Document généré le 12 mai 2024 04:24

Relations industrielles
Industrial Relations

Rapports collectifs du travail dans les secteurs publics québécois ou le nouvel équilibre selon la loi du 19 juin 1985

Fernand Morin

Volume 40, numéro 3, 1985

URI : https://id.erudit.org/iderudit/050164ar
DOI : https://doi.org/10.7202/050164ar

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 cet article

Morin, F. (1985). Rapports collectifs du travail dans les secteurs publics québécois ou le nouvel équilibre selon la loi du 19 juin 1985. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *40*(3), 629–645. https://doi.org/10.7202/050164ar

Résumé de l'article

Rapports collectifs du travail dans les secteurs publics quebecois ou le nouvel equilibre selon la loi du 19 juin 1985.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1985

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/

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/

Rapports collectifs du travail dans les secteurs publics québécois ou le nouvel équilibre selon la loi du 19 juin 1985

Fernand Morin

Depuis plus d'une année, une réforme du régime des rapports collectifs dans les secteurs publics était annoncée et maintenant, nous l'avons: *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapubic* (projet de loi 37 sanctionné le 19 juin 1985; LQ 85, C.12). Tous les intéressés convenaient qu'une réforme s'imposait et qu'il fallait tirer profit des expériences acquises à grands frais sociaux, politiques et financiers pour se doter, au Québec, d'un régime de relations du travail qui sache tenir compte du particularisme des secteurs publics. Il faut reconnaître que la «secousse législative» de 1982 et 1983 (projets de lois 70-105-111) avait été fortement ressentie par tous les intéressés pour les convaincre à s'engager en un tel processus de renouveau qui demeure fondamentalement délicat et à haut risque politique. C'est ainsi qu'à la suite des débats à l'Assemblée nationale, il y eut une commission parlementaire où les parties ont pu être entendues ou faire entendre leurs prétentions respectives. Plusieurs colloques furent tenus sur ce thème pour soutenir et stimuler la réflexion et faciliter les échanges puis, une consultation structurée fut engagée par le président du conseil du Trésor, sous le titre «d'une recherche d'un nouvel équilibre». Par prudence ou par simple tactique, le ministre publia un «avant-projet de loi» qui produisit un certain effet coagulant auprès des centrales syndicales face à «l'assaut patronal», mais qui semble également les avoir essouflées très vite ou trop tôt: leur combativité fut assez limitée en bout de course, c'est-à-dire en juin 1985 lors de l'étude du véritable projet de loi. Il faut reconnaître cependant que la conjoncture politique et que l'opinion publique ne favorisaient guère l'audition de l'argumentation syndicale. Maintenant que cette réforme est donnée, bien que sa mise en vigueur doive s'effectuer par voie de proclamations successives, nous tentons d'en comprendre le contenu et la portée véritable pour situer le point d'appui du «nouvel équilibre».

S'agit-il d'une véritable réforme? Avons-nous finalement trouvé ce «nouvel équilibre»? À titre préliminaire, nous pourrions répondre:

— qu'il s'agit surtout d'une série d'ajouts, de corrections et de précisions qui répondent de la logique du système retenu depuis 1965: changements particuliers sur

* Morin, F., professeur titulaire, département des relations industrielles, Université Laval.

des questions limitées apportées par à-coup et surtout à la veille de la reprise de la négociation;

— que cette réforme partielle vise principalement à limiter l'exercice du droit de grève et, dans une certaine mesure, à permettre la déconcentration de la négociation collective des conditions de travail;

— qu'à la fin d'une session située par surcroît à l'avant-veille d'une élection générale et à la veille de l'arrivée d'un nouveau premier ministre, il ne pouvait être réaliste de croire à l'imagination fertile et innovatrice du législateur.

Il convient cependant de dépasser ces généralités pour analyser d'un peu plus près ce qui fut fait sans trébucher, si possible, dans les méandres de la technicité législative et les enchevêtrements des multiples réseaux des organes des parties en présence. Nous considérons principalement les modifications apportées au régime au sujet de la déconcentration proposée, des institutions et agents mis à contribution et de l'exercice du droit de grève.

VERS UNE DÉCONCENTRATION!

En ce contexte, une déconcentration pourrait signifier la remise, à certaines conditions ou sous contrôle, du pouvoir décisionnel quant aux choix de leurs conditions de travail aux mains des personnes et groupes les plus immédiatement touchés par ces relations du travail. Elle impliquerait une recherche pour délester le pouvoir central bicéphale et ainsi permettre aux groupes les plus immédiatement visés d'établir collectivement leurs propres règles de vie au travail. Analysons les règles nouvelles pour tenter de savoir si ce double objectif peut prochainement devenir réalité ou si c'est en cette direction que se situe ce nouvel équilibre.

Il est évident que les structures centralisatrices demeurent et que l'on ne pouvait les abolir ni les nier: le gouvernement, les ministères, le Conseil du trésor, les associations patronales, les centrales et les fédérations syndicales, etc. Il s'agit plutôt de savoir quels sont les rôles qui leur sont encore dévolus selon ce nouveau générique. Une première lecture de la loi indique bien que les principaux agents hiérarchiques y sont présents tout comme avant et qu'ils interviennent par la voie des mêmes stratifications horizontales et verticales et qu'ils oeuvrent dans le cadre des mêmes circuits. En somme, les articles 7 à 24 de la loi maintenant remplacée (LRQ, 0-7.1) sont repris presque in extenso:

i) - du côté patronal, le Conseil du trésor conserve toujours la maîtrise de l'oeuvre (art. 33, 40, 42, 43);

ii) - les salariés du secteur de l'Éducation continuent d'être divisés en ces trois mêmes sous-groupes: enseignants, employés de soutien et professionnels (art. 29);

iii)- les institutions d'enseignement se regroupent du côté patronal en trois sous-groupes: protestants, catholiques et collégial (art. 30);

iv)- dans le secteur des affaires sociales, on reconnaît maintenant cinq (5) sous-réseaux: CHP; CLSC; CAP; CSS; et les établissements privés conventionnés (art. 36).

Le renouveau ne porte pas sur les parties en présence, mais bien plus sur la répartition des rôles. En effet, la loi du 19 juin 1985 précise expressément les questions qui demeurent objet de négociation au niveau national, celles qui doivent être négociées aux niveaux local ou régional, puis celles qui peuvent descendre, en tout ou pour partie, à ces deux derniers niveaux. Nous pourrions ainsi schématiser ce nouveau partage en soulignant, à grands traits, la portée de ces règles:

i) - Tout relève du niveau national sauf ce qui est expressément réservé ou concédé aux niveaux local ou régional (art. 44). En cas de doute ou de conflit pour en établir la ligne frontalière, il faudra retenir que le domaine résiduel revient aux parties du niveau national: les articles 67 et 72 en sont d'éclatantes applications;

ii) - La négociation des salaires et des échelles ne s'effectuent qu'au niveau national et principalement à tous les trois ans. L'entente qui en résulte ne vaudrait, pour l'avenir, que pour la durée résiduelle de l'année où elle intervient (art. 52). Pour les deux années qui suivent, il semble que l'on procédera plus par voie consultative que par négociation directe. Bien que l'article 53 traite d'une négociation avec les groupements en vue d'en arriver à une entente, les articles 54, 55 et 56 élaborent strictement le cheminement préalable à la mise en place d'un décret. On semble ainsi croire qu'une telle entente ne pourrait aboutir puisque les moyens de pression des parties syndicales sont réduits au cours de ces deux mêmes années (art. 111.14 prohibe la grève). Si, pour l'une ou l'autre de ces deux années, les parties nationales concluaient une entente, elle devrait néanmoins être convertie en un décret (art. 55).

iii)- La négociation locale ou régionale ne porte pas totalement sur les mêmes questions selon qu'il s'agisse du secteur des affaires sociales et des sous-secteurs de soutien et des professionnels des commissions scolaires (catégorie b) ou du secteur du personnel enseignant des commissions scolaires et des professionnels des collèges (catégorie a) ou encore, du secteur des enseignants des collèges (catégorie c). Ces sous-divisions retenues pour distribuer l'objet de négociation tiennent davantage compte des voeux des parties d'alors et de leurs habitudes que de la logique simple. Ainsi, c'est la construction même de l'article 58 qui impose cette catégorie C; on ne peut trouver d'autres raisons.

iv)- La négociation locale dans la catégorie «b» ne peut porter que sur les questions autorisées et agrées à cette fin à l'échelle nationale (art. 57). Ces parties, au niveau local et régional, peuvent aussi négocier des arrangements ou modalités d'application des ententes collectives nationales et même, leur remplacement à l'égard des questions énumérées à l'annexe B (articles 70 et 72). Les parties au niveau national peuvent aussi s'entendre pour ajouter à cette énumération législative (art. 70 al. 2).

vi) - Dans la catégorie «a», l'objet de la négociation locale ou régionale est arrêtée à l'annexe A. En plus, les parties à l'échelle nationale peuvent élargir ce champ de négociation (art. 58 al. 2). Elles peuvent aussi renégocier, au niveau local, les dispositions initialement convenues à ce même niveau (art. 60).

vii)- La loi ne prévoit pas directement que l'on puisse négocier des arrangements au niveau local dans la catégorie «c» (les enseignants des collèges). Notons qu'on ne le défend pas expressément et que l'art. 72 du *Code du travail* le sous-entend pour tous syndicats accrédités et employeurs visés. La logique du régime général et la finalité déclarée de cette réforme ne permettraient pas de soutenir que les parties locales de cette catégorie «c» ne pourraient aucune-

ment convenir de quelques arrangements si cette liberté ne leur est pas expressément prohibée à leur convention collective nationale. Ces arrangements ne pourraient cependant modifier l'entente nationale.

Ainsi, existe-til plusieurs niveaux au sein d'un même secteur où les conditions de travail peuvent être négociées, renégociées ou adaptées (national, régional et local). Dans le cadre de cette première stratification horizontale, on retrouve plusieurs divisions internes. En chaque niveau, on doit dresser des «tables» différentes selon les regroupements syndicaux et les divisions patronales. À titre d'exemple, le personnel de soutien des institutions d'enseignement continue d'être scindé en trois grandes sous-sections (catholique, protestant et collégial) et chacune d'elles peut comprendre une ou plusieurs tables selon le nombre de centrales syndicales que représente ce personnel. Il peut en être ainsi pour tous les autres secteurs et sous-secteurs. Les résultats de ces diverses négociations, en ces multiples tables réelles ou apparentes, constitueront le normatif conventionnel que l'on retrouvera en autant d'actes communément dénommés convention nationale, convention locale, arrangement et règlement. Il est évident qu'il n'y a pas vraiment autant de négociations parallèles qu'il peut y avoir de «tables» en raison des regroupements des parties tant du côté patronal (le Conseil du trésor et les associations nationales d'employeurs) que du côté syndical (les quatre ou cinq centrales et fédérations). De part et d'autre, on agit respectivement selon les mêmes politiques, les mêmes objectifs et les mêmes stratégies, ce qui produit, par chance, quelques effets réducteurs.

Le nouveau mode de négociation des salaires est très certainement centralisateur et cela, tant pour les secteurs de l'Éducation et des Affaires sociales que pour la Fonction publique. On y précise bien que le Conseil du trésor oeuvre en collaboration avec les comités patronaux (art. 53), mais il demeure néanmoins le seul bailleur de fonds. Sans nullement soutenir ni même espérer que cette unité patronale sous-entend que les majorations salariales seront identiques pour tous et partout, ces ajustements salariaux annuels répondront très certainement d'une même politique arrêtée à un même temps par les mêmes personnes et en réponse aux mêmes contraintes. Cette cohérence, on la voudra très apparente au moment de la négociation annuelle au cours des deux années qui doivent suivre la conclusion de l'entente triennale sur les salaires (art. 52). Selon l'article 54, le président du Conseil du trésor doit alors déposer, vers le 15 mars, «... un projet de règlement fixant les salaires et échelles de salaire pour l'année en cours» (art. 54 al. 1). Il s'agira de la réponse aux propositions et contre-propositions déposées en décembre (art. 111.8 par. 4 Ct). Ces ajustements répondront alors d'une même réaction aux résultats de la négociation triennale: si on croit avoir été trop généreux, il se peut que l'on tente de ralentir le rythme, d'ajuster le tir ou de marquer le pas au cours de ces deux ans.

La Fonction publique étant soumise à ce même régime (art. 81), il n'y a donc pas de nuances à faire pour ce secteur. Pour de pareilles raisons de cohérence, de logique et d'équité, on peut aussi croire que la «politique de rémunération» (art. 79) imposée par le Conseil du trésor aux organismes gouvernementaux ressemblera à celle retenue par ce même Conseil pour les secteurs publics. L'expérience récente et chèrement acquise à la Sûreté du Québec laisse croire que ces policiers ne feront plus exception, même les arbitres devront dorénavant en tenir compte.

Dans les cas où la loi réserve expressément au niveau local certains objets de négociation (point v, catégorie «a»), celle-ci peut être réalisée à la convenance des parties directement visées et indépendamment de la négociation nationale (art. 44). D'ailleurs, l'emprise du Conseil du trésor pour élaborer les mandats des négociateurs patronaux ne comprend pas ce domaine (art. 42 par. 2). Compte tenu de l'esprit centralisateur de certains agents, nous pourrions demander si les parties locales de cette catégorie «a» pourraient s'entendre pour porter au niveau national la négociation des questions qui leur sont réservées à l'annexe A? L'article 58 ne nous permet pas de croire que l'on pourrait formellement procéder ainsi par voie d'ascension: ne dit-on pas «... sont l'objet de stipulations négociées et agrées à l'échelle locale ou régionale»? (art. 58 al. 1). En pratique, ces parties locales pourraient s'entendre pour faire leur ce que leurs instances nationales auraient déjà convenu.

Il va de soi cependant que la négociation locale pour le personnel de la catégorie «b» (point iv) demeure tributaire des résultats de la négociation nationale. Les parties à ce dernier niveau, s'il y a entente à ce sujet, pourraient même autoriser l'amorce de cette négociation locale avant qu'elles aient elles-mêmes terminé la leur ou encore, elles pourraient décider que cette négociation ne doit débuter qu'au terme de leur propre négociation.

Il va de soi que les arrangements d'application ou de substitution doivent suivre la conclusion de la convention collective nationale. À ce sujet, les parties locales sont de plein droit autorisées à conclure de tels arrangements pour toutes les questions énumérées à l'annexe B. Les parties au niveau local exerceront-elles cette liberté de conclure des arrangements? Y auront-elles intérêt? En auront-elles les moyens? Certes, la réponse variera selon la conjoncture et selon la qualité des personnes en présence en chacun de ces milieux locaux. Il faut reconnaître que cette même liberté de manoeuvre locale s'exercera en des conditions assez restrictives:

— chacune des parties locales voudra ou devra suivre et respecter les décisions prises par ses instances supérieures au niveau national;

— ces adaptations locales n'auront effet que dans la mesure où on aboutit à une entente locale (art. 74);

— cette négociation d'arrangements locaux ne peut dégénérer en un différend c'est-à-dire que cette négociation ne pourra se faire sous la contrainte potentielle ou éventuelle d'un arbitrage (art. 71) ni d'une grève (art. 111.14 Ct).

Malgré le libellé de cette loi, il n'est pas absolument certain que les conventions collectives nationales connaîtront de grandes métamorphoses locales pour mieux les mouler aux sinuosités de chaque milieu. D'ailleurs, on dit bien que «... les parties peuvent, ..., convenir à l'échelle locale ou régionale d'arrangements ...» (art. 70) ce qui sous-tend qu'une seule partie locale de la catégorie «a» ne pourrait contraindre son vis-à-vis immédiat à entreprendre cette négociation puisqu'il est déjà lié à une convention collective complète (art. 67 al. 2 Ct). Cette obligation de négocier de bonne foi (art. 53 Ct) contraint cependant les parties locales de la catégorie «a» pour les matières énumérées à l'annexe A (art. 58): comme il s'agit de matières expressément énumérées, la jurisprudence américaine au sujet de la négociation de bonne foi pourrait servir de guide.

Ces annexes A et B énumèrent un grand nombre de questions (entre vingt-cinq et trente-cinq, selon le cas) susceptibles, aux conditions déjà signalées, d'être traitées par les parties du niveau local. Il s'agit presque de tables de matières des conventions collectives actuelles ou de leur tenant-lieu. On pourrait cependant éprouver quelques difficultés à négocier localement certaines de ces questions, notamment dans le cas de la catégorie «b», puisque les coûts inhérents en sont expressément exclus. À titre d'exemple, la négociation des modalités relatives aux vacances ou au perfectionnement, sans traiter des prestations y rattachées, peut être une entreprise difficile, parfois impossible ou stérile, etc. L'exclusion expresse de la négociation des coûts au niveau local signifierait par ailleurs que ces mêmes points relèvent du niveau national régulier (art. 44) et non pas du ressort du processus nouveau de la négociation salariale (art. 52 s.s.). Il reviendra à l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération à faire les distinctions qui s'imposeront entre les matières rattachées à la rémunération et celles plus spécifiques qui relèvent strictement du salaire et des échelles de salaire.

Ce faisceau de négociations tenues à des niveaux différents et de manière complémentaire, en concomittance ou en succession, et procédant du général au particulier, devrait aboutir à une seule convention collective et sans doute de type gigogne puisqu'elle serait composée de l'ensemble des résultats des «tables» dites nationale, régionale ou locale et prenant la forme d'ententes, d'arrangements et de règlements. Selon l'article 1 al. 1 de cette loi, il faudrait néanmoins que chaque salarié et que chaque employeur ne soient liés, malgré ces diverses composantes et sources, que par une seule convention collective (art. 67 Ct). D'ailleurs, les articles 67 et 72 de la loi du 19 juin 1985 visent cette intégration cohérente et harmonieuse. Malgré l'expiration des actes qui en sont respectivement les sources, les conditions de travail de chacune des composantes subsistent jusqu'à ce que les parties autorisées en décident autrement (art. 51, 59 et 97 de la loi et 111.6 Ct). Il paraît évident que cette diversité dans l'unicité constituera, au plan juridique et pratique, un défi de taille. En un tel contexte, il est tout aussi probable que l'une ou l'autre partie voudra faire appel à la contribution des tribunaux soit pour s'assurer de l'unicité cohérente de l'acte conventionnel *in toto* soit pour imposer le respect de la hiérarchie des sources.

S'il fallait vraiment choisir entre la diversité conventionnelle et l'uniformité sclérosante, l'expérience des quinze dernières années aurait pu stimuler la recherche d'une autre voie à suivre: celle de la norme la plus avantageuse, par exemple. Le partage du haut vers le bas de l'objet de la négociation (catégorie «b»), lequel n'est pas reconnue au personnel de la catégorie «c», ne laisse pas présager un retour véritable et significatif à la négociation collective par ceux qui y sont visés à titre d'administrateur ou d'assujetti, dans toute la quotidienneté de l'application d'une convention collective. Ne risque-t-on pas de perdre ainsi un des meilleurs fruits démocratiques de ce processus collectif? Une décision prise au sommet d'une manière unilatérale ou bilatérale conserve, en ces deux cas, l'allure descendante et parfois, condescendante. Il est vrai que la démocratie directe n'est pas toujours réalisable ni même souhaitée par ceux qui pourraient en bénéficier. Par ailleurs, l'approche descendante ne stimule nullement la prise en main des responsabilités qui incombent néanmoins à chaque fonctionnaire au-delà de son *situs* hiérarchique. Ces multiples niveaux et réseaux de négociation et

ces divisions complexes de l'objet de négociation et de renégociation ne faciliteront guère les aboutissements harmonieux et clairs. On peut se demander encore pourquoi il fallut retenir le système précédent comme point de départ pour élaborer quelques dispositions d'aménagement d'une déconcentration? Aurions-nous pu simplement couper en deux temps clairs tout le processus de la négociation: les grands paramètres (salaire et enveloppe budgétaire) et questions essentiellement nationales en une première phase et tout le reste, au niveau local. Cette approche moins complexe aurait facilité la prise en main des responsabilités réelles de la part de ceux qui réalisent ces relations du travail et aurait pu provoquer une stimulante concurrence (l'art de faire plus et au meilleur coût avec les mêmes moyens, en un même temps). Comme on ne peut encore savoir comment les parties utiliseront leur compétence soit à négocier localement (catégorie «a»), soit pour mandater leurs constituants locaux (catégorie «b»), nous devrons attendre l'avènement des faits. Entre temps, cherchons à connaître les nouveaux intervenants à ce processus de négociation collective.

LES NOUVEAUX INTERVENANTS

Cette loi du 19 juin 1985 prévoit la contribution particulière ou spécifique de cinq intervenants: l'Assemblée nationale, l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération (IRIR), le Conseil des services essentiels (CSE), le médiateur et le médiateur-arbitre. En raison de la nouveauté des fonctions qui leur sont imparties, nous ne ferons que présenter ces cinq tiers.

L'Assemblée nationale

L'instance suprême de l'État ferait maintenant partie de la distribution officielle des rôles dans le processus de la négociation annuelle des salaires. Vers le 20 mars de chacune des deux années qui suivent la négociation principale sur les salaires, le président du Conseil du trésor doit déposer à l'Assemblée nationale un projet de règlement fixant les salaires et échelles (art. 54). Si l'Assemblée nationale ne siégeait pas à cette époque, on garantit aux parties qu'elles seront néanmoins entendues par les partis devant une commission parlementaire au cours du mois qui suit ce dépôt ou, à défaut, sa publication à la *Gazette officielle* (art. 54 al. 2).

Il appert que les parties pourraient entamer cette négociation annuelle des salaires dès la publication du rapport de l'Institut (IRIR) soit vers le 30 novembre (art. 19, 52). Dans les trente jours de ce dépôt, elles doivent faire connaître leurs propositions et contre-propositions (art. 118 par. 4 Ct). Bien que les articles 54, 55 et 56 ne traitent que du règlement de fixation des salaires, on peut croire que si les parties en arrivaient à une entente totale ou partielle lors de cette entreprise annuelle, le président du Conseil du trésor devrait l'intégrer à son projet de règlement. Nous devons cependant reconnaître que cette «négociation annuelle» des salaires demeure une démarche difficile, voire téméraire et peut-être impossible en raison:

— du grand nombre des parties réunies à la fois;
— de la privation du droit de grève en ces deux occasions annuelles (art. 111.14 Ct);
— de l'effet que peut produire le rapport de l'IRIR: la composition de son conseil d'administration permet de croire que ses rapports annuels ne seraient pas à facture trop abstraite;
— de la tentative de récupération que pourrait rechercher l'État après la négociation triennale des salaires alors que les syndicats disposent d'un droit de grève (art. 53 de la loi et art. 111.11 Ct);

Aussi, croyons-nous que le libellé même de ces dispositions où on traite plus du règlement que de la négociation (art. 52 à 56), indique bien que le débat, s'il doit y en avoir un, aura lieu à la commission parlementaire et au sein de l'Assemblée nationale. Il faut admettre que les syndicats auraient peu d'avantages à refuser de se rendre à cette ultime phase du processus annuel ou à conclure trop tôt une entente à ce sujet. En effet, ils ne devraient avoir rien à perdre et tout à gagner à poursuivre ce processus puisque ce débat ne peut porter que sur les majorations salariales: l'art. 55 garantit que les salaires ne pourraient dorénavant être inférieurs à ceux de l'année précédente. Ce débat public permettrait aussi de corriger ou de parfaire les résultats de la négociation triennale ou encore, de préparer la prochaine.

Que penser d'un tel système où on reconnaît maintenant formellement que la négociation collective des salaires s'élabore au portique de l'Assemblée nationale? D'une certaine manière, cette évolution suit celle que nous avons connue depuis dix ans au sujet du Conseil du trésor: ce ne fut que très lentement que le véritable bailleur de fond des secteurs publics assuma le rôle d'employeur aux tables de négociation. À titre de maître absolu des finances publics, il n'est certes pas inconvenant ni surprenant que l'Assemblée nationale, et non seulement le gouvernement, «prêtent l'oreille» à ces questions et qu'ainsi, les parties syndicales et patronales s'en approchent. Pour des raisons fondamentales d'ordre politique, l'Assemblée nationale doit nécessairement maintenir certaines distances et ne pourrait se commettre même par le truchement d'une commission parlementaire dans le processus direct de la négociation. Selon ces nouvelles dispositions (art. 54), il est vrai que l'Assemblée nationale ne sert que de forum ultime pour traiter de la question et permettre aux parties de faire valoir publiquement et clairement leur prétention respective et aussi, aux représentants officiels des contribuables et usagers des services publics de réagir. Ce n'est évidemment pas l'Assemblée nationale qui clôturera ce débat, mais bien le gouvernement par voie d'une règlement (art. 55). Dans le cas d'un gouvernement minoritaire, il serait possible que l'Assemblée nationale décide de s'impliquer davantage sur cette question financière importante. Le gouvernement d'alors pourrait-il survivre à un tel événement? À titre d'instance suprême, il demeure toujours que l'Assemblée nationale peut être appelée à intervenir, d'une manière finale, pour mettre un terme à une crise par voie d'une «loi spéciale».

L'Institut de recherche et d'information sur la rémunération (IRIR)

Bien que 25% des articles de cette loi traitent de l'Institut, sa fonction véritable ne nous semble pas encore clairement et expressément arrêtée.

Selon l'article 19, l'IRIR doit effectuer des études comparées entre la rémunération versée aux fonctionnaires et assimilés et celle que reçoivent les autres salariés québécois «de toute catégorie» et en informer le public. Il va sans dire qu'il faudra élaborer, au préalable, des bases comparatives c'est-à-dire comprenant des communs dénominateurs pour que l'on puisse dégager quelques «constatations (art. 19 in fine). Au seul plan scientifique, ces analyses comparatives peuvent être difficiles pour les corps d'emplois et les activités où on ne retrouve pas de pendants en secteur privé. Le conseil d'administration de l'Institut peut cependant ajouter, à cette première fonction, tout autre mandat d'étude et de recherche (art. 20) qui serait, semble-t-il, complémentaire et compatible à sa première mission. Ces compléments autorisés aux deux tiers des membres (art. 20) pourraient, semble-t-il comprendre des études comparatives avec les autres corps de fonctionnaires ou assimilés au Canada ou d'ailleurs ou encore, l'étude de multiples éléments, en amont et en aval, qui servent de contexte ou d'assise à la rémunération. Il s'agirait notamment des données permettant de distinguer la rémunération globale de ses différentes composantes tel le salaire direct, etc. Notons cependant que le rapport annuel publié avant le 30 novembre par l'Institut ne semble pas pouvoir porter sur ces autres éléments et mandats donnés par le conseil d'administration. Le dépôt de ce rapport annuel sert, en quelque sorte, d'élément enclencheur à la négociation sur les salaires (art. 53) sans constituer pour cela la base légale nécessaire et exclusive ni le cadre soit pour donner droit à des majorations ou justifier un piétinement (art. 55). Au delà de cet aspect légal, les rapports de l'Institut peuvent produire grand effet selon leur qualité intrinsèque et la qualité du cheminement précédant leur aboutissement. On a déjà souligné que les études de l'IRIR porteraient sur la rémunération alors que la négociation annuelle semble limitée aux salaires et échelles de salaires (art. 53). Cette distinction entre le genre et les espèces devra être faite au sujet des sous-ensembles comparés présentés par l'Institut. C'est en de telles occasions où le quantitatif se distingue du qualitatif. Ainsi, il peut être indifférent au comptable de verser directement et globalement la contre-prestation du travail ou de le faire de multiples façons directes et indirectes, il s'agit toujours d'un coût. Le bénéficiaire peut cependant être très sensible à ces distinctions et sa qualité de vie (mode, genre et niveau de vie) peut en être réellement affectée.

Compte tenu du rôle destiné à l'Institut, on a particulièrement soigné la composition de son conseil d'administration. La nomination de ses dix neuf membres répond de modalités très précises:

— l'Assemblée nationale participe à la nomination du président directeur-général et des deux vice-présidents: consultation des parties, proposition du premier ministre et vote aux deux tiers (art. 5);

— les associations de salariés dressent des listes de candidats et six d'entre eux sont retenus par le gouvernement. Dès que ces listes comprendront ensemble plus de six noms, et il est plus que probable qu'il en sera ainsi, le gouvernement devra départager. On agit de même du côté patronal pour désigner six autres membres (art. 6);

— quatre autres membres peuvent aussi être nommés par le gouvernement à l'aide de listes proposées par les associations patronales et syndicales du secteur privé (art. 6 al. 2);

— le remplacement provisoire du président relève de la compétence du gouvernement et ne revient pas automatiquement à l'un des deux vice-présidents (art. 12).

Si nous tenons compte et de la compétence de ce conseil d'administration et du renouvellement annuel de la «négociation» salariale, nous assisterons presque à une négociation continue: il n'y a que sept (7) mois entre la publication du règlement annuel sur les salaires (vers le 20 avril) et le dépôt du rapport annuel de l'Institut, le 30 novembre (art. 19 et 55) et les parties n'ont que trente jours pour déposer leurs propositions (art. 111.8 par. 4 Ct). Un tel rythme exigera que les conseils de toutes les parties soient en constante alerte pour suivre de près l'évolution de cette dynamique.

Le Conseil des services essentiels (CSE)

Institué en 1982, le Conseil des services essentiels est responsable de l'application immédiate des règles assurant le maintien des services publics (chapitre V.1 du *Code du travail*). Selon ces règles, il doit établir le cadre des ententes pour assurer le maintien des services essentiels, lorsqu'il est imposé au Code, vérifier la qualité de ces ententes ou listes et contrôler leur respect lorsqu'il y a un quelconque arrêt de travail (art. 111.0.10, 111.0.11 et 111.0.12 Ct). C'est à l'égard de ce Conseil que l'Assemblée nationale apporta, en cours d'étude, le plus de modifications au texte initial du projet de loi 37. Nous limitons ces commentaires aux seuls éléments nouveaux modifiant les pouvoirs et les fonctions du CSE. Soulignons auparavant que les membres du Conseil sont nommés par le gouvernement (art. 111.0.3 Ct) et que ses règlements sont aussi soumis à son approbation (art. 111.0.12 Ct).

Les nouveaux pouvoirs du Conseil sont multiples et de diverses natures. À la suite d'une grève, d'un lock-out, d'un ralentissement irrégulier ou de toute autre action concertée dont l'effet serait de réduire préjudiciablement un service public (art. 111.18 Ct), ce Conseil peut:

i) faire enquête de sa seule initiative (art. 111.16 al. 1);

ii) aider les parties «à s'entendre» sur les modalités du maintien réel «des services auxquels le public a droit» (art. 111.18). L'enquête et la conciliation du CSE pourraient-elles toucher les questions de fond? Malgré la finalité du Conseil, les termes des art. 111.16 et 111.18 permettraient de croire qu'il pourrait intervenir à ce double titre d'enquêteur et de conciliateur aux questions principales en litige;

iii) émettre un ordonnance pour arrêter ce qui se fait ou imposer de faire ce que l'on omet ou encore, pour imposer réparation par tout moyen approprié même par voie de compensation monétaire collective (art. 111.17 al. 2), s'il estime que les services publics ne sont pas rendus selon ce qui fut prévu ou qu'ils ne respectent pas les droits du public;

iv) d'émettre pareille ordonnance (point iii) à l'égard de toute personne et même de modifier la procédure d'arbitrage (art. 111.17 al. 2, sous-al. 4 et 5). Le Conseil aurait donc le pouvoir de modifier unilatéralement cette partie des conventions collectives. Nous préférons croire qu'une telle ordonnance ne viserait que des griefs déterminés et qu'il ne s'agirait pas d'une modification permanente aux conventions collectives;

v) d'imposer une déclaration publique (art. 111.17 al. 2, sous-al. 6) du respect de l'ordonnance ou de recevoir pareil engagement solennel (art. 111.19);

vi) d'enjoindre un employeur de cesser un lock-out, de reprendre les services habituels par le personnel devant normalement y oeuvrer (art. 111.13 al. 3 Ct).

Une telle ordonnance ou son équivalent a l'effet d'un jugement de la Cour supérieure (injonction) dès son dépôt au greffe de cette Cour (art. 111.20). Il est vrai que le Conseil n'est pas tenu d'effectuer ce dépôt alors qu'il serait satisfait de l'effet déjà produit par son injonction. Cette opération en deux temps peut être fort utile et permettre à tous un moment de réflexion.

Il n'y a pas lieu d'analyser *in abstracto* la portée et les implications de ces moyens. Nous pouvons croire que ces pouvoirs de redressement ne sauront être utilisés sans que l'on teste, dès la première occasion, leur valeur constitutionnelle. La décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Tomko* ((1977) 1. R.C.S. 112) et celle de la Cour fédérale du Canada (*McKinlay Transport Ltd.* (1979) 1F.C.760) pourront-elles servir de caution? Nous ne saurions l'affirmer parce que ce Conseil peut, en un même dossier, s'être déjà trop commis dans le processus général de l'établissement des services essentiels en un même lieu de travail pour qu'il puisse, en un autre temps, rendre pareille injonction aux effets judiciaires certains. Pour l'administration de cette partie du *Code du travail*, ce Conseil serait, en quelque sorte, à la fois «debout» et «assis» ce qui ne le disposerait guère à rendre une injonction bien qu'il ait reçu préalablement les observations des parties (art. 111.17 al. 1 Ct). Pourrait-on oublier que ce même Conseil aurait pu directement ou par le truchement de son agent:

— établir, par voie de règlement, les critères applicables à la détermination des services essentiels par voie d'entente ou liste (art. 111.0.12 Ct);

— aider et conseiller les parties à l'évaluation des services publics à maintenir (art. 111.0.10 Ct);

— approuver l'entente préalable des parties sur le maintien des services (art. 111.10 et 111.10.1 Ct);

— modifier, au besoin, ces ententes des parties même si elles sont conformes aux règles applicables (art. 111.10.5 et 111.10.7 Ct);

— informer le public sur toutes ces questions (art. 111.10.11 Ct);

— qualifier les établissements pour fins d'exercice pratique du droit de grève (art. 111.10 et 111.10.4 Ct).

Ainsi, ce Conseil disposerait, pour les fins de sa mission, des trois pouvoirs: législatif, exécutif et judiciaire. Il nous semble que les commissions de relations du travail des provinces et que le Conseil Canadien des relations du travail dotés de semblables pouvoirs ne s'immiscent pas aussi intimement dans les rapports des parties dans les phases précédant l'émission de telles ordonnances. Par ailleurs, il est probable qu'au lendemain du dépôt de l'ordonnance au greffe de la Cour supérieure (art. 111.20 Ct), on oubliera le point d'origine de l'ordonnance, son contexte et la fiction légale, et que l'on sévira contre tout écart ou mépris tout comme on peut le faire à la suite d'une injonction émanant de la Cour supérieure. Si tel est l'effet juridique recherché, il aurait convenu que l'on permette que cette justice expéditive et particulière soit exercée dans le respect des principes fondamentaux (*Charte des droits et libertés de la personne,* art. 23). Si un tribunal administratif

peut être pourvu de tels pouvoirs, aurait-il été exhorbitant de le conférer plutôt au tribunal du travail? De plus, il n'est pas sûr que ce nouveau rôle de «juge-shérif» que l'on assigne à ce Conseil soit un facteur facilitant sa première mission auprès des parties, des bénéficiaires des services et du public!

Le médiateur

La loi du 19 juin 85 permet expressément la venue de tiers pour aider les parties à régler leur différent. La lecture de ces nouvelles dispositions nous conduit à ces premières observations:

i) La nomination du médiateur relève du ministre du Travail, responsable de l'application de cette loi (art. 46 et 96);

ii) Aucune qualité particulière n'est formellement exigée de la part de la personne désignée: il peut s'agir d'un conciliateur du ministère comme de tout autre tiers jugé compétent en de telles situations. C'est le type de mission où ni le nombre ni les titres n'ont d'importance; les qualités professionnelles réelles et reconnues de l'intervenant peuvent seules lui donner l'autorité désirable. À ce sujet, il faut reconnaître l'importance des questions en litige et les implications politiques du différend pour comprendre que les parties souhaiteront l'intervention d'un tiers capable d'aider et suffisamment sage et prudent au moment de la rédaction de ses recommandations qui seront rendues publiques à défaut d'entente (art. 47). Il est vrai qu'un médiateur, en temps opportun, pourrait utiliser avec finesse cette dernière éventualité. En ces occasions, il faut savoir que le tiers a une présence éphémère alors que les parties subsistent, après son départ;

iii) Les parties, si elles s'entendent à cet effet, peuvent convenir de tout autre mode d'intervention médiatrice: elles peuvent nommer elles-mêmes un comité de sages, un groupe d'intérêt public (art. 48) ou encore, elles peuvent convenir d'éviter l'intervention d'un tiers et de rendre elles-mêmes public l'état de leur différend sous la forme d'un rapport conjoint (art. 49);

iv) À défaut d'une entente selon l'art. 49, une des parties directement intéressées peut, à sa seule initiative, imposer la venue du médiateur (art. 46). Parce que la date du dépôt du rapport du médiateur ou de son équivalent au ministre (art. 50) sert de point de départ au calcul du délai acquisitif du droit de grève (art. 111.11 Ct), on peut comprendre l'intérêt de la partie syndicale à faire cette demande: elle peut être présentée en tout temps depuis le début de la négociation. Des considérations stratégiques président au choix du moment approprié et l'employeur peut aussi avoir tout intérêt à éviter, retarder ou précipiter cette venue en d'autres temps;

v) Cette médiation ne peut porter sur la question des salaires ni des échelles salariales (art. 46 al. 1), mais toutes les autres questions dites de niveau national y compris les coûts afférents peuvent en être l'objet;

vi) Le médiateur doit faire rapport après 60 jours de sa nomination, sauf si les parties acceptent de prolonger ce délai (art. 47) et il doit en déposer copie au ministre (art. 50). On insiste, à trois reprises, pour que le médiateur ou son pendant ne dépose pas pareil rapport s'il y a entente: art. 47 al. 1 et 2 et 48 al. 3). Si un règlement intervenait entre les parties, on comprend que la publication des recommandations du médiateur qui ne coïncideraient pas aux modalités de l'entente pourrait gêner l'une ou l'autre des parties ou les deux.

Compte tenu du besoin réel ou stratégique du dépôt d'un rapport pour acquérir le droit de grève, il paraît évident que les parties syndicales sauront enclencher, en temps opportun, ce processus. Si, pour de telles raisons, le médiateur intervenait prématurément c'est-à-dire avant que les deux parties aient vraiment dégainé et qu'elles aient pu étudier sérieusement leurs propositions et contre-propositions respectives, son rapport ne serait que superficiel, et sans effet sérieux. On agissait ainsi autrefois (avant 1977) dans le secteur privé alors que l'acquisition du droit de grève passait par la venue préalable d'un conciliateur: l'intervenant assure alors, et bien malgré lui, une présence-potiche. L'expérience que nous connaîtrons au cours des prochaines années dépendra donc de la qualité des négociateurs à ne pas trop tarder d'entamer la véritable négociation et à discuter moins longtemps des «libérations». Autrement, l'histoire de l'arrivée prématurée d'un tiers pourrait se répéter. Dans cette dynamique, la seule acquisition du droit de grève produit des effets certains et peut même dispenser de l'exercer.

Le médiateur-arbitre

Un cinquième intervenant fait apparition à cette loi: le médiateur-arbitre. Tout comme pour le médiateur, la loi n'impose pas quelques qualifications particulières habilitantes à cette fonction. Dans la mesure où cet intervenant doit agir à titre d'arbitre de différend, les règles relatives à sa nomination devraient être celles que l'on retrouve notamment aux articles 76 et 77 Ct parce que:

— il s'agit d'un différend-désaccord, et d'un arbitrage au sens du *Code du travail*;

— les dispositions du Code s'appliquent en ce secteur, sauf disposition contraire et dans la mesure de leur compatibilité (art. 111.1 Ct);

— selon l'art. 62 de la loi, il revient au ministre du Travail d'effectuer cette nomination et l'art. 72 Ct indique au ministre la façon de faire alors qu'aucune autre règle ne traite de cette question.

Trois situations distinctes sont expressément considérées pour préciser quand et comment ce médiateur-arbitre pourrait intervenir:

1er cas: Dans le cours d'une négociation portant sur des matières de compétence locale ou régionale, une partie peut demander sa venue (art. 62). Cette mésentente est qualifiée de désaccord et non de différend alors qu'il s'agit fondamentalement d'une situation semblable (art. 1 al. e Ct), sauf que les parties sont privées du droit de grève et de lock-out (art. 111.14 Ct).

2e cas: La composante locale ou régionale de la convention collective aurait eu pour effet de modifier les dispositions résultant de la négociation nationale et les parties locales ne s'entendent pas sur la façon de faire les adaptations qui s'imposent (art. 68 al. 1). Notons que l'on ne précise pas comment et par qui ce conflit de sources de droit serait qualifié et circonscrit: les parties au niveau national peuvent s'entendre pour le reconnaître, les tribunaux de droit commun pourraient certes être appelés à y concourir et aussi, l'arbitre de grief si on lui en donne juridiquement l'occasion.

3e cas: Les parties locales tentent de renégocier une disposition conventionnelle de leur ressort (art. 60), mais sans succès.

Dans la situation visée en premier lieu, le médiateur-arbitre interviendra d'abord et avant tout à titre de médiateur, c'est-à-dire d'aide pour dénouer le conflit et «... amener les parties à régler leur désaccord» (art. 63). Après 60 jours de sa nomination, trois hypothèses sont retenues:

i) Les parties s'entendent pour que le médiateur devienne arbitre et tranche le désaccord (art. 64);

ii) À défaut d'entente (point «i»), le médiateur-arbitre transmet aux parties ses recommandations et ce rapport est rendu public dix jours après (art. 65);

iii) Les parties ont convenu d'un «... tout autre mode de règlement» (art. 66).

Il serait possible de comprendre différemment l'art. 64 al. 1 pour soutenir que deux situations sont envisagées: les parties s'entendent pour demander l'arbitrage ou le médiateur-arbitre estime qu'il doit trancher. Si cette interprétation devait être la bonne, il serait difficile de comprendre la raison d'être de l'art. 65: applicable seulement si les deux situations retenues ne se retrouvent pas et alors à quelle fin ce rapport? Aussi nous croyons plus conforme au texte et à l'économie du système l'explication déjà donnée (points «i», «ii» et «iii» ci-dessus). À défaut d'entente, une partie au niveau local ne pourrait seule exiger l'arbitrage (1er cas) et ne dispose pas de droit de grève ni de lock-out. L'imbroglio ne pourrait qu'aboutir, par la voie ascendante, aux parties du réseau national.

Pour le deuxième cas, le médiateur-arbitre intervient comme en la première situation, sauf qu'il devient arbitre à la seule initiative d'une partie (art. 68 al. 2). L'arbitre-médiateur doit alors s'assurer que sa décision ne modifie pas les dispositions nationales (art. 67 al. 2).

À la suite de l'échec de la négociation prévue au troisième cas, l'affaire ne pourrait être soumise au médiateur-arbitre (art. 60 al. 2). Rien ne pourrait empêcher les parties à s'entendre pour accepter l'aide d'un tiers, au delà des titres (art. 66).

Tenant compte du grand nombre de négociation parallèle au niveau local et régional, le nombre de personnes pouvant être invitées à titre de médiateur-arbitre pourrait surprendre. Il n'est pas sûr que nous disposions au Québec d'un corps d'arbitres suffisant pour répondre correctement à ces demandes. Il est également possible que les parties locales voudront oeuvrer par voie de cas-types comptant ou escomptant sur leurs effets d'entraînement.

LE DROIT DE GRÈVE

Bien que les travaux préalables de consultation annonçaient une réforme en profondeur du régime de négociation, il faut reconnaître que l'opération principale vise l'harnachement de la grève. Le difficile et complexe partage de l'objet de négociation ne recherche-t-il pas à soutirer la question salariale de la trame régulière de ce processus et à imposer le maintien des services dans les établissements? À cette fin, les nouvelles dispositions traitent et de l'acquisition du droit de grève et de l'exercice de ce droit. Nous rappelons d'abord les modalités générales acquisitives de ce droit en tous ces secteurs publics:

i) Toute grève est prohibée à l'occasion de la négociation au niveau local ou régional ou pour fins d'arrangements locaux (art. 111.14 Ct);

ii) La «négociation» annuelle des salaires et échelles, au cours des deux années qui suivent la négociation triennale (art. 52 al. 1), ne peut donner prise à une grève (art. 111.14 in fine Ct);

iii) Il doit s'écouler un délai de 20 jours depuis la réception du rapport du médiateur ou de son équivalent (art. 47 à 50) avant de pouvoir faire grève (art. 111.11 Ct). À défaut d'entente pour déposer un rapport conjoint (art. 49), le syndicat doit donc emprunter la voie de la médiation pour acquérir le droit de grève: ainsi, le moment de la demande d'un médiateur (art. 46) n'est pas indifférent à la stratégie des parties;

iv) Puisqu'il ne peut y avoir médiatio sur la question salariale (art. 46) et que le dépôt de ce rapport sert de point de départ pour le calcul du délai acquisitif du droit de grève (art. 111.11 Ct), il faudrait donc que la partie syndicale s'assure qu'un tel rapport ou son équivalent au sujet des autres questions puisse être déposé pour pouvoir faire légalement grève sur une question salariale. On prévoit cependant cette situation particulière où les parties ont conclu une entente sur le reste des questions de niveau national: ce délai de 20 jours (point «iii») court en ce cas à compter de la date de cette entente (art. 111.11 al. 2 Ct);

v) Un préavis écrit de 7 jours juridiques francs doit aussi précéder chaque début de grève et ne peut être renouvelé qu'au lendemain du jour préalablement indiqué à titre de début de grève (art. 111.11 Ct);

vi) Les règles générales du *Code du travail* (art. 20.2, 106, 109, 109.1 et ss, 110 et 110.1) relatives à la grève s'appliquent aussi, dans la mesure de leur compatibilité (art. 111.1 Ct): la loi du 19 juin 85 comporte d'ailleurs des modifications à l'art. 109.1 pour l'adapter à ce nouveau régime.

À ces six premières règles, il faut en ajouter cinq autres dans le cas du personnel des établissements de santé et de services sociaux (art. 1 al. 4):

i) Pour acquérir puis exercer le droit de grève, un pourcentage minimal (90% à 55%) de l'ensemble des salariés habituellement en fonction, à chaque quart de travail, doivent assumer leur prestation habituelle (art. 111.10 Ct). Outre ce critère quantitatif variant selon la qualification des services rendus en chaque institution, l'art. 111.10.1 en ajoute un deuxième de nature plus qualitatif à l'effet qu'une telle réduction numérique ne pourrait affecter «... le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et des unités d'urgence» et cela, quelle que soit la qualification générale donnée à chaque établissement. Le Conseil dispose d'ailleurs du pouvoir de qualification des établissements (art. 111.10.4 Ct) et aussi, celui de relever ces quotas si la situation particulière d'un établissement le justifiait (art. 111.10.5 Ct);

ii) Pour acquérir le droit de grève, le syndicat d'un établissement doit convenir avec l'employeur de la répartition du nombre total des salariés réquisitionnés (point «i») selon les besoins respectifs des unités de soins et catégories de services et convenir des modalités nécessaires assurant «... le libre accès d'un bénéficiaire à l'établissement» (art. 111.10.1 Ct). À défaut d'entente, le syndicat doit soumettre au CSE une liste aux mêmes effets et conditions (art. 111.10.3 Ct);

iii) Le syndicat d'un établissement ne pourrait, par le biais de cette liste, tenter de faire une grève perlée ou du zèle en y prévoyant un plus grand nombre de sala-

riés en poste que d'ordinaire (art. 111.10.3 al. 4 Ct). En certains établissements, le nombre de salariés varie sensiblement selon les saisons (vacances annuelles, climat, activités particulières de la société, etc...). Afin de déterminer le nombre de salariés «qui seraient habituellement en fonction» (art. 111.10 al. 1 Ct), le CSE peut aussi exiger de l'établissement les informations pertinentes (art. 111.10.2 Ct).

iv) L'entente ou la liste des salariés (point «iii») demeurant en poste doit avoir été approuvé par le Conseil ou reçue à cette fin depuis 90 jours (art. 111.10.7 et 111.12 Ct). L'employeur doit aussi en avoir reçu copie en ce délai de 90 jours.

v) L'appréhension d'une grève ne pourrait justifier l'établissement d'imposer une réduction préventive des services de soin ni la réduction du personnel (art. 111.13 Ct). Le lock-out est prohibé et il en est de même de la contre-grève comme du licenciement collectif effectué à cette fin. Toute rupture ou licenciement en ces périodes critiques devra donc résulter de motifs autres que cette seule appréhension. Si le «suspense» dure quelque temps et s'il est amplifié par les médias, il est possible cependant que l'acte préventif provienne des bénéficiaires.

En outre, nous savons que le Conseil des services essentiels peut intervenir pour limiter ou stopper le fait de grève qui réduirait, à son avis, préjudiciablement les services de santé auxquels le public a droit ou encore, parce que la liste ou l'entente ne serait pas respectée (art. 111.10.8 et 111.17 Ct).

Dans le cas des établissements de santé et de services sociaux, il pourrait donc légalement n'y avoir que des grèves douces, ce qui exigera beaucoup de discipline et de retenue de la part des grévistes et des syndicats. Il s'agit presque d'une véritable gageure et pour la gagner, un long travail préparatoire sera nécessaire. Aurait-il été préférable de l'abolir totalement en ces mêmes milieux? Bien qu'il ne pourrait s'agir que de grèves symboliques en certains établissements (10%), nous croyons que l'on ne pouvait nier ce droit en entier. Il faut aussi reconnaître que cette loi ne limite pas l'exercice du droit au piquet qui, à titre de liberté d'expression (Charte des droits et libertés, art. 3) pourrait servir de moyen de pression politique, sans pour cela réduire les services protégés (art. 111.18 Ct) ni le libre accès des bénéficiaires à l'établissement.

CONCLUSION

Mise à part toute critique, on peut croire que ce renouveau modifiera sérieusement la conduite de ces rapports collectifs du travail. Ainsi, la quasi-continuité de la négociation des salaires et des échelles soutenue par les travaux de l'Institut devrait permettre aux négociateurs «permanents» d'acquérir une meilleure maîtrise de ce dossier. Il est possible qu'une meilleure connaissance de la capacité réelle de payer de l'État, qu'une analyse plus serrée des implications respectives des multiples façons de modifier les échelles et de répartir les augmentations ou encore, de réduire les coûts et d'augmenter la productivité pourraient, de part et d'autre, modifier l'approche générale de cette négociation collective. De même, l'intervention de tiers (médiateur, arbitre, groupe d'intérêt public, sages, etc...) maintenant

expressément reconnue à la loi devrait aussi provoquer des changements de stratégies, de tactiques et même de langage entre les parties. Le premier choix des titulaires de ces fonctions seront très important de même que le comportement des parties à leur égard (art. 47, 48, 63 et 65). La conjugaison de ces facteurs permettrait peut-être de délaisser la phase primaire de la négociation collective pour emprunter une voie politiquement et socialement plus civilisée où on rechercherait davantage à convaincre qu'à vaincre. Les objectifs politiques immédiats et à court terme pourraient alors être moins déterminants et les véritables enjeux politiques (sans partisannerie) pourraient mutuellement servir d'éclairage aux parties.

On peut craindre cependant que l'on exige trop du Conseil des services essentiels. Outre sa première mission qui lui vaut son titre, on lui confère de nombreux pouvoirs d'intervention de toutes sortes, ce qui pourrait le distraire ou lui être préjudiciable. Il faut espérer que l'on saura ne pas abuser de l'injonction, sans égard au qualificatif lui servant d'écran: «... les injonctions des tribunaux ne se sont pas révélés, la chose est notoire, un mécanisme des plus heureux pour harmoniser les relations du travail ou régler les conflits de cette espèce» (*McKinlay v Goodman* (1979) 1FC761 à p. 764).

JIR THE JOURNAL OF INDUSTRIAL RELATIONS

The Journal of the Industrial Relations Society of Australia
Editor: Professor John Niland, The University of New South Wales

June 1985 — Volume 27 Number 2

ARTICLES

Strikes in Post-War Australia: A Review
Stephen Creigh and Mark Wooden

Aspects of Casual and Part-time Employment
Brian Brooks

Perceptions of Conciliation in Singapore: A Tripartite Survey
Joseph Krislov and Chris Leggett

Legislation Prohibiting the Closed Shop in New Zealand: Its Introduction and Consequences
Raymond Harbridge and Pat Walsh

Federal and State Unions in Western Australia
Nicholas Blain

ADDRESS

The Effectiveness of the Accord
John Halfpenny

BOOK REVIEWS BOOK NOTES BOOKS RECEIVED

Published quarterly. Subscription: Australia $32, overseas $A38 (surface mail). Single issues: $A9 (including postage). Order from the Business Manager, The **Journal of Industrial Relations**, GPO Box 4479, Sydney, NSW 2001, Australia.