

Compte rendu

Ouvrage recensé :

Bernier, Colette, Roch Laflamme, Fernand Morin, Gregor Murray et Claude Rondeau, dir., *La négociation collective du travail : adaptation ou disparition ?*

par Renaud Paquet et Jean-Guy Bergeron

Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 49, n° 1, 1994, p. 188-190.

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

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/050925ar>

DOI: 10.7202/050925ar

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

RECENSIONS

BOOK REVIEWS

La négociation collective du travail : adaptation ou disparition?, sous la direction de Colette BERNIER, Roch LAFLAMME, Fernand MORIN, Gregor MURRAY et Claude RONDEAU, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 1993, 279 p., ISBN 2-7637-7351-6.

Cet ouvrage collectif contient les textes présentés au 48^e congrès des relations industrielles de l'Université Laval. Il comprend sept textes principaux signés par Fernand Morin, Michael J. Piore, Michel Grant, Reynald Bourque, Claude Rondeau, Jean Boivin et Charles Heckscher. Ces textes sont complétés par des présentations de praticiens des relations industrielles. Les objectifs visés par l'ouvrage sont de (1) cerner l'évolution particulière des régimes québécois, canadien et nord-américain de négociation collective, (2) signaler les changements fondamentaux qui exercent des pressions sur ces régimes, (3) faire état des innovations en cours et en évaluer la portée, (4) tirer profit des expériences québécoises et étrangères afin de mieux entrevoir les adaptations nécessaires au régime et (5) débattre les possibilités de dresser de nouveaux modèles de rapports collectifs pour l'entreprise. En introduction, Gregor Murray propose un cadre unifiant aux différents textes présentés. Même si cet effort d'intégration est bien mené, il reste que, comme plusieurs ouvrages collectifs, le tout manque un peu d'homogénéité.

Le premier texte de Fernand Morin présente d'abord, dans la tradition de l'approche systémique, un tableau sommaire des changements d'ordre économique, légal et démographique survenus au cours des cinquante dernières années. L'auteur évalue ensuite la pertinence de certaines dispositions du *Code du travail* à la lumière des nouvelles réalités caractérisant les rapports collectifs de travail. Entre autres, il fait ressortir la nécessité de réviser la notion de salarié du *Code du travail*, la base de l'unité d'accréditation, le cadre et la durée de la convention collective. À juste titre, l'auteur souligne qu'il est encore difficile de saisir les grandes orientations des parties et les objectifs de fond susceptibles d'être partagés par de grands ensembles. Il pourrait donc être prématuré d'apporter des changements importants au *Code du travail*.

Le deuxième texte principal, celui de Michael J. Piore, commence lui aussi par un survol des changements contextuels. La dimension sociale y est particulièrement intéressante alors que l'auteur ne manque pas de souligner la perte de centralité du conflit capital-travail dans les débats sociaux. L'auteur, après avoir identifié les limites du syndicalisme et de la négociation d'entreprise, propose dans un premier temps une implication sociale et politique du mouvement syndical tant sur la scène communautaire que sur la scène nationale et, dans un deuxième temps, un élargissement du champ de la négociation en dehors de l'entreprise afin de pouvoir offrir des protections en cas de fermeture, de mise à pied ou de changement d'emploi.

Comme troisième auteur principal, Michel Grant a comme objectifs de circonscrire la notion de structure de négociation, d'examiner le régime de négociation à partir de ses caractéristiques structurelles, de souligner l'impact de la structure sur les extrants et de proposer, compte tenu de la situation actuelle, des pistes de réflexion pour l'avenir. Les propos de l'auteur permettent d'atteindre relativement bien ces objectifs. Le dernier de ces objectifs nous semble par ailleurs plus directement lié au fil conducteur de l'ouvrage. L'auteur est d'avis que les dispositions générales du régime actuel à l'égard des structures de négociation sont adéquates, les négociations par établissement étant encore le meilleur moyen pour les parties d'atteindre leurs objectifs. Il croit cependant que la définition de salarié du *Code du travail* devrait être élargie de façon à tenir compte des nouvelles stratégies de gestion et des nouveaux statuts d'emploi. Enfin, il propose, pour le secteur public, de ramener au niveau local la négociation des enjeux liés à l'organisation du travail. Cette présentation sur les structures de négociation est suivie de deux textes illustrant comment, à l'intérieur du cadre juridique actuel, il est possible de mettre sur pied des négociations coordonnées que ce soit au niveau d'un secteur d'activité économique ou dans une entreprise comptant plusieurs établissements.

Le quatrième texte principal, par Reynald Bourque, vise à mettre en évidence les transformations de la négociation collective au Québec à la lumière de l'évolution récente de l'objet des négociations et du contenu des conventions collectives. L'auteur souligne que les changements dans les règles de travail constituent l'aspect essentiel des transformations en cours. Ces changements auraient été initiés par la partie patronale et acceptés par les syndicats comme moyens de réduire les coûts de main-d'œuvre en contrepartie d'une meilleure protection de l'emploi. L'auteur démontre par une utilisation judicieuse des données gouvernementales et des recherches scientifiques la pertinence de son hypothèse. Il conclut en soulignant d'une part, que les changements dans les règles de travail et les enjeux de la négociation semblent avoir une nature permanente et d'autre part, que le cadre de la négociation d'entreprise permet difficilement la négociation d'enjeux comme la formation, le reclassement des salariés mis à pied et la sécurité d'emploi. Ce texte est suivi de deux présentations faisant état de nouvelles formes de négociations, la première à l'égard de la restructuration des tâches et la deuxième sur la formation de la main-d'œuvre.

Claude Rondeau avec le cinquième texte principal examine l'apport de l'approche coopérative à la négociation de l'adaptation au changement. Il s'inspire de deux des concepts généraux de l'ouvrage de Walton et McKersie (1965), les notions de négociation distributive et intégrative. Il souligne l'efficacité de la coopération et suggère qu'elle est possible lorsque les parties reconnaissent l'existence d'une convergence de leurs intérêts et acceptent d'échanger l'information. L'auteur suggère, en guise de conclusion, la mise en place au Québec de comités d'entreprise du type de ceux qui existent en Allemagne. Le premier texte complémentaire fait état de l'application de la négociation raisonnée tel que conçue par Fisher et Ury alors que le second relate l'expérience innovatrice aux Aciers Inoxydables Atlas.

Le sixième texte principal, par Jean Boivin, se démarque nettement des autres en traitant de la négociation collective dans les secteurs public et parapublic. Il est d'ailleurs surprenant que les autres auteurs aient choisi d'ignorer presque totalement ce secteur dont le nombre de salariés représente près de la moitié de toute la main-d'œuvre

assujettie à la négociation collective. L'auteur montre comment les structures de négociation et les modalités d'exercice du rapport de force ont évolué depuis 1964. Après avoir fait ressortir le degré de centralisation du régime, il note qu'environ la moitié des négociations entre 1966 et 1989 ont été marquées par un conflit de travail. Pour ce qui est des résultats, la rémunération offerte à ces salariés est équivalente à celle offerte dans le secteur privé syndiqué. À la lumière des événements des dernières années et du contexte économique des années 1990, l'auteur conclut en se demandant si la consultation n'est pas en train de remplacer la négociation dans le secteur public. Cette incursion dans le secteur public se termine par deux textes présentant pour l'un, une expérience innovatrice de négociation dans le secteur de la santé et pour l'autre, une approche syndicale pragmatique à l'égard des revendications contractuelles dans le secteur de l'éducation.

Charles Heckscher comme dernier auteur principal traite des différentes solutions alternatives à la crise à laquelle le syndicalisme et la négociation sont confrontés aux États-Unis. Après avoir rapidement écarté l'option d'un plus grand militantisme syndical et celle de la réforme des lois du travail, l'auteur présente une troisième voie qui passe par une redéfinition de la nature du syndicalisme. Cette dernière comprend une décentralisation de l'action syndicale impliquant une alliance étroite avec les mouvements sociaux et reposant sur l'activisme de ses membres, réduisant ainsi l'importance de la convention collective. L'auteur enchaîne en dégagant de l'expérience américaine chez AT&T les éléments qui permettraient de redéfinir la nature et la forme des relations patronales-syndicales. Ce texte est suivi de cinq courtes présentations de praticiens des relations industrielles qui exposent à tour de rôle les perspectives syndicale, patronale et gouvernementale à l'égard de la transformation de la négociation collective.

Malgré les faiblesses découlant d'un certain manque de cohésion entre les textes, cet ouvrage permet une meilleure compréhension du renouvellement des relations de travail au Québec. L'heureux mariage de textes de chercheurs universitaires et de praticiens enrichit l'explication proposée. Même si certains textes se contentent avant tout de présenter la situation actuelle, la plupart sont aussi normatifs, en ce sens que la coopération ou la concertation entre les parties est présentée comme la pierre angulaire d'une sortie de crise pour les relations industrielles. Cette idée est intéressante en soi, mais il aurait aussi été utile d'envisager d'autres perspectives comme la modification de l'action syndicale proposée par Charles Heckscher pour entre autres établir la négociation collective dans les services privés. En somme, il s'agit d'un bon ouvrage qui permet de faire le point et qui propose une réflexion enrichissante sur le futur de la négociation collective.

Université du Québec à Hull
Université de Montréal

Renaud PAQUET
Jean-Guy BERGERON

Human Resource Management in Canada, 3d ed., by Thomas H. STONE and Noah M. MELTZ, Toronto, Dryden (Holt, Rinehart and Wiston of Canada), 1993, 807 p., ISBN 0-03-922797-9.

This book designed primarily for undergraduates has earned wide acceptance and a well deserved reputation for quality. Readers familiar with the first and second editions will expect a text of high quality. I doubt they will be disappointed.