

## Relations industrielles Industrial Relations



Jacob FINKELMAN, Shirley B. GOLDENBERG : *Collection Bargaining in the Public Service : the federal Experience in Canada*. Montréal, Institute for Research on Public Policy/L'institut de recherches politiques, 1983, 825 pp., ISBN 0-920380-95-6 (vol. 1), ISBN 0-920380-97-2 (vol. 2)

Maurice Lemelin

Volume 39, numéro 3, 1984

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050065ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050065ar>

[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 ce compte rendu

Lemelin, M. (1984). Compte rendu de [Jacob FINKELMAN, Shirley B. GOLDENBERG : *Collection Bargaining in the Public Service : the federal Experience in Canada*. Montréal, Institute for Research on Public Policy/L'institut de recherches politiques, 1983, 825 pp., ISBN 0-920380-95-6 (vol. 1), ISBN 0-920380-97-2 (vol. 2)]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 39(3), 633–634. <https://doi.org/10.7202/050065ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1984

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

**é**rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

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

question richement débattue par la doctrine latino-américaine. Suit un exposé relativement détaillé de la réglementation des conditions de travail, avec une insistance particulière sur l'évolution du droit à la stabilité de l'emploi du travailleur (situations de suspension de l'exécution des prestations du contrat de travail, conversion de contrats successifs à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, changement d'employeur, protection contre les licenciements arbitraires), le fondement de la stabilité de l'emploi pouvant également s'envisager en fonction de la relation de travail, selon la législation envisagée. On met également l'accent sur l'étude du contrat de travail en milieu agricole. Des considérations relatives aux juridictions du travail marquent la transition de l'exposé des rapports individuels à celui des rapports collectifs.

La liberté syndicale, «très formellement proclamée» en ce qui a trait à l'adhésion ou à l'abstention de participation de l'individu par rapport au groupement, s'établit moins simplement dans sa dimension collective, soit la formation de l'activité du groupement. Se pose, dans les différents systèmes, la question de la place du pluralisme syndical, celle de l'intensité de l'intervention administrative en ce qui a trait à la constitution du syndicat et à l'établissement de sa représentativité. Quant à la négociation collective, son sort est, dans l'ensemble, encore plus incertain: législation carrément suspensive dans certains pays; dans d'autres «... si la suspension des dispositions concernant les *conventions collectives* n'est pas toujours claire, l'absence des conditions appropriées à l'exercice des droits syndicaux — vu l'interdiction de fait de toute activité du genre, voire des libertés de base (réunion, communication, presse, etc.) — donne, à peu près, les mêmes conséquences» (p. 222). Le droit de grève, inscrit dans la nomenclature des droits fondamentaux de plusieurs constitutions, peut soulever des enjeux plus considérables parfois: «... dans le syndicalisme contestataire, dont l'influence en Amérique latine — sous différentes formes — a toujours été très importante, le rôle des organisations et par conséquent de la *grève*, ne peut se

limiter à la poursuite d'améliorations immédiates des conditions de travail et (...) au fond, ce sont ces projets, toujours vivants, ceux que le législateur considère en tout premier plan, quant il réglemente les moyens d'action syndicale» (p. 242). Le régime législatif de la grève réserve une issue variable au mouvement concerté selon les pays, compte tenu en particulier de la finalité poursuivie. L'auteur étudie finalement différentes interventions protectrices du gréviste engagé dans un mouvement licite. Quelques pages, enfin, sur l'organisation de l'entreprise et la participation des travailleurs à la gestion, sujet, où, à la vérité, il n'y a pas beaucoup à signaler.

L'absence de conclusion générale traduit peut-être la difficulté d'appréhender le cours futur d'un ensemble si vaste, si divers et si mouvant, admirablement rendu, tant dans ses antécédents que dans son état présent.

Pierre VERGE

Université Laval

**Collective Bargaining in the Public Service: The Federal Experience in Canada**, par Jacob Finkelman et Shirley B. Goldenberg, Montréal, Institute for Research on Public Policy/L'institut de recherches politiques, 1983, 825 pp., 2 volumes, ISBN 0-920380-95-6 (vol. 1), ISBN 0920380-97-2 (vol. 2)

Dans ce volumineux travail, les auteurs nous présentent une étude approfondie du régime de négociations collectives dans la fonction publique fédérale canadienne.

Après avoir introduit rapidement la problématique et tracé un court historique de la législation, les auteurs entrent à fond dans l'analyse de la «Loi sur les relations du travail dans la Fonction publique» (LRTFP), soit la loi encadrant les rapports collectifs de travail.

Ainsi, le chapitre 2 nous décrit et nous explique le champ d'application de la loi. Le chapitre 3, intitulé «Establishing the Bilateral Relationship» traite de la détermination des

unités de négociation appropriées et de l'accréditation des agents négociateurs. On y retrouve plusieurs des particularités du régime, à savoir, entre autres, la prédétermination des unités au moment de l'entrée en vigueur de la loi.

Le chapitre suivant discute du champ du négociable. On souligne, à l'intérieur de la discussion, les limites au contenu de la convention collective, de même qu'aux sentences arbitrales. Ainsi, la loi exclut spécifiquement les négociations sur les sujets relevant de la Commission de la fonction publique, tels l'embauche, les promotions, les mutations, les mises en disponibilité, les renvois pour incompétence ou incapacité et les renvois durant la période de probation. De même, l'organisation de la fonction publique relève des droits de la direction.

Le chapitre 5 concerne les mécanismes de consultation. À côté de la négociation collective, il existe en effet une certaine tradition de consultation, chapeauté principalement par le Conseil National Mixte (CNM). Dans ce chapitre, on y décrit toutes les articulations de cette consultation, tant en rapport au CNM qu'aux autres instances.

Dans le chapitre qui suit, les auteurs abordent la question de la négociation collective. On y discute de la préparation aux négociations, des contraintes légales ainsi que de la structure, de la dynamique et de la conclusion du processus de négociation. Par la suite, soit au chapitre 7, ce sont les clauses de conventions collectives qui sont analysées. Sans faire une description exhaustive du contenu d'une entente collective, les auteurs attirent notre attention sur certains éléments, tels les droits de la direction, la reconnaissance syndicale, la coopération patronale-syndicale, les changements technologiques... Succède au chapitre 8, une discussion de la question des salaires. Différents éléments sont ici soulevés dont la comparabilité avec l'entreprise privée ainsi que les restrictions gouvernementales.

Le chapitre 9 qui termine le premier volume parle de la durée des conventions collectives ainsi que des matières connexes.

Dans le deuxième volume, les auteurs commencent d'abord par analyser les méthodes de résolution des différends. Compte tenu des particularités de la loi, il s'agit de l'un des chapitres les plus intéressants de l'ouvrage. On sait, en effet, que contrairement aux autres lois, la LRTFP oblige l'agent négociateur à décider de la méthode ultime de règlement d'un différend, avant l'envoi de l'avis de négociation. On offre deux possibilités, à savoir le recours à la conciliation et ultimement à la grève, et le recours à l'arbitrage. Pour la majorité des observateurs de la scène des relations du travail, il s'agit là de l'innovation la plus originale de la loi.

Dans le chapitre suivant, le onzième, les auteurs se penchent sur les conflits de droit. Ils traitent des cas de griefs et d'arbitrage ainsi que de plusieurs décisions importantes en rapport à ce processus.

Les chapitres 12 et 13 portent sur les infractions à la loi ainsi que sur l'administration de la LRTFP. Finalement, les auteurs concluent par la suggestion de certaines modifications à apporter à la législation.

Somme toute, l'ouvrage constitue un examen détaillé et critique de la LRTFP. Pour ceux qui s'intéressent au sujet, ils trouveront dans le travail des auteurs un précieux document de référence. Finkelman et Goldenberg font véritablement le tour de la question. Fait à noter, chaque chapitre est abondamment illustré et appuyé des décisions rendues par les diverses instances en rapport aux sujets traités.

**Maurice LEMELIN**

École des Hautes études commerciales

**Le consommérisme**, par Dimitri Weiss et Yves Chirouze, Paris, Éditions Sirey, collection Administration des entreprises, 1984, 387 + XV pp., ISBN 2-248-00080-4

Disons-le tout de suite: cet ouvrage au titre original, publié dans la même collection que les éditions successives de «Relations industrielles» et les livres sur la communication