

## Relations industrielles Industrial Relations



Benjamin AARON, Joyce M. NAJITA, James L. STERN : *Public Sector Bargaining. 2nd ed.*, Industrial Relations Research Association Series, Washington, Bureau of National Affairs, 1988, 334 pp., ISBN 0-87179-566-3, ISBN 0-913447-37-4

Jean Boivin

Volume 44, Number 3, 1989

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050526ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050526ar>

[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 review

Boivin, J. (1989). Review of [Benjamin AARON, Joyce M. NAJITA, James L. STERN : *Public Sector Bargaining. 2nd ed.*, Industrial Relations Research Association Series, Washington, Bureau of National Affairs, 1988, 334 pp., ISBN 0-87179-566-3, ISBN 0-913447-37-4]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 44(3), 730–732. <https://doi.org/10.7202/050526ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1989

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

**Érudit**

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

Jan Adam and his collaborators in the book are to be congratulated therefore, for undertaking the difficult task of unravelling the complexities of labour shortages in Eastern Europe, and in spite of the difficulties in coordinating the research work of many scholars, to report and analyse in depth the facts they have managed to obtain with no apparent contradictions.

It is also significant that the ILO report of 1984 on the Employment situation and economic development in the Soviet Union and Eastern Europe, had reached some similar conclusions as those of the contributors to this book, concerning the reasons for the labour shortages in those countries. These include the slow-down of population growth, the movement of workers from agriculture to industry without proper skills, and that workers of 20 to 55 years of age constitute the 97 - 99% of the male labour force (mainly because of the existing retirement policies which discourage the employment of older workers).

The ILO report went further in making a number of recommendations aimed at the improvement of the labour shortages situation, which affects adversely economic development. It recommended for instance that there should be more energy savings, reductions in the wasting of raw materials, wider adaptation of new technology, and more importantly, drastic changes in the planning and management of the economy. It is not the task of a scholarly effort as that of the book of the Employment Policies in the Soviet Union and Eastern Europe, to include policy recommendations, but the conclusions reached by the contributors to this book indicate also some of the required remedial action.

The book, which is a revised edition of the 1982 volume, consists of two parts. The first part is made-up of five country studies dealing with the employment problems of the Soviet Union, Poland, East Germany, Czechoslovakia and Hungary. These country studies attempt to analyse the reasons for the existence of labour shortages, policies for coping with them and the extent of their success. The second part contains four complementary studies: two for the Soviet Union (one dealing with the impact of technological change on education and the displacement of workers, and the other with the problems of working pensioners), one comparative study dealing with similarities and differences in the treatment of labour shortages among Eastern European countries, and one study dealing with the problems related to regional employment policies and the allocation of qualified labour.

The political reforms and the rapid economic changes that are taking place currently in the Soviet Union and other Eastern European countries, may in the future require another more comprehensive study of all the problems related to economic development and employment. The proclaimed «openness» may also make such task a little easier. However, whatever studies are published in the next few years concerning the success or failure of «perestroika», they will not affect the considerable value of this book's contribution to the better understanding of the employment aspects of current and future economic policy in that important part of the World.

Chris JECCHINIS

Lakehead University

**Public Sector Bargaining**, 2nd Edition, Benjamin Aaron, Joyce M. Najita and James L. Stern editors, Industrial Relations Research Association Series, Washington, D.C., Bureau of National Affairs, 1988, 334 pp., ISBN 0-87179-566-3, ISBN 0-913447-37-4 (pbk)

Cette publication de l'IRRA constitue une mise à jour du volume qui avait paru dix ans plus tôt sur le même sujet. L'ouvrage est un collectif d'auteurs et ces derniers, à l'exception de

Craig A. Olson qui a remplacé Thomas Kochan pour le chapitre sur le règlement des conflits, sont les mêmes qui avaient écrit les chapitres originaux, quoique dans certains cas un deuxième auteur s'est rajouté.

Même si la publication porte essentiellement sur la situation américaine, on y retrouve un chapitre sur l'expérience canadienne écrit par Shirley B. Goldenberg de l'Université McGill. Les autres sujets couverts sont les suivants: l'étendue de la syndicalisation (John F. Burton et Terry Thomason), le syndicalisme dans le secteur public (James L. Stern), l'organisation patronale en vue de la négociation collective (Milton Derber), la rémunération et la négociation collective (Daniel J.B. Mitchell), l'évolution de la législation (B.V.H. Schneider), l'arbitrage des griefs et des différends (Joseph R. Grodin et Joyce M. Najita) et l'avenir de la négociation collective dans le secteur public (Benjamin Aaron).

Alors que le taux global de syndicalisation aux États-Unis se situe à 17,7%, les taux respectifs pour les secteurs privés et publics sont de 14,0% et 36,0%. De plus, environ 43% des employés gouvernementaux sont couverts par des conventions collectives. On voit donc que la situation du syndicalisme dans le secteur public américain n'a pas connu la même dégringolade que celle ayant caractérisé le secteur privé au cours des vingt-cinq dernières années. Il faut cependant signaler que derrière la réalité du secteur public en général se cachent plusieurs réalités différentes selon que l'on considère différents niveaux de gouvernement. Ainsi, alors que les employés du service postal sont syndiqués à près de 90%, ceux de la fonction publique fédérale ne le sont qu'à 20%.

Presque tous les États ont maintenant une législation qui autorise la négociation collective pour au moins un groupe d'employés du secteur public. En fait, seulement sept États n'ont aucune législation. Contrairement au Canada où la tendance est à l'adoption de législations générales couvrant plusieurs catégories d'employés, aux États-Unis on a généralement procédé à la pièce avec des législations différentes pour divers groupes de syndiqués. Cependant, depuis quelques années, plusieurs États américains ont décidé d'adopter des législations plus générales comme au Canada; on en retrouve maintenant une vingtaine.

Selon Aaron, l'attaque systématique que plusieurs employeurs du secteur privé ont dirigé contre les syndicats n'a pas trouvé sa contrepartie dans le secteur public. Les raisons expliquant cette situation seraient que les employeurs publics ne sont pas confrontés avec la même concurrence que ceux du secteur privé et que les premiers ont un plus grand pouvoir discrétionnaire sur le champ des sujets pouvant faire l'objet de négociation.

Par ailleurs, les effets des congédiements massifs de contrôleurs aériens par le président Reagan en 1981 semblent s'être considérablement dissipés. Une nouvelle organisation remplace maintenant le syndicat dissous et ses dirigeants et principaux militants proviennent de groupes qui avaient refusé de suivre le mouvement de débrayage. Même si le syndicat s'abstient de recourir à la grève, ce qui va de soi alors que la loi interdit formellement l'exercice du droit de grève à tous les employés du gouvernement fédéral, une certaine vie syndicale a repris au sein de ce groupe d'employés.

Aux autres niveaux de gouvernement, on retrouve maintenant onze États qui accordent le droit de grève à certains groupes d'employés dans certaines circonstances. La règle générale reste cependant l'interdiction du droit de grève avec, dans la plupart des cas, des pénalités très sévères (pouvant aller jusqu'à la désaccréditation du syndicat) à l'endroit des grèves illégales.

Enfin, alors qu'au milieu des années 1970, le mouvement syndical américain faisait des pressions pour que le secteur public soit régi par la loi fédérale s'appliquant au secteur privé (NLRA) ou encore pour que soit adoptée une loi fédérale distincte s'appliquant à tout le secteur public, ce débat semble totalement désamorcé aujourd'hui. D'après Aaron, il est sans

doute préférable de conserver la flexibilité du système actuel où chaque État adopte sa propre législation en la matière, d'autant plus qu'avec le conservatisme à outrance des administrateurs de la loi fédérale (NLRB), il n'y aurait rien de bon pour les syndicats du secteur public à retirer d'une intégration avec le secteur privé.

Jean BOIVIN

Université Laval

**Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail**, par Georges Audet et Robert Bonhomme (avec la participation de Clément Gascon), deuxième édition, Cowansville (Québec), Les Éditions Yvon Blais Inc., 1988, 487 pp., ISBN 2-89073-678-4

Cet ouvrage s'ajoute aux nombreuses parutions des dernières années en droit du travail québécois. Ce domaine est en pleine expansion, comme l'a déjà noté Denis Nadeau, (1987) **R.G.D.** 529 et (1988) **R.G.D.** 671. On peut donc se demander à juste titre en quoi ce volume se distingue de ses prédécesseurs et, par le fait même, quelle en est l'originalité.

S'agissant d'une deuxième édition — «considérablement augmentée» auraient pu dire les auteurs, à la mode d'autrefois — le produit en est d'autant amélioré. Mais «[l']ouvrage ne prétend pas et n'a surtout pas pour objectif de constituer une critique doctrinaire (sic) du droit en la matière», comme ils le disent dans leur avant-propos. Quelle en est donc la nature?

C'est un vade-mecum pour consultation instantannée, en d'autres termes un outil qui viendra gonfler la mallette déjà lourde des praticiens. Cette remarque n'a rien de péjoratif. Les recours se sont multipliés ces dernières années et la jurisprudence prolifère, au point qu'il est difficile d'en suivre l'évolution au fil des semaines, des mois et même des années. Le praticien ou le chercheur sera heureux d'y repérer rapidement une décision dont il n'a pas la référence sous la main, d'en retracer une autre dont il n'a qu'un vague souvenir ou de trouver, résumées et commentées, les décisions les plus récentes sur un point de droit auquel il n'a pas eu le loisir de songer depuis un certain temps et que le besoin du moment lui impose de mettre à jour immédiatement.

Rendons hommage à ceux qui font, à notre place et parce que nous sommes occupés ailleurs, la collecte et l'analyse de la jurisprudence. Comme le navigateur solitaire, ils n'ont pas de repos. Car, contrairement à la loi, la jurisprudence est une source de droit au débit régulier que l'analyste n'a de cesse de surveiller, sous peine d'être vite débordé. Il est vrai que l'apport créatif n'en est pas constant, mais encore faut-il s'en assurer. Cela exige une patience infinie et requiert beaucoup d'énergie.

Vu la nature de l'ouvrage, il est impossible d'en faire un examen détaillé en quelques paragraphes. Je m'attarderai donc à un aspect particulier. Ne voulant pas faire oeuvre de doctrine, les auteurs auraient pu recourir systématiquement aux ouvrages disponibles et le traitement de certaines questions en aurait bénéficié d'autant. Ainsi, à la page 47, les auteurs s'interrogent sur le pouvoir réparateur du tribunal de droit commun appelé à se prononcer sur la justesse d'un congédiement. Ils se demandent aussi (note 55, **in fine**) dans quelle mesure l'employeur pourrait, en vertu de son droit de gérance (sic), suspendre un salarié fautif. Ils nous présentent ensuite la théorie de la **near cause** comme une sorte de médiane entre la confirmation ou la négation par le juge de la cause justifiant le renvoi. La doctrine québécoise et des provinces de common law, selon le cas, s'est prononcée sur ces questions. De plus, l'incursion en common law n'est pas complète sans une comparaison entre les concepts de **near cause** et de **ballpark**