

## Relations industrielles Industrial Relations



*Labor-Management Relations in the Public Service*, by Harold S. Roberts, Honolulu, Hawaii, University of Hawaii Press, 1970, 617 pp.

André Roy

Volume 26, Number 2, 1971

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028230ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028230ar>

[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

Roy, A. (1971). Review of [*Labor-Management Relations in the Public Service*, by Harold S. Roberts, Honolulu, Hawaii, University of Hawaii Press, 1970, 617 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 26(2), 511–512.

<https://doi.org/10.7202/028230ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1971

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/>

**é**rudit

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/>

Puis il procède à l'analyse en profondeur de certains facteurs susceptibles d'expliquer la croissance des syndicats chez les cols-blancs. A cet égard, il tient compte notamment des caractéristiques socio-démographiques de ces travailleurs, de leur situation économique et de leur place dans le monde du travail. Il considère également le rôle des syndicats, des employeurs et du gouvernement ainsi que l'effet de la situation sociale sur le développement de ce type de syndicalisme.

Il faut dire que cette recherche, en plus d'être appuyée sur une base théorique bien documentée, dépasse les considérations à caractère purement déductif dans un effort de vérification au niveau empirique.

C'est ainsi que l'auteur en est arrivé à la conclusion que la croissance du syndicalisme chez les cols-blancs est reliée au degré de concentration de ce type de main-d'œuvre, à l'attitude des employeurs eu égard à la reconnaissance de tels syndicats et à l'action gouvernementale en cette matière.

Enfin, il faut dire qu'en plus de l'intérêt que comporte cette étude par l'éclairage qu'elle apporte sur ce problème très actuel, elle présente de nombreuses considérations d'ordre méthodologique qui permettent de suivre la démarche de l'auteur.

**Jean BERNIER**

**Labor-Management Relations in the Public Service**, by Harold S. Roberts, Honolulu, Hawaii, University of Hawaii Press, 1970, 617 pp.

Depuis la fin de la dernière guerre, les relations de travail dans les services publics se sont considérablement développées. Ceci tient à plusieurs causes : gonflement du secteur lui-même, multiplication du nombre des emplois et, par ricochet, désir plus intense des travailleurs de recourir au syndicalisme comme moyen de défense et de promotion de leurs droits et de leurs intérêts. Il ne s'est pas agi là d'un phénomène propre à la province de Québec et au Canada. On l'observe également aux Etats-Unis pendant la même période.

Aussi le gouvernement de Washington, ceux des Etats, des municipalités et des conseils scolaires ont-ils dû se mettre à

l'œuvre pour découvrir les moyens les mieux appropriés pour y faire face. Mais se retrouver dans cette masse d'études, de rapports d'enquête, de lois et de règlements, c'est une entreprise quasi impossible à moins de ne pouvoir y consacrer des semaines et des mois. La dernière édition d'un volumineux ouvrage d'Harold Roberts, décédé il y a un peu plus d'un an, comble-t-elle dans une bonne mesure cette lacune? Il s'agit d'ailleurs d'une cinquième édition, chaque fois revue et corrigée, enrichie chaque fois d'éléments nouveaux acquis dans la pratique quotidienne des relations de travail aux divers niveaux de gouvernement.

Un semblable ouvrage, qui constitue en quelque sorte un compte rendu exhaustif de ce qu'on a appelé en certains milieux « la révolution de l'employé du secteur public », ne se résume pas.

Le volume est divisé en onze chapitres qui traitent de la plupart des sujets relatifs aux relations de travail dans les multiples services publics que sont le gouvernement fédéral, ceux des Etats ainsi que des nombreuses agences qui gravitent autour d'eux. L'ouvrage comprend notamment une analyse de la législation en vigueur à Washington, législation instaurée par Kennedy et modifiée plus tard sous le président Nixon, ainsi que celle qui existe dans la plupart des Etats, une étude des critères utilisés dans la détermination des unités de négociation dans les services publics, un exposé des mécanismes variés institués en vue du règlement des griefs, qu'il s'agisse de griefs soulevés par les employés pris individuellement ou de griefs découlant de l'application ou de l'interprétation des conventions collectives de travail, une analyse des moyens destinés à prévenir et à résoudre les conflits.

Le huitième chapitre est d'un intérêt particulier en ce qu'il reproduit textuellement une trentaine de conventions collectives. A titre d'exemple, en parcourant ces textes, on y trouve dans une convention intervenue entre le conseil scolaire de la ville d'Huntingdon et l'Association des enseignants de cette même ville deux articles intéressants : l'un traitant de la protection des droits des instituteurs et l'autre de la liberté académique.

Faut-il signaler aussi le premier chapitre ou l'Auteur, qui a déjà publié un dictionnaire des relations du travail, pré-

sente un lexique des principaux termes ou expressions propres à cette discipline très spécialisée.

Mais c'est le chapitre VII qui traite de la législation en cette matière qui est le plus intéressant à parcourir. L'Auteur, après avoir résumé les principales lois relatives à la négociation collective dans les services publics tant au fédéral que dans les États où il en existe, donne un compte rendu assez détaillé des rapports des commissions d'enquête qui ont été chargées de se pencher sur ces problèmes au cours des dernières années. De telles enquêtes ont eu lieu notamment dans les États du Connecticut, du Michigan, de l'Illinois, de New York, du New-Jersey, de la Pennsylvanie et du Maryland.

Quelques recommandations de ces commissions d'enquête retiennent principalement l'attention. Par exemple, elles se sont montrées quasi unanimes à rejeter le droit de grève pour les employés des services publics. Ainsi, celle qui a étudié la question au Michigan s'exprime ainsi : « Nous n'en sommes pas rendus au point où il faille en arriver à cette « conclusion ultime » (la grève). Nous pensons que, dans l'état actuel des choses, l'attention doit se concentrer sur l'établissement de mécanismes efficaces de négociations et de règlement des griefs sans recours à l'arbitrage obligatoire tout en continuant le maintien d'une politique d'opposition à la grève ». Cette expression d'opinion représente en quelque sorte une espèce de consensus général de la part de ces groupes d'études. Tous s'accordent à dire qu'il y a une différence marquée entre les négociations dans le secteur public et le secteur privé, même si, fondamentalement, les travailleurs recherchent des buts identiques.

Par ailleurs, il faut souligner que toutes les commissions attachent une grande importance aux commissions d'enquête (fact-finding boards) pour l'étude des conflits d'intérêts. Les recommandations de tels organismes seraient de nature à exercer une pression véritable sur les parties elles-mêmes et sur l'opinion publique.

D'ailleurs, le recours à ces commissions semble généralement donner de bons résultats. On cite le cas de l'Etat du Michigan où, en 1967, les parties ont réussi à s'entendre dans la plupart des différends sans que les commissions

n'aient eu besoin de formuler des recommandations.

On est arrivé à des résultats à peu près identiques au Connecticut et dans le Massachusetts. La raison en paraît assez simple : c'est que ces enquêtes, conduites par les parties elles-mêmes avec le concours de spécialistes, ont l'avantage de poser objectivement les problèmes devant les parties, et si nécessité il y a, devant l'opinion publique, avant que les conflits se soient envenimés au point de dégénérer en surenchère ou en guerre plus ou moins totale. C'est là, selon toute apparence, une approche de problèmes majeurs dans le domaine des relations humaines dont on peut dire qu'elle est sérieuse et raisonnable.

Le secteur public tend à prendre de plus en plus d'ampleur dans la vie économique des pays fortement industrialisés et surtout urbanisés. On estime que, aux Etats-Unis, il y a aujourd'hui un travailleur sur six qui y est employé. La situation n'est pas tellement différente au Canada et au Québec, et les problèmes sont de même nature.

D'autre part, sans qu'il soit nécessaire d'imiter aveuglément ce qui se fait outre-frontière dans ce domaine, il n'en reste pas moins qu'il s'agit là d'une expérience extrêmement riche et diversifiée qu'on ne peut ignorer.

L'ouvrage de Harold Roberts, qui est pour ainsi dire une espèce de procès verbal de ce qui s'est accompli dans le domaine des relations de travail aux Etats-Unis en tant que les services publics sont concernés, mérite-t-il d'être connu et consulté? En plus de servir à l'occasion d'instrument de travail, il peut permettre de faire d'intéressantes comparaisons et de provoquer une réflexion profitable chez tous ceux qui sont engagés dans la tâche difficile et hasardeuse d'orienter et de guider les employeurs et les travailleurs des services publics.

André ROY

**Lexique du calcul économique et de l'économétrie**, par André OLMI et Fortuné JULY, Paris, Entreprise Moderne d'Édition, 1970, 183 pages.

Ce dictionnaire miniature de 400 définitions concernant le calcul économique et l'économétrie veut être à la fois « un moyen de révision pour l'étudiant, un