

Relations industrielles Industrial Relations



Ronald SIRARD, Alain GAZAILLE : *Comprendre et appliquer une convention collective*. Montréal, Wilson et Lafleur, 1989, 165 pp., ISBN 2-89127-151-3

Hélène Gascon

Volume 45, numéro 3, 1990

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050620ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050620ar>

[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

Gascon, H. (1990). Compte rendu de [Ronald SIRARD, Alain GAZAILLE : *Comprendre et appliquer une convention collective*. Montréal, Wilson et Lafleur, 1989, 165 pp., ISBN 2-89127-151-3]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 45(3), 635–637. <https://doi.org/10.7202/050620ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1990

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/>

Pour ce faire, elle examine une vingtaine d'hypothèses à partir de deux modèles d'analyse. Le modèle de performance, qui est une intégration de la démarche de Stears et Porter et du modèle socio-technique classique, permet à l'auteur de vérifier la relation entre la motivation, les aptitudes, la clarté des rôles, la qualité du système technique et la performance (productivité) des opérateurs d'un système de CAO. Dans un second temps, l'auteure fait appel aux modèles issus de la théorie du changement pour étudier la relation entre les conditions d'introduction du changement technologique (CAO) et l'émergence des variables comme la motivation, les aptitudes, la clarté des rôles et la perception de la qualité du système technologique. Pour finir, l'auteure examine la relation entre le niveau de performance et le degré de satisfaction des opérateurs de système de CAO.

En termes de résultats, la recherche montre que la motivation individuelle d'un opérateur de système CAO, ses aptitudes, sa compréhension du système et son désir de performer sont des variables qui influencent le niveau de productivité. Par conséquent, le rôle du gestionnaire est d'agir de façon à ce que les processus et les procédures mis en place lors de l'introduction de la CAO stimulent la motivation des opérateurs, améliorent leurs aptitudes et clarifient leur rôle afin de mieux comprendre le fonctionnement du système et de susciter une collaboration entre les utilisateurs. Dans ces conditions, l'adoption de cette technologie engendre un accroissement de la productivité.

Le mérite de la recherche est d'avoir réussi à mettre en lumière que la technologie ne peut à elle seule générer un accroissement de la productivité comme plusieurs le prétendent. La maximisation des capacités opératoires d'un système aussi perfectionné que la conception assistée par ordinateur est soumise à l'effet des variables humaines et organisationnelles qui réfèrent à la motivation, à la définition des rôles et au développement des aptitudes des individus qui les opèrent. Cependant l'utilisation des modèles de changement n'a pas permis d'établir clairement l'existence d'une corrélation entre les conditions d'introduction du changement technologique (par exemple la participation au processus d'adoption) et la performance (productivité) des opérateurs alors qu'il est reconnu que la participation est un facteur de motivation qui elle-même est source de performance. Néanmoins l'auteure reconnaît qu'il y a lieu de faire une étude longitudinale plus élaborée sur ce volet.

Bien que les données soient limitées au cas particulier de la conception assistée par ordinateur, une telle recherche est un apport essentiel à l'étude des impacts des nouvelles technologies de l'informatique dans le contexte organisationnel. Elle confirme la nécessité de prendre en considération le rôle des variables socio-organisationnelles comme éléments motivateurs chez les utilisateurs des nouvelles technologies. Par conséquent les gains de productivité qui découlent des changements technologiques sont le résultat non seulement de la qualité du système technique mais aussi d'une organisation du travail qui se préoccupe des aspects humains.

Roger ZAORÉ

Université du Québec à Rimouski

Comprendre et appliquer une convention collective, par Ronald Sirard et Alain Gazaille, Montréal, Wilson et Lafleur, 1989, 165 pp., ISBN 2-89127-151-3

Les auteurs présentent un ouvrage de base portant sur le contenu des conventions collectives dans un contexte québécois. Le régime canadien des rapports collectifs du travail est donc exclu de leur étude.

Le livre comprend douze chapitres traitant chacun d'un thème différent. Le premier chapitre est très succinct et s'intéresse aux objectifs poursuivis par l'instauration des conventions collectives. Ces objectifs consisteraient principalement à résoudre les problèmes de gestion engendrés par un conflit d'intérêt existant entre les parties patronale et syndicale.

Le second chapitre définit les notions de base contenues dans les conventions collectives telles que les droits de gérance, le contrat individuel et collectif de travail, le poste de travail et le statut d'emploi occupé par les salariés syndiqués.

Le troisième chapitre porte sur la sécurité syndicale, c'est-à-dire sur les dispositions conventionnelles traitant de la reconnaissance et de l'appartenance syndicale, de la retenue obligatoire des cotisations syndicales et des libérations pour activités syndicales.

Quant aux autres chapitres, ils portent respectivement sur l'ancienneté, la description et l'évaluation des emplois, la procédure d'attribution de poste, le grief et l'arbitrage, le salaire, les heures de travail et les mesures disciplinaires. Ce sont toujours les notions de base en rapport avec chacun de ces sujets qui sont définies par les auteurs dans chacune de ces sections de leur livre.

Finalement, le dernier chapitre expose très brièvement ce que sera l'avenir des conventions collectives. Cet avenir ne serait certes pas menacé, puisque ces documents augmenteraient dans leur contenu et que les conditions de travail négociées trouveraient une application plus large. Par le fait même, ils limiteraient et encadreraient virtuellement les droits de gérance de l'employeur. La seule ombre au tableau aurait trait à l'application et à l'interprétation des conventions collectives, c'est-à-dire aux griefs qui en découlent très souvent. D'après les auteurs, la procédure d'arbitrage de grief serait trop complexe et les délais pour résoudre ces griefs seraient trop longs. Ils remettent donc en doute l'utilité de ce processus qui devrait être de régler avec célérité les conflits de travail. Ce dernier phénomène serait particulièrement observable dans les secteurs public et para-public.

Après avoir parcouru l'ensemble du livre, j'en suis arrivée aux conclusions suivantes.

Ce document m'apparaît s'adresser avant tout à des néophytes en la matière. Son contenu est simple et il est très facile à lire. Il pourrait être utilisé auprès des étudiants du premier cycle universitaire ou bien auprès des personnes n'ayant aucune connaissance de base sur le sujet traité. Je doute qu'il soit d'une utilité certaine chez les praticiens ou bien chez les spécialistes des relations du travail ayant l'habitude de rédiger, d'interpréter et d'appliquer des conventions collectives depuis longtemps. Les auteurs semblent d'accord sur ce point d'après leur introduction.

En outre, il est surprenant que la convention collective soit qualifiée de contrat collectif de travail réglementant les relations patronales-syndicales (chapitre 1 page 6 et chapitre 2 page 13). Le fait d'assimiler la convention collective à un contrat de travail découle de l'approche civiliste en droit. Cette thèse dite contractuelle ne ferait pas l'unanimité parmi les chercheurs en relations industrielles. La convention collective ne tire-t-elle pas sa force de la loi et non d'abord de la volonté des parties comme pour un contrat? Ne s'agit-il pas d'un prolongement de l'oeuvre de l'état? La thèse réglementaire ne serait-elle pas plus appropriée ou plus juste? Bref, les auteurs pourraient s'interroger sur cette question et se demander si la convention collective est un acte «réglementaire» plutôt qu'un contrat.

D'autre part, il est vrai que ce livre aborde les principaux sujets traités dans des conventions collectives tel qu'indiqué dans l'introduction. Or, un autre domaine mériterait aussi d'être décrit dans une section supplémentaire. Ce serait le cas du secteur d'activités de la santé

et de la sécurité au travail qui, au cours des dernières années, a pris une place de plus en plus importante en négociation collective. On y fait à peine allusion au chapitre 12 (p. 161). Une littérature en rapport avec ce sujet est d'ailleurs disponible.

Soulignons également qu'il serait agréable de savoir dès le début du livre qu'il existe une distinction entre le régime général des rapports collectifs du travail (**Code du travail**) et les régimes particuliers de relations du travail (Sûreté du Québec et industrie de la construction). Cette distinction m'apparaît utile pour identifier à qui s'appliquent nos conventions collectives au Québec (le secteur d'activité et les travailleurs visés).

L'ouvrage pourrait également être complété subséquemment en examinant le contexte des relations collectives du travail dans les entreprises sous juridiction fédérale en se référant au **Code canadien du travail** (L.R.C., 1985, ch. L-2). Certains travailleurs du Québec sont d'ailleurs assujettis à ce Code. Il serait intéressant de savoir combien d'entre eux sont visés par ce phénomène.

Dans le même ordre d'idée, l'ensemble des lois ayant un impact sur les conventions collectives pourrait être présenté dans l'un ou l'autre des chapitres selon le sujet traité. Les auteurs réfèrent déjà à la **Loi sur les normes du travail** (L.R.Q., c. N.-1.1), à la **Loi sur la santé et la sécurité au travail** (L.R.Q., c. S-2.1), au **Code du travail** du Québec (L.R.Q., c. C-27) et à la **Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre** (L.R.Q., c. F-5). D'autres textes législatifs seraient aussi pertinents à citer: **Charte des droits et libertés de la personne** (L.R.Q., c. C-12), **Loi sur les décrets de convention collective** (L.R.Q., c. D-2), **Charte de la langue française** (L.R.Q., c. C-11), pour ne nommer que celles-là. Toujours en référence à ces lois, le lecteur pourrait alors savoir que la convention collective a une fonction politique par son interdépendance avec les textes législatifs, et qu'elle peut être ou bien négociée, ou bien extensionnée juridiquement.

Enfin, la bibliographie comprend quelques ouvrages principaux sur le sujet. Notons que certains articles, documents ou livres sont cités en bas de page, mais nous ne les retrouvons pas dans la bibliographie (note 32 page 43, note 34 page 50, note 41 page 60, notes 110-111 pages 101 et 102, note 165 p. 139, note 201 page 148, note 211 p. 150). Peut-être est-ce un choix volontaire des auteurs? Une bibliographie plus exhaustive sur le sujet pourrait être envisagée ultérieurement.

En résumé, ce livre constitue un ouvrage de base pour ceux qui ne sont pas encore familiers avec le contenu des conventions collectives. Il traite brièvement des principaux sujets contenus dans ces documents négociés ou bien extensionnés juridiquement, mais ces seuls aspects ne peuvent satisfaire les gens au coeur de l'action de même que ceux qui auraient à faire une recherche approfondie sur la convention collective.

Hélène GASCON

Université du Québec à Rimouski

Le droit de refus: une révolution tranquille — étude de la mise en oeuvre d'un nouveau droit, par Marc Renaud, Gilles Trudeau, Chantal St-Jacques, Louise Dubé, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, Monographie no 21, 1989, 329 pp., ISBN 2-89067-020-1, ISSN 0708-9945

Enfin un ouvrage accessible qui permet de comprendre comment a évolué le contentieux du droit de refus élaboré à la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** (1979). Ce droit, est-il