

## Relations industrielles Industrial Relations



Chantal GAGNON, Gérard HÉBERT : *Les grèves illégales dans les hôpitaux du Québec, 1977-1978*. Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, monographie no 14, 1982, 76 pp., ISBN 0708-9945

Gilles Dussault

---

Volume 39, Number 1, 1984

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050017ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050017ar>

[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

Dussault, G. (1984). Review of [Chantal GAGNON, Gérard HÉBERT : *Les grèves illégales dans les hôpitaux du Québec, 1977-1978*. Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, monographie no 14, 1982, 76 pp., ISBN 0708-9945]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 39(1), 209–210.  
<https://doi.org/10.7202/050017ar>

---

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

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/>

---

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/>

them show initiative and dedication to commit themselves to the rescue operations has a major social value. This factor should not be neglected in the calculation of the overall effectiveness of such projects. The passive dependence on the public assistance is too much common in the modern societies in order to denounce something which leads to an opposite effect.

**Alexander J. MATEJKO**

University of Alberta

**Les grèves illégales dans les hôpitaux du Québec, 1977-1978**, par Chantal Gagnon et Gérard Hébert, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, Monographie 14, 1982, 76 pp., ISBN 0708-9945

Depuis le début des années 1970, le Québec a connu sa part d'arrêts de travail dans le milieu hospitalier. Qu'elles soient légales ou pas, les grèves dans les hôpitaux ont toujours un impact considérable sur l'opinion publique qui tend à considérer les services hospitaliers comme une catégorie de services qui devraient rester disponibles en permanence. Ainsi, une étude du phénomène des grèves illégales dans les hôpitaux ne peut que soulever l'intérêt de ceux qui s'intéressent de près ou de loin aux relations du travail. Cette étude, qui semble être issue du mémoire de maîtrise de l'un des auteurs, les décevra.

Notons tout de suite, que cette étude fournit des informations intéressantes sur les grèves illégales. En 1977-78, il y a eu 35 arrêts de travail illégaux dans 28 hôpitaux du Québec. Dans 23 cas, la grève a duré moins de 10 jours, dont 7 grèves d'une journée. Dans la moitié des cas, tous les services de l'hôpital étaient touchés; dans les autres cas, une partie seulement.

C'est au niveau de l'analyse, que les lecteurs seront déçus. Les auteurs utilisent un cadre conceptuel flou pour essayer d'identifier les «causes» de ces conflits. Pour eux, la

cause d'un conflit est «la raison principale, le motif profond» qui l'explique (p. 20-21). La cause se distingue de l'«occasion» qui est une «situation ou une circonstance qui provoque ou met en branle la cause véritable» (p. 21) et du «prétexte» qui est «une raison alléguée pour justifier ou expliquer un geste» (p. 21). Aucune définition opératoire de ces notions n'est donnée et surtout, les auteurs ne les utilisent plus après les avoir présentées. Leur analyse des 35 conflits recensés se résume à une simple description de leurs principales caractéristiques. Aucune mesure d'association, si simple soit-elle, n'est utilisée pour étudier d'éventuelles relations entre les variables retenues et le phénomène observé. En général, il ne semble pas qu'il y ait de relations significatives entre la taille de l'hôpital, sa localisation, sa vocation et le fait d'être touché par une grève. Par contre, l'affiliation syndicale semble jouer un tout autre rôle. En effet, la Confédération des syndicats nationaux a été impliquée dans 29 des 35 conflits alors que ses membres ne détiennent que le tiers des certificats d'accréditation. Voilà un fait digne d'intérêt. Pourtant, les auteurs se contentent d'y consacrer quelques lignes et de formuler des hypothèses d'interprétation en termes généraux comme «Certains avancent l'hypothèse que l'idéologie de contestation qu'on rencontre au sein de la C.S.N. pourrait expliquer la plus grande fréquence des grèves illégales dans les groupes affiliés à cette centrale...» (p. 45). Du même souffle, ils s'empressent d'éviter l'examen de cette hypothèse en invoquant «le caractère empirique» de leur recherche (p. 45).

Cette décision de ne pas étudier la seule variable qui semble être reliée de façon significative aux grèves illégales est plutôt surprenante. La justification l'est encore plus: je ne vois pas en quoi l'étude des idéologies dépasse les cadres d'une recherche empirique. Le lecteur n'est cependant pas au bout de ses surprises: en effet, dès la page suivante, les auteurs affirment que 15 des 38 grèves étudiées ont eu pour cause des conflits de personnalité, i.e. «des questions d'attitudes ou d'incompatibilité de caractère» (p. 47). C'est une conclusion assez extraordinaire. Les auteurs

n'expliquent pas comment ils y sont arrivés, sinon qu'on croit comprendre que les informateurs qu'ils ont interviewés ont dû mettre l'emphase sur cette dimension des conflits. Cela indiquerait que les auteurs ont accepté les rationalisations des acteurs de ces grèves illégales sans poser de question. Pourtant, il est plutôt étonnant que des syndiqués acceptent de se placer dans l'illégalité, de perdre des revenus et de subir le courroux de l'opinion publique, simplement pour des questions d'incompatibilité de caractère. C'est une explication qui relève autant du sens commun que celle qui veut que les problèmes de relations de travail sont attribuables à la mauvaise foi de quelques chefs syndicaux (ou patronaux selon le point de vue où on se place) qu'il suffisait de remplacer pour ramener la paix industrielle.

Cette étude, malgré son titre prometteur, ne fait qu'effleurer le phénomène des grèves illégales et n'atteint pas son objectif d'en comprendre les causes, faute de s'être appuyée sur un cadre d'analyse rigoureux et sur une méthodologie appropriée. En plus, la présentation est de piètre qualité; les tableaux, par exemple, qui ont pour objectif de synthétiser l'information, sont tellement touffus qu'ils risquent plus de confondre le lecteur que de l'éclairer. Il y a de nombreuses fautes typographiques et le texte est parsemé d'anglicismes («cédule» pour horaire, «dû à» pour à cause de, etc.) et de répétitions inutiles. L'École de relations industrielles de l'Université de Montréal a publié, depuis 1973, des **Monographies** de haute qualité; malheureusement, cette addition à la série est un accroc, exceptionnel, souhaitons-le, à cette tradition.

Gilles DUSSAULT

Université Laval

**The Miners Fight For Democracy.** Arnold Miller and Reform of the United Mine Workers, by Paul F. Clark, New York

State School of Industrial and Labour Relations, Cornell University, 1981, 190 pp.

Of all the major figures in American labour history there are few that can compare with John L. Lewis for eloquence, dramatic leadership or charisma. Ruthless with dissidents, jealous of contenders, authoritarian in administration, Lewis in forty years at the helm of the United Mine Workers of America converted the union into a centralized, autocratic fiefdom. Such personal control was not without its benefits. In the heyday of the Lewis reign in the 1940s and early 50s, the miners achieved considerable economic gains including an industry financed welfare, medical and pension scheme. But the price, as Clark notes, was high.

UMW members, however, sacrificed more than lost wages and the public's goodwill to win these great victories. They also relinquished any control they still possessed over their union and its officers. Throughout this period, with the centralization of bargaining authority in the office of the president, Lewis directed policy, strategy, and mobilization like a field marshal directing his troops. The effects of this one-man control and the blind obedience that permitted it, while initially positive, would be devastating to hundreds of thousands of coal miners and to the entire region of Appalachia in the years to come. (p. 15)

The destruction of any semblance of democratic control of the UMW during the Lewis era, and with it any alternative leadership, was to produce its effects after Lewis retired in 1960. Tony Boyle, a long time Lewis aide, succeeded to the presidency in 1962. He also succeeded to the power of the authoritarian regime. But Boyle was no Lewis and corruption, nepotism and weak union leadership in organizing and bargaining followed, though it was seven years before an organized reform opposition emerged headed by a long time union activist and official, Jock Yablonski. Boyle defeated Yablonski in the election for the union presidency in 1969,