

Compte rendu

Ouvrage recensé :

La médiation pré-arbitrale en matière de conflits de droits (griefs). Journée d'étude à l'École de relations industrielles, Université de Montréal, 1981, 91pp.

par Raynald Bourassa

Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 39, n° 1, 1984, p. 220-221.

Pour citer ce compte rendu, utiliser l'adresse suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/050023ar>

DOI: 10.7202/050023ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

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 à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

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. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : info@erudit.org

mettent aux membres d'influencer les décisions et de limiter la marge de manoeuvre des leaders.

La première de ces tendances est le contrôle négatif ou la non-participation des membres. L'argument est à l'effet que les membres ont un impact sur le processus décisionnel lorsqu'ils ont la possibilité, au moment de l'application de la décision, de refuser d'emboîter le pas. De cette façon, «influence may be exerted at the implementation stage, by a membership's considered or unconsidered refusal to co-operate in the implementation, i.e. negative control» (p. 216). Bien que ce concept soit intéressant, il nous semble aussi porteur d'une ambiguïté considérable. À la limite, la passivité et l'apathie du membership tiendraient lieu de volonté démocratique, voire de démocratie achevée. Par exemple, les auteurs décrivent une situation où on ne parvient pas à mobiliser les membres menacés par des coupures budgétaires. Et ils commentent: «it was an issue which one could describe, in populist terms, as a triumph for democracy in that the end result was the assertion of the membership's apparent wish for inactivity over the leadership's pleas for active resistance» (p. 163). N'est-ce pas là la limite qu'il ne faut pas franchir? Une telle manifestation de «non-participation» limite énormément le pouvoir de négociation d'une organisation qui se veut, par définition, une force collective. Dans cette perspective, la conception de la démocratie syndicale comme une fin en soi plutôt qu'un moyen de réaliser les objectifs syndicaux fondamentaux nous semble problématique. La seconde tendance dans laquelle les auteurs voient une force positive dans le processus démocratique, l'existence de factions («factionalism») à l'intérieur de l'organisation, nous semble moins équivoque. Ils observent d'ailleurs qu'une plus grande stabilité dans l'organisation atténuée de beaucoup l'existence de ces factions mais correspond aussi à une vie démocratique moins intense.

En somme, il s'agit donc d'une recherche empirique particulièrement sophistiquée. À

partir d'une analyse rigoureuse, les auteurs soumettent des éléments de connaissance substantiels. Il faut toutefois souligner que la discussion nous est apparue quelque peu hermétique. Aussi, bien qu'il existe une relation significative entre les trois niveaux d'analyse présentés plus haut, sa compréhension commande néanmoins beaucoup de travail de la part du lecteur.

Par ailleurs, il est aussi à noter que l'ouvrage de Nicholson et ses collègues ne porte que sur certains aspects de la **dynamique** de syndicalisme de cols blancs (le titre). Et, bien que leur discussion sur le processus démocratique soit riche, les auteurs n'accordent pas une considération suffisante à certains aspects de l'**action** syndicale. Ainsi, il est bien établi en relations du travail que le partage du pouvoir à l'intérieur d'un syndicat est fortement influencé par son champ d'action prédominant, c'est-à-dire sa relation conflictuelle avec l'employeur. C'est souvent en référence à cette action de représentation que se développent et se révèlent certaines tendances à l'élitisme et à l'oligarchie dans un syndicat, que les chercheurs ont d'ailleurs observées sans vraiment pouvoir les expliquer. En définitive, ces quelques réserves ne mettent aucunement en cause la qualité générale de cette recherche.

Jacques BÉLANGER

Université Laval

La médiation pré-arbitrale en matière de conflits de droits (griefs), journée d'étude à l'École de relations industrielles, Université de Montréal, 3e trimestre 1981, 91 pp.

Cette publication de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal est le compte-rendu d'une journée d'étude sur la médiation pré-arbitrale en matière de griefs.

Dans la première partie se trouvent les textes des conférenciers invités.

La première intervention se fait par M. Claude D'Aoust qui trace un bref historique du cadre juridique encadrant les notions de différends, de conflits de droit et conflits d'intérêts. Son entrée en matière laisse un peu pour compte le thème de cette journée d'étude.

M. Marcel Pépin, auteur du second texte, aborde le thème proposé d'une façon indirecte. Il présente la situation actuelle du système d'arbitrage des griefs au Québec et tente d'évaluer avec le plus de réalisme possible l'efficacité du système d'arbitrage des griefs. L'auteur décrit avec assez d'exactitude la réalité québécoise en matière d'arbitrage des griefs. Il brosse un constat négatif, mais très pertinent des tares que nous connaissons, à savoir: les délais compréhensibles mais inacceptables, tant au dépôt de la sentence qu'à la constitution du tribunal. Son analyse ne néglige pas non plus le phénomène, de plus en plus marqué et marquant, des objections préliminaires, du processus de judiciarisation du système d'arbitrage des griefs et des coûts astronomiques qu'il traîne dans son sillage.

Le troisième orateur, M. Pierre N. Dufresne, démontre d'une façon singulière, mais combien quotidienne, la lourdeur et le coût de l'arbitrage d'un grief. L'auteur, l'un des rares à le faire, insère dans sa logique un élément fondamental, trop souvent négligé, qui se rattache à l'aspect humain du salarié en cause. M. Dufresne cite également plusieurs expériences vécues de règlement des litiges par voie du dialogue, en présence d'une tierce partie. Il complète son exposé par l'énumération des étapes d'une formule de médiation pré-arbitrale.

Le dernier conférencier fut M.J.F.W. Weatherpill. Il soulève les distinctions entre un arbitre et un médiateur. Pour l'auteur, il existe certaines fonctions exclusives à l'un

comme à l'autre et il serait très dangereux de croire qu'un arbitre peut être médiateur dans tous les types de griefs.

Dans la seconde partie, l'on retrouve les comptes rendus d'une table ronde composée de représentants patronaux, syndicaux, gouvernementaux et de participants neutres (les arbitres!).

Les divers intervenants ont indiqué, par leurs propos, qu'il n'y existe pas de consensus au sujet de la médiation pré-arbitrale. Certains l'ont vu comme une solution, d'autres la percevant comme une voie parallèle à la formule que nous utilisons actuellement. D'autres ont indiqué que la judiciarisation du processus d'arbitrage n'était que le reflet des dispositions inscrites dans les conventions collectives. Bref, une série de réponses, d'expériences, d'anticipations qui m'apparaissent tout de même le reflet du contexte actuel.

La multiplicité des opinions et des raisonnements de la part de plusieurs spécialistes de l'arbitrage des griefs laisse très perplexe. Certains pourront dire que cette diversité a sa propre dynamique et est nécessaire à l'équilibre. Pour ma part, je ne peux que constater que l'étude d'un thème comme la médiation pré-arbitrale, (comme d'ailleurs plusieurs dimensions en relations industrielles) souffre énormément de l'absence d'un cadre d'analyse plus rigoureux.

Cette publication, malgré toute sa valeur, ne permet au lecteur que de refaire un cheminement, inverse à la logique positive, soit la simple étude de la solution, avant de cerner un barème de références pour les utilisateurs potentiels de la médiation pré-arbitrale.

Raynald BOURASSA

Université Laval