

## Relations industrielles Industrial Relations



### *Public Employment Labor Relations : An Overview of Eleven Nations*, by Charles M. Rehmus ed. Ann Arbor, Institute of Labor and Industrial Relations, The University of Michigan/Wayne State University, 1975, 170 pp.

Jean Boivin

Volume 31, numéro 1, 1976

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028695ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028695ar>

[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

Boivin, J. (1976). Compte rendu de [*Public Employment Labor Relations : An Overview of Eleven Nations*, by Charles M. Rehmus ed. Ann Arbor, Institute of Labor and Industrial Relations, The University of Michigan/Wayne State University, 1975, 170 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 31(1), 159–160. <https://doi.org/10.7202/028695ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1976

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/>

**Mesure des conflits du travail et de leurs répercussions économiques**, par Malcolm Fisher, Paris, OCDE, 1974, 256 pp.

Le docteur Fisher, chargé par le Comité de la Main-d'œuvre et des Affaires Sociales de l'OCDE, présente dans cet ouvrage une étude selon une approche économique des conflits du travail. Cette étude constitue un complément aux autres publiées antérieurement. Elle a nécessité la collaboration des pays membres de l'OCDE qui ont dû répondre à un questionnaire. L'ouvrage est divisé en trois chapitres suivis de plusieurs annexes et d'une excellente bibliographie.

Le premier chapitre porte sur les données économiques à l'origine des situations de conflit. L'auteur parle principalement de l'action collective des syndicats et des patrons par voie de procédures officielles. Il présente aussi les considérations déterminantes de la répartition des coûts et des avantages partagés entre les parties en conflit. Il est intéressant de constater que malgré l'apparente solidarité chez les organisations syndicales, il existe assez régulièrement des divergences d'opinions. L'aide directe accordée aux grévistes (caisse de grève ou allocations de l'État) est analysée en fin de chapitre.

Dans le deuxième chapitre, après avoir défini les différentes sortes de conflits (arrêts industriels relatifs à la négociation collective, arrêts de solidarité ou politiques sans rapport avec celle-ci), l'auteur étudie les trois méthodes principales de mesures de conflits. Ces trois méthodes sont : a) d'après le nombre de conflits, b) d'après le nombre de travailleurs impliqués dans les conflits et c) d'après le temps perdu du fait des conflits. Il explique alors les avantages ainsi que les imperfections de chacune des méthodes. L'étude des méthodes révèle la difficulté d'effectuer des comparaisons de statistiques soit pour un même pays, soit entre deux ou plusieurs pays.

En effet, ces méthodes en plus de présenter des inconvénients au départ, ne sont pas appliquées de façon similaire d'un pays à l'autre. Voici un exemple : alors qu'il existe pour le Canada six divisions de durée pour les conflits, il n'y en a aucune pour la France. On ne peut dès lors comparer de façon précise le nombre d'arrêts entre ces deux pays. L'auteur y fait donc les suggestions de modifications de données pour améliorer la valeur des comparaisons entre pays et à l'intérieur du même pays.

Le troisième chapitre étudie d'abord les tendances récentes qui marquent les grèves et lockouts dans un nombre choisi de pays

de l'OCDE au cours des dernières années. L'auteur établit une corrélation (faible mais existante) entre le rythme d'inflation et l'écllosion des conflits. Dans ce même chapitre, on retrouve également un tableau fort complet sur les avantages sociaux dont bénéficie le gréviste et sa famille. Notons à ce sujet, un ou deux pays excepté, que les allocations de chômage ne sont jamais versées aux grévistes.

L'auteur parle ensuite du problème de l'évaluation des coûts et des avantages d'un conflit et ce non seulement pour les parties directement en cause, mais encore pour les groupes indirectement touchés (fabricant de produits de substitution par exemple) et pour la société. Cette analyse présente plusieurs difficultés dont les deux principales sont les suivantes : Nécessité de distinguer les arrêts prévus des arrêts inattendus ; les effets à court et à long terme peuvent être contradictoires. L'analyse explique réellement les répercussions économiques des conflits du travail ainsi que la difficulté de les monétiser précisément.

Dans la dernière partie de ce troisième chapitre, l'auteur nous parle du rôle joué dans les conflits du travail par le gouvernement. Ce rôle, très important, doit être exercé prudemment en regard des conséquences qu'il engendre.

Cet ouvrage permet de mieux saisir les difficultés entourant la comparaison statistique des conflits du travail entre les pays. L'analyse des répercussions économiques de ces mêmes conflits favorise la compréhension du partage des coûts et des avantages des conflits dans les relations industrielles pour les acteurs en présence.

**Jean Bernard FOURNIER**

Université Laval

**Public Employment Labor Relations: An Overview of Eleven Nations**, by Charles M. Rehmus ed. Ann Arbor, Institute of Labor and Industrial Relations, The University of Michigan/Wayne State University, 1975, 170 pp.

Ce livre consiste en une collection de monographies rédigées par des auteurs différents et portant sur les relations du travail dans le secteur public. Les pays couverts par l'étude sont les suivants : Canada, États-Unis, Japon, Royaume-Uni, France, Allemagne de l'Ouest, Autriche, Suède, Norvège, Finlande et Danemark.

Charles M. Rehmus, qui a rédigé le texte sur les États-Unis et a assumé l'édi-

tion du texte a déjà consacré beaucoup d'énergies à analyser les relations du travail dans le secteur public de différents pays occidentaux. En effet, depuis 1968, douze monographies portant sur ce sujet ont déjà été publiées par l'*Institute of Labor and Industrial Relations* de l'Université du Michigan, la plupart sous la direction du professeur Rehmus.

L'analyse effectuée par chacun des auteurs nous révèle des considérations fort intéressantes sur chacun des pays et le lecteur peut en retirer les principales conclusions suivantes:

1- les deux pays nord-américains sont ceux où l'institutionnalisation de la négociation collective par les employés de l'État est la plus avancée. Dans tous les pays européens et même au Japon on semble attacher plus d'importance à l'incompatibilité de la relation contractuelle (convention collective) avec la relation statutaire traditionnelle (souveraineté de l'État). Le cas le plus évident est celui de l'Allemagne où l'on distingue très nettement les droits du « Beamte » (fonctionnaire) de ceux du « Arbeitnehmer » (employé couvert par le droit du travail). Cependant, il faut dire que cette incompatibilité est de plus en plus contestée et il n'est pas impossible de croire que d'ici quelques années elle ne disparaisse définitivement, le Japon étant sans doute le premier pays à évoluer dans cette direction.

2- Même dans les pays où la négociation collective des conditions de travail n'est guère avancée, il n'en demeure pas moins que les employés de l'État sont regroupés dans de puissantes associations capables de générer un « lobbying » efficace. Ces associations sont soit affiliées au reste du mouvement syndical, soit indépendantes; il n'y a pas d'uniformité là-dessus d'un pays à l'autre.

3- L'inflation est un des problèmes communs à tous les pays et les tentatives d'en freiner le rythme ont causé de sérieux inconvénients aux employés de l'État. À chaque fois que les gouvernements occidentaux ont tenté d'imposer des contrôles de prix et de salaires, il s'est produit le phénomène suivant: l'État, pour être logique avec lui-même, imposait rigoureusement ses contrôles à ses employés. Par contre, le secteur privé de l'économie réussissait généralement à contourner les contrôles, de sorte que les conditions de travail des employés du secteur public se trouvaient relativement détériorées par rapport à celles des employés du secteur privé.

4- La question de la grève par les employés de l'État semble soulever beaucoup moins de problèmes dans les pays européens qu'en Amérique du Nord. Certains pays comme la Suède, la France et le Japon ont bien connu une certaine activité dans ce domaine, mais jamais dans les mêmes proportions que celle atteinte en Amérique du Nord depuis quelques années. Nous croyons que ce phénomène peut s'expliquer par l'absence, en Amérique du Nord, d'une tradition véritable dans le rôle joué par l'État dans l'économie et qui explique aussi sans doute pourquoi les mécanismes de détermination des conditions de travail du secteur privé ont été aussi facilement transposées dans le secteur public.

*Public Employment Labor Relations: An Overview of Eleven Nations* est un livre fort bien fait et qui ne manquera pas de plaire à tous ceux qui s'intéressent aux relations de travail dans le secteur public.

Jean BOIVIN

Université Laval

**Manpower Issues in Manitoba: Report of the Manitoba Economic Development Advisory Board**, Winnipeg, Manitoba, June 1975.

C'est suite à la conclusion que le Manitoba se dirigeait rapidement dans les années 1970 vers un problème de sous-emploi plutôt que vers un problème de chômage qui amena le Economic Development Advisory Board (E.D.A.B.) du Manitoba à faire examiner les problèmes de main-d'œuvre du Manitoba. C'est le résultat de cet examen que nous retrouvons dans ce rapport présenté en deux parties principales: 1 rapport et les recommandations du E.D.A.B. d'une part et neuf études spécifiques commanditées par le E.D.A.B. d'autre part. Examinons brièvement chacune de ces deux parties.

Quant au rapport de l'E.D.A.B., il part de l'observation, fort juste d'ailleurs, que la politique de main-d'œuvre au Manitoba est encore au stade du balbutiement et qu'une telle politique de main-d'œuvre doit viser à corriger le marché du travail. Cette double constatation a amené l'E.D.A.B. à faire un exercice pour connaître les défauts du o des marchés du travail manitobain(s) pour ensuite bâtir des correcteurs valables qui répondent exactement aux besoins de cette province.

Un tel exercice enseigne au moins deux leçons: d'abord il réfère à la nécessité de bien diagnostiquer l'état du marché du travail avant de faire une politique et avant