

La création d'un carrefour syndical dans la fonction publique

Jean-Réal Cardin

Volume 17, Number 2, April 1962

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1021635ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1021635ar>

[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 document

Cardin, J.-R. (1962). La création d'un carrefour syndical dans la fonction publique. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 17(2), 176–178. <https://doi.org/10.7202/1021635ar>

Article abstract

Récemment se réunissaient à la Maison Montmorency les délégués d'une quinzaine de syndicats et d'associations représentant l'ensemble des employés publics de la Province. Le but de cette réunion était l'adoption et la mise au point d'une « charte » en quelque sorte, du statut de la fonction publique. Rappelons qu'une première réunion avait déjà pris place en janvier à Montréal, dont, le but était de jeter les bases d'un carrefour syndical de la fonction publique devant représenter avec le temps quelque 135,000 salariés régis par les différentes lois couvrant les employés des services publics à travers la Province.

damus lorsqu'il n'y a pas d'autre remède également approprié, avantageux et efficace, l'Union avait prétendu que la demande de dommages comportait une fin de non-recevoir au mandamus. Monsieur le Juge Fauteux a écarté ce moyen en référant d'abord au second rapport de la Commission de Revision du Code de procédure où l'on voit pourquoi les Commissaires ont suggéré d'insérer au texte du nouveau Code, les mots « également approprié, avantageux et efficace ». Dans la pensée des Commissaires, ces mots étaient destinés à faire échec à la tendance extrême des tribunaux de l'époque à refuser le mandamus du moment qu'il existait un autre remède légal, bien que ce remède ne fut pas aussi avantageux et efficace (19). Le recours périodique à des actions en dommages est certainement un moyen douteux de gagner sa vie, et il peut difficilement être considéré comme un remède aussi « approprié, avantageux et efficace » que le mandamus, a dit Monsieur le Juge Fauteux.

(19) « Les mots insérés au commencement de l'article sont destinés à tempérer ce qu'il y a de trop absolu dans les décisions de nos tribunaux, qui refusent le mandamus lorsqu'il existe un autre remède légal, quoique ce remède n'offre pas autant d'avantages et ne soit pas aussi efficace. La règle qu'ils énoncent a été consacrée par plusieurs décisions anglaises. » — 4^e Rapport de la Commission chargée de la revision et de la modification du Code de procédure civile du Bas-Canada, 6^e partie, ch. XLII, Section 3. (1896).

LA CRÉATION D'UN CARREFOUR SYNDICAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Récemment se réunissaient à la Maison Montmorency les délégués d'une quinzaine de syndicats et d'associations représentant l'ensemble des employés publics de la Province. Le but de cette réunion était l'adoption et la mise au point d'une « charte » en quelque sorte, du statut de la fonction publique. Rappelons qu'une première réunion avait déjà pris place en janvier à Montréal, dont, le but était de jeter les bases d'un carrefour syndical de la fonction publique devant représenter avec le temps quelque 135,000 salariés régis par les différentes lois couvrant les employés des services publics à travers la Province.

JEAN-RÉAL CARDIN

Ce qui doit frapper l'observateur devant l'annonce de la création d'un tel carrefour, c'est la présence en lui-même d'éléments syndicaux et professionnels appartenant à des secteurs d'activités différents, et étant d'appartenances syndicales également différentes, pour ne pas dire

riales entre elles. Cette unanimité dans le regroupement aussi bien que dans les préoccupations; cette volonté commune d'agir par la voix d'un même organisme constitué par delà les frontières professionnelles et les affiliations syndicales constituent, en ce qui a trait à la fonction publique, un précédent qu'il faut se hâter de souligner à l'attention publique.

Ce n'est pas d'hier que les centrales syndicales, par la voix de leurs mémoires annuels au gouvernement, de leurs conventions, et par les différents autres moyens à leur disposition leur permettant de rejoindre l'opinion publique, réclament des amendements d'importance aux diverses lois régissant les salariés des services publics dans le Québec. Dans le secteur des corporations municipales et scolaires, dans celui des fonctionnaires de la Province, dans ceux des utilités publiques tombant sous la coupe de régies d'Etat ou laissées aux mains d'entreprises privées, dans le secteur hospitalier, etc . . . des revendications nombreuses ont été faites afin d'améliorer le sort matériel et le statut des employés, ainsi qu'une certaine libéralisation des conditions selon lesquelles ils peuvent revendiquer et mener à bien leur action collective. On a, par exemple, fait des représentations précises et renouvelées afin d'octroyer le droit de grève à un plus grand nombre d'employés de services publics là où la sécurité et la santé publiques ne sont pas plus en cause que dans bien d'autres secteurs reconnus comme « privés » et régis comme tels. On a aussi sans cesse demandé que là où la grève continuerait d'être prohibée, au moins un dispositif d'arbitrage obligatoire d'une impartialité complète quant à sa constitution, rapide et libre de toute contrainte sur le plan financier quand aux décisions en émanant, soit institué afin que l'abandon de certaines libertés fondamentales ne préjudicie pas outre mesure à la condition de ceux qui en sont privés.

Chacun se rappelle encore les demandes des instituteurs à l'effet que l'article 232 soit rayé du Code scolaire ainsi que celles des centrales ouvrières revendiquant le droit à l'association, à l'affiliation et à la convention collective pour les fonctionnaires provinciaux. Mais ce n'était là que des initiatives partielles et sporadiques, émanant de groupements différents et n'englobant pas l'ensemble des problèmes affectant la fonction publique tout entière.

De plus, et c'est là à notre avis que s'inscrit le caractère vraiment nouveau et positif du récent carrefour, on n'avait fait jusqu'ici que revendiquer des avantages plus grands pour différents groupes de salariés, sans mettre en question la nature et le statut même de la fonction publique, sa revalorisation au sein des structures administratives de l'Etat, ainsi que les exigences en matière de recrutement, de compétence requise aux différents postes, de politiques de rémunération et d'objectivité dans l'administration de cette fonction.

Tout ceci semble abordé clairement par la « charte » mise au point récemment par la réunion plénière des groupements intéressés. Il est en effet essentiel et de la plus grande urgence pour l'Etat du Québec, de repenser le statut, les structures et l'administration de la fonction

publique chez nous. Il ne faut plus, à aucun prix que l'état de tutelle (pour reprendre l'expression du carrefour) dans lequel elle a vécu depuis des temps immémoriaux, se prolonge. Pour ce faire, il faut, non seulement que le patronage « bon ou mauvais », disparaisse de nos moeurs politiques; que non seulement l'objectivité préside au recrutement et aux promotions; il faut en outre que seule la compétence et une compétence dont l'excellence ne puisse être mise en doute, serve de critère au recrutement et à l'élévation dans les degrés hiérarchiques de l'Administration; ceci s'applique à la fois aux services gouvernementaux et aux services dispensés par les différents corps publics, dans quelque secteur que ce soit.

Mais pour recruter un personnel compétent, encore faut-il le rémunérer suffisamment et lui donner les garanties de sécurité et de statut nécessaires, aptes à supporter victorieusement la concurrence offerte par les secteurs privés de l'économie. Ainsi conçue et organisée, la fonction publique ne sera plus ce dont on l'a accusée d'être dans le passé, le refuge en grande partie de la médiocrité et de l'inefficacité.

En ce qui concerne les relations entre l'Etat et ses employés il faut se rendre compte que l'évolution qui s'est produite dans la notion et la réalité de l'Etat et de ses différents organismes, ainsi que l'accaparement graduel par ce dernier de fonctions jadis réservées au secteur privé de l'économie, ont fait qu'il est devenu le plus grand employeur des temps modernes, et qu'à ce titre il entre en concurrence directe, sur le marché du travail, avec le secteur privé. Ceci emporte comme conséquence que ses relations avec ce qu'on appelait traditionnellement les serviteurs de l'Etat, doivent être repensées afin de reconnaître à ces derniers les avantages et l'exercice des droits fondamentaux reconnus communément à ces derniers en droit du travail. Soulignons ici que la plupart des grands pays occidentaux, sauf peut-être nos voisins du Sud et nous-mêmes, se sont éloignés passablement et depuis déjà plusieurs années, des vieux concepts du droit administratif traditionnel afin de réaliser pour leurs employés de la fonction publique en général un régime de relations du travail de plus en plus semblable à celui des autres secteurs. Une évolution de cette sorte est essentielle chez nous si nous voulons que par l'association et l'exercice des droits qui en découlent, les employés publics puissent vraiment contribuer à la revalorisation de la fonction publique et éviter qu'elle ne retombe très vite dans cet état de tutelle que le récent carrefour a fustigé à juste titre.

"GUIDEPOSTS" FOR WAGE-PRICE BEHAVIOR

MGR. GEORGE G. HIGGINS

The Annual Report of the Council of Economic Advisors, which President Kennedy submitted to the Congress on January 20 is required reading for anyone who