

Relations industrielles Industrial Relations



Liberté syndicale et procédure de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique, par la Conférence internationale du travail, Rapport VII (1er), 63e session, Genève, Bureau international du travail, 1976, 122 p.

Rodrigue Blouin

Volume 31, numéro 3, 1976

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028731ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028731ar>

[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

Blouin, R. (1976). Compte rendu de [*Liberté syndicale et procédure de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique, par la Conférence internationale du travail, Rapport VII (1er), 63e session, Genève, Bureau international du travail, 1976, 122 p.*] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 31(3), 491–493. <https://doi.org/10.7202/028731ar>

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/>

érudit

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/>

RECENSIONS BOOK REVIEWS

Liberté syndicale et procédure de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique par la Conférence internationale du travail, Rapport VII (1^{er}), 63^e session, Genève, Bureau international du travail, 1976, 122 p.

Cet ouvrage est un document préliminaire destiné aux gouvernements pour les fins de la préparation d'une des questions qui seront étudiées à la 63^e session de la Conférence. Il synthétise la législation en vigueur dans le monde et rappelle, à la toute fin, les normes internationales existantes. Il contient de plus un questionnaire auquel les gouvernements sont invités à répondre.

Les auteurs du rapport n'ont pas voulu présenter une analyse critique ou une description exhaustive des différents systèmes juridiques déterminant les conditions d'emploi dans la fonction publique et régissant la liberté syndicale en ce milieu. Ils ont préféré synthétiser et expliquer, au moyen d'exemples, les différents systèmes. Les questions étudiées gravitent autour de six thèmes: I- La notion de fonction publique; II- Le droit syndical et sa protection; III- Les procédures de consultation et de négociation; IV- Les conflits de travail et leur règlement; V- Les grèves; VI- Les normes internationales existantes.

Quelques points d'intérêt

De nombreuses données intéressantes pourraient être relevées à la lecture de ce document. Il convient d'abord de signaler que, malgré de sérieuses divergences, les législations nationales reconnaissent le bien-fondé du droit d'association pour les agents de la fonction publique. Cette reconnaissance s'infère de l'assujettissement des mesures disciplinaires prises par les autorités à des contrôles juridictionnels ou quasi-judiciaires variés. On doit cependant admettre qu'au-delà de ce contrôle, la portée pratique de cette reconnaissance du droit d'association reste difficile à cerner bien que certains des points d'intérêt signalés ci-après découlent directement ou indirectement de cette reconnaissance.

Un second point d'intérêt peut résulter du constat de l'élargissement des méthodes et techniques de participation des agents de la fonction publique et de leurs associations, à la détermination des conditions de travail. A titre illustratif nous signalons les mécanismes suivants: procédures diverses de négociation collective; systèmes permanents de consultation paritaire; procédures d'enquête auprès du personnel avant l'adoption des lois ou règlements qui régissent les conditions de travail; procédures d'information du personnel; systèmes mixtes où interviennent la consultation, la négociation et la participation dans l'élaboration des conditions d'emploi.

L'extrême variété des méthodes mises au point pour régler les conflits de travail méritent aussi d'être signalées. On notera d'abord qu'il n'y a pas de procédure spéciale pour le règlement des conflits de reconnaissance syndicale. La réglementation concerne essentiellement les conflits de nature juridique et ceux à caractère économique. Selon les pays, les premiers relèvent de la juridiction d'organismes internes à la fonction publique (organismes paritaires, commissions administratives, etc.) ou externes (tribunaux du travail ou juridiction de droit commun). Les conflits à caractère économique sont réglés par différents mécanismes allant de la médiation à la conciliation, à l'enquête, à l'arbitrage du différend (volontaire ou obligatoire), etc. Quant à la grève, le rapport ne permet qu'une constatation: les solutions sont à ce point partagées et nuancées sur l'octroi ou le refus du droit de grève qu'on peut considérer qu'il y a équilibre dans les opinions. Nous avons été cependant surpris de constater que le rapport ne fait aucune allusion au droit de lock-out (contre-grève) de l'État employeur.

Bien d'autres points intéressants du rapport pourraient être mis en évidence sur les législations nationales. Nous croyons que les quelques observations faites sont suffisantes pour attester de la diversité des sujets traités et de l'intérêt suscité.

Les références aux contextes canadien et québécois

L'information générale transmise dans ce document est généreuse mais traitée avec une extrême concision. Cela explique sans doute que les affirmations faites à propos des contextes législatifs canadiens et québécois peuvent, à quelques occasions, faire sourcilier. Ainsi, il aurait été opportun que les auteurs expliquent davantage ou tout au moins nuancent, notamment trois de leurs affirmations.

Le rapport comporte un rapprochement entre les législations canadienne et québécoise qui n'est pas des plus opportuns. Il est souligné qu'«*Au Canada, par exemple, la loi sur les relations professionnelles dans la fonction publique refuse le droit de grève à certains fonctionnaires déterminés qui doivent nécessairement assurer leur service à un moment donné ou après une période de temps déterminée... dans l'intérêt de la sécurité du public*» (p. 97). Cette mention est complétée par une référence où il est dit qu'«*Une disposition analogue est prévue au Québec (art. 99 du Code du travail)*» (p. 97 note)). La relation établie par le rapport entre les articles 99 du Code québécois et 79 de la loi fédérale appelle des réserves. Le texte québécois a pour effet de permettre à un juge de la Cour supérieure de décerner une injonction jugée appropriée pour empêcher ou faire cesser une grève d'une association de salariés à l'emploi d'un service public lorsque cette grève met en péril la santé ou la sécurité publique (1). Cette disposition s'applique à tous les services publics au sens du *Code du travail*, tant ceux du secteur privé que ceux des secteurs public et para-public (2). Il aurait été plus approprié d'établir la relation souhaitée en rappelant qu'au Québec la *Loi de la fonction publique* interdit la grève à tout groupe de fonctionnaires à moins que les services essentiels et la façon de les maintenir ne soient déterminés au préalable (3).

Une seconde imprécision relevée concerne ces propos: «*La grève est interdite aux pompiers dans la province de Québec*» (p. 98). Il y aurait eu lieu d'apporter certains compléments puisque la grève est interdite non seulement aux policiers et pompiers à l'emploi d'une corporation municipale⁴, mais aussi aux membres de la Sûreté du Québec⁵ aux fonctionnaires agents de la paix⁶ et à tout groupe de fonctionnaire devant maintenir des services essentiels⁷.

Notre troisième et dernière observation a trait aux propos qui suivent et qui concernent essentiellement la législation fédérale: «*Les décisions de l'arbitre sont obligatoires et ne peuvent être révisées que par le Conseil des relations du personnel de la fonction publique*» (p. 85). Pourtant les sentences arbitrales de griefs ne peuvent pas faire l'objet d'une révision par un tribunal⁸. L'arbitre-en-chef possède un pouvoir de révision mais ce pouvoir ne concerne que la décision par laquelle il accepte ou rejette un avis de grief présenté par une partie aux fins d'une demande d'audition sur le fond⁹. Enfin, le pouvoir qu'a la Commission d'étudier, par suite d'un renvoi, les questions de droit ne peut pas être assimilé à un pouvoir de révision¹⁰. Tant qu'à l'expression «*Conseil des relations professionnelles dans la fonction publique*» (p. 85 et 97), il faut la comprendre comme référant à la *Commission des relations du travail dans la fonction publique* prévue dans la loi¹¹.

Ces quelques imprécisions reprochées au rapport restent négligeables dans l'ensemble des références et explications appropriées sur les milieux législatifs canadien

¹ *Code du travail*, SRQ, 1964, c. 141, art. 99 al. 3., et mod.

² *Ibidem*, art 1n).

³ *Loi de la fonction publique*, S.Q., 1965, c. 14, art 75 (2), et mod.

⁴ Note 1, art 83.

⁵ *Loi concernant le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec*, S.Q., 1965, c. 19 art. 6, et mod.

⁶ Note 3, art 75 (1).

⁷ *Ibidem*, art. 75 (2).

⁸ *Loi sur les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada*, SRC, 1970, c. P. 35, art. 101 (1), et mod. Cette loi peut être citée comme suit: *Loi sur les relations du travail dans la fonction publique*.

⁹ *Ibidem*, art 53.

¹⁰ *Ibidem*, art 23.

¹¹ Note 12, art. 2: Commission (Board)

et québécois. Il y aurait cependant sans doute avantage à ce que des modifications soient apportées à ce document préliminaire avant d'en faire un rapport final¹².

Un document à consulter

Même si cet ouvrage reste essentiellement descriptif, sa lecture se justifie par les nombreuses informations qu'on peut y obtenir. Plus particulièrement, en parcourant ces 122 pages, le lecteur pourra redécouvrir le dilemme difficile que met en cause toute législation sur les relations du travail entre l'État-employeur et ses salariés. Ainsi, doit-on se rallier à l'un des deux aménagements extrêmes qui s'opposent généralement de nos jours et dont l'un repose sur une perception de l'État comme un employeur ordinaire tandis que l'autre définit les rapports de travail en termes d'un lien de droit public entre l'État (puissance publique) et ses fonctionnaires? Ne doit-on pas plutôt chercher une position mitoyenne qui prétendrait concilier les obligations que doit assumer l'État en tant que puissance publique avec celles qui lui résultent de sa qualité d'employeur, ce qui ferait de l'État un employeur privilégié?

L'acuité du dilemme ressort clairement de l'existence de normes internationales qui tentent de rallier les diverses opinions. L'illustration la plus frappante de cette situation met en cause le droit de grève. Ainsi, on se souviendra que la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (no. 87-1948) est en principe applicable aux fonctionnaires. Par contre, cet assujettissement n'impliquerait pas automatiquement le droit à la grève. C'est du moins là l'avis de la Commission d'experts sur la convention, avis qui a incité la Conférence technique sur la fonction publique à émettre une opinion des plus nuancées. La conférence estime que le règlement des conflits de travail devrait résulter, à défaut de l'exercice de la grève, d'une négociation entre les parties ou d'un mécanisme établi d'un commun accord entre elles (pp. 73, 103, 107). Selon notre opinion, ces diverses prises de position attestent de la difficulté de cerner avec rigueur la nature et le rôle de l'État-employeur. La lecture du document permettra d'ailleurs de constater que les positions adoptées par les diverses législations nationales sur ce sujet et d'autres confirmeront le caractère épineux de la question.

Enfin, en terminant, il peut être intéressant de signaler que puisque les gouvernements sont invités à répondre au questionnaire qui apparaît à la fin de ce rapport, nous croyons que le gouvernement canadien et québécois devraient publier leurs réponses de façon à ce que les intéressés puissent prendre connaissance des orientations qui s'en dégagent. Cette publication devrait être facilement accessible.

Rodrigue BLOUIN

Université Laval

Les relations industrielles: principes et politiques. Choix de textes commentés (et parfois traduits) par François Sellier, Paris, Presses universitaires de France, 1976, 375 p.

Voici le premier volume à paraître de la section « Relations industrielles », dirigée par M. Sellier lui-même, d'une récente collection des PUF à l'éventail fort large et de belle tenue intitulée « Systèmes — Décisions », elle-même sous la direction de Pierre Tabatoni. Jusqu'ici, la collection fait la part du lion à la section « Systèmes de gestion » [23 volumes parus] et à la section « Mathématiques et statistiques pour la décision » [9 volumes]; la section « Marketing » compte à date 2 volumes. D'autres sections prometteuses, au sein desquelles celle du professeur Sellier se sentira plus à l'aise, sont à se constituer en « Sociologie des organisations », en « Psychologie sociale » et en « Environnement juridique ».

¹² En outre de se pencher sur les quelques observations que nous avons faites, les auteurs du rapport pourraient examiner quelques lois récentes pour déterminer si leur contenu peut leur être utile. Plus particulièrement: *Loi visant à assurer les services de santé et les services sociaux essentiels en cas de conflit de travail*, sanctionnée le 19 déc 1975; *Loi concernant le maintien des services dans le domaine de l'éducation et abrogeant une disposition législative*, sanctionnée 1976; *Loi concernant les services de santé dans certains établissements*, sanctionné le 24 juillet 1976.