which are the conditions, if any, which must be fulfilled in order to benefit from those programs? At the contrary, are these programs open to all workers? What are the substance or general orientation of these programs : are these retraining programs directed at new but specific jobs? ; or are these programs aiming at a general improvement of the level of *general knowledge* of the workers so as to make these workers, for example, more mobile from an occupational point of view? Is the cost of these programs, borne exclusively

by the employer or is it shared by the employer and the workers concerned — and if so under what conditions? What happens to workers who have completed their retraining or readjustment program: does their participation in the program constitute, in itself, a guarantee of employment security?; if not, what are the conditions that must be fulfilled in order to benefit from such employment security? Other questions might be asked but we believe that the foregoing ones are among the most important.

In the light of these questions, we shall now examine certain provisions which in various ways provide for the retraining, readjustment, rehabilitation, etc., of workers in a context of technological changes.

Here, as a first example, is a provision that, while containing no specific reference to retraining, would seem to suggest it.

« The employer agrees that members of the union will be given every opportunity to familiarize themselves with any processes, machinery or equipment that may be introduced in the future pertaining to the mailing trades, and it is further agreed that six-months notice, if possible, shall be given to the union prior to the installation or introduction of new processes, machinery or equipment. »

(Printing, Publishing and Allied Industries)

The first provision which is reproduced below seems to be more specific than the previous one. It will be noted in this case that those workers who will benefit from retraining provisions are mentioned in specific terms:

« In the event that the employer decides to install perforating keyboard equipment (équipement de clavier à perforation) for teletype-setting machines and electrotype-setting machines « télé-composeuses et électro-composeuses), the union will be advised 120 days prior to the installation of such equipment. The purpose of this notice is to ensure an initial training period for journeymen (compagnons) and apprentices who are in their last two years. Journeymen will have priority to learn the perforating keyboard of teletype-setting machines and electro-type-setting machines. Any employee learning the working of type-setting machines will have to be a typographer by trade. »

(Printing, Publishing and Allied Industries, non-official translation)

Here are two other provisions which deal with the retraining of workers. The first one contains a reference to the category of workers who will be given the opportunity to retrain; it also contains a measure concerning the reimbursement of the costs of such retraining programs. With regard to the second provision, it is brief and general in nature.

« Where there is a new process or technique within the scope of the work of the employee, the company will make available the opportunity to senior employees to learn the new technique or process on the following basis:

The employee will be certified in writing by the company and the union to attend a technical course with the understanding that the employee will have the cost of the fee charged for instruction in the technique or process, refunded to him by the company upon presentation of a certificate of competency at the completion of the training program. »

(Iron and Steel Products)

« In the event that any employee with seniority is affected by automation or technological change, the company agrees to retrain the affected worker. »

(Iron and Steel Products)

The two provisions that follow contain information concerning, among other things, the selection of workers who are to be retrained.

« *Educational Program* »

The company agrees to a program which would provide for assistance to employees taking courses of study relative to their department. This program will be made available to members of the union who wish to follow a course of study, but only after each application has been approved by management. »

(Iron and Steel Products)

« If the introduction of new or additional equipment will result in the displacement of employees, the company and the union shall, prior to the effective date of such change, discuss the selection and training of employees to fill such new or additional jobs or are required for the operation of the new equipment. »

(Iron and Steel Products)

The following example is a provision which does present information with regard to the selection of workers who will benefit from a retraining program, and also concerning the « employment guarantee » which will be asked from those workers.

« *New Processes* : »

It will be the responsibility of the employer to pay regular weekly wages (without overtime) and expenses of all employees sent out for training on new processes.

Employees who are to receive training on new processes are to be mutually agreed upon by the employer and the union.

Employees receiving such training shall guarantee service with the company for a definite period of time which will be mutually agreed upon by the company and the union.

It will be the responsibility of the union to see that employees trained in new processes, instruct other members of the department in the new processes without cost to the company and on the employee's own time. »

(Printing, Publishing and Allied Industries)

The following provision also mentions, among other things, the group of workers about whom it is said that the company « will make an effort » to retrain ; information in the following provision is also provided on the position in which retrained workers will find themselves :

« In the event of a major technological change in processes or machines that result in layoff of employees, the company will make an effort to teach employees with the greater years of service how to perform other work for which they may be suited; such senior employees will be on probation with respect to layoff for 30 working days. At the end of this period if, in the opinion of management, they can satisfactorily perform the new work, they will be deemed to be equal in skill and ability to the employees junior in years of service. »

(Iron and Steel Products)

In the following example, information will be found concerning, among other things, the nature and the substance of « retraining » measures and also concerning certain conditions which must be fulfilled prior to being accepted into the retraining or readjustment program :

« (a) In the event of the installation of new equipment that may affect the job status of employees the Company agrees to advise employees who may be affected as far in advance of the installation as possible.

(b) The Company is prepared to assist employees to acquire their junior or senior matriculation or courses thereto on the following basis :

(i) The employee will discuss the matter with his department head and advise him of the cost of the course or courses to be taken in order to obtain written approval from the Company ;

(ii) When such approval has been obtained it will also be the employees responsibility to register for the course ;

(iii) Subject to the employee producing a satisfactory report of attendance and progress, the Company will reimburse the registration fees to the extent of 40% at mid-term and 45% at the end of the term ;

(iv) Correspondence courses are not considered valid for financial assistance.

(c) If the installation of new equipment downgrades an employee's job, the employee affected will be entitled to the maximum rate of the lower classification. In such an event, however, if the employee affected has over ten (10) years of seniority with the Company, his salary will not be reduced for a period of three (3) months from the date of such demotion.

(d) The Company will also advise the President of the Union of the anticipated installation of new equipment if jobs of employees will be affected. »

(Iron and Steel Products)

THIRD CATEGORY OF PROVISIONS

We shall now come to our third category, which contains those provisions which we have called for the purposes of our classification « *cushioning provisions* ». These are clauses which for example do provide — when workers *lose their jobs* as a result of the introduction of innovations in technology — measures the purpose of which will be to « cushion » the drastic effect which the severance of his

employment contract represents for the worker. A frequent provision in this respect and which can be regarded as a « cushioning clause » is *severance pay* which has generally been defined as a special payment made to workers who lose their jobs through no fault of their own and who are not expected to be rehired. During the preparation of this review, a certain number of such provisions were found, and here is an example of one of them :

« In the case of consolidation, merger, technological change or by elimination of an operation, all employees of three years service or more, covered by this agreement, who lose situations by reason of such consolidation, merger, technological change or by elimination of an operation, shall be entitled to two-weeks severance pay at their regular rate. »

(Printing, Publishing and Allied Industries)

It will be mentioned here that in certain collective agreements only provisions of the « cushioning type » were found, while in other collective agreements « cushioning provisions » and provisions falling within our first or second category were found as well. Here, for example, is a provision which might be interpreted as containing the factor of « *element of employment security* » (the seniority rules being applied in cases of layoff resulting from technological changes) and also containing what we have called a « *cushioning provision* » :

« *Technological Change* »

If the employer decides to install new processes of photographic and lithographic printing, and that these installations would result in a reduction of staff, the workers whose probationary period has not been completed will be the first ones to be laid off. If regular employees should be laid off as a result of the installation of these new processes, seniority would be taken into account and these regular employees should have received a notice of three months before the termination of their employment. During that notice period, the employer will provide these employees, on a rotation basis, with a half day's pay per week in order to enable these employees to find a new job. »

(Printing, Publishing and Allied Industries, non-official translation) ⁷

(7) A fourth category had been set up for provisions which we would have called « *sharing provisions* ». That is to say, clauses which, for instance, would have, in specific terms, provided that workers would benefit from a share in the economies or in additional profits realized by the firm as a result of technological changes introduced. Within the scope of this survey, no such provision was found which could have been clearly entered into this fourth category. However, for the purpose of illustrating, through an example, what we mean by a « *sharing provision* », we would mention here the *Long-Range Sharing Plan* which was put into effect on March 1, 1963 in a plant of the Kayser Steel Corporation, located in Fontana, California. The Long-Range Sharing Plan has among its provisions a formula under which economies made through a higher productivity resulting from technological change, and through a more economical use of materials, will be shared between the workers and the company.

CONCLUSION

In concluding, it will be stated that our survey has made us aware that a number of collective agreements in effect in the two industrial sectors covered by our analysis, contain provisions resulting from the introduction of technological change or from the expectation of such changes.

It could be reasonably assumed that the application of these various provisions leads to a series of *practical experiences* about which it would be useful to gather some basic information for the purpose of gaining a better knowledge of what is called « technological change » and also for the purpose of knowing which are those provisions that have proved to be most efficient from the point of view of the welfare and the security of employment of the worker, as well as from the point of view of the efficiency of the industry. It seems obvious to us that knowledge gathered regarding such practical experiences would facilitate the adoption of adequate measures in this very important field of our economic life.

STRATÉGIE RÉFORME RÉVOLUTION

supplément annuel 1966

Économie et Humanisme

La crise des stratégies sociales, J.-M. ALBERTINI; Ebauche d'une stratégie syndicale, G. ADAM; Le patronat, de l'immobilisme au mouvement, P. BELMONT; L'agriculture: vingt ans de conflits en perspective, J. CHARRIER; Pour un nouveau mode d'action administrative, M. CROZIER; Un parti pour notre temps, G. BERGOUGNOUX; La transformation des régimes économiques, J.-M. ALBERTINI; La prospective comme praxis, A. BIROU; La mobilisation des forces, P. VIAU.

Economie et Humanisme, paraît tous les deux mois avec un supplément annuel. Abonnement: France, 30 francs; Canada, \$7.95. Periodica, Inc., 5090, avenue Papineau, Montréal, 34.