

## Relations industrielles Industrial Relations



*The Public Service Alliance of Canada: A Look at a Union in the Public Sector*, par Maurice Lemelin, Los Angeles, Institute of Industrial Relations, University of California, Monograph Series : 21, 1978, 184 pp.

Jean Boivin

Volume 35, Number 3, 1980

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/029107ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/029107ar>

[See table of contents](#)

### Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

### Cite this review

Boivin, J. (1980). Review of [*The Public Service Alliance of Canada: A Look at a Union in the Public Sector*, par Maurice Lemelin, Los Angeles, Institute of Industrial Relations, University of California, Monograph Series : 21, 1978, 184 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 35(3), 607–608.  
<https://doi.org/10.7202/029107ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1980

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

**Érudit**

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

One is left wondering about to whom this book will make a contribution. Because of the vague objectives, questionable evaluation procedures, and lack of theoretical underpinnings, the study adds little of interest to the empirical or theoretical literature. Because of its superficiality, little contribution to OD theory is made in Part Two. For the practicing consultant, the issues raised are likely to be very familiar, the project cannot be considered as a demonstration of any new or innovative techniques, and it does not deal with a number of thorny issues, such as power and the institutionalization of change. For the manager, the relatively modest success of the project is unlikely to stimulate a great deal of interest in these types of interventions, and he would be completely lost in Part Two.

However, this is not to imply that the conducting of this project was of no value. The works may well have been able to identify and correct numerous specific problems which it faced, and some positive attitude changes may have been produced. There are numerous insights and useful suggestions that can be sifted from the book, particularly for the inexperienced practitioner or student. The practical application of several methods of OD, and the problems and pitfalls in using them, are quite well-documented, and the authors treat some issues, such as the role of the consultant, quite well. As well, it illustrates the difficulties of achieving significant attitudinal and behavioral change in the absence of structural change.

If the book were shortened, given a concentrated focus on a case study of a major organization development intervention, with the application of only relevant conceptual material to explain the outcomes, it might be of interest to a considerable number of OD practitioners. Use of a tightly written concluding chapter giving a summary of the project and what the authors have learned from doing it would be a major improvement. But, as it stands now, the task of winnowing through all the material currently presented will probably not be worth the effort for many of us.

**Richard J. LONG**  
University of Saskatchewan

**The Public Service Alliance of Canada: A Look at a Union in the Public Sector**, par Maurice Lemelin, Los Angeles, Institute of Industrial Relations, University of California, Monograph Series: 21, 1978, 184 pp.

Ce volume publié dans la série des monographies de l'Institut des relations industrielles de l'Université de Californie à Los Angeles est essentiellement le résultat des travaux de recherches doctorales de l'auteur, maintenant professeur à l'École des hautes études commerciales de l'Université de Montréal.

L'ouvrage nous renseigne sur les origines, les structures et le fonctionnement du deuxième plus gros syndicat d'employés du secteur public au Canada, l'Alliance de la fonction publique du Canada, qui représente environ 70% de tous les fonctionnaires fédéraux canadiens.

L'approche retenue par l'auteur est celle qui consiste à considérer l'adoption de la **Loi sur les relations du travail dans la fonction publique fédérale** en 1967 comme l'élément central autour duquel s'effectue la monographie. Ainsi, les deux premiers chapitres sont consacrés à décrire les circonstances historiques qui ont conduit à l'adoption de cette législation ainsi que les principales caractéristiques de la législation elle-même.

Le lecteur est alors à même de constater tout le chemin parcouru depuis l'adoption de la première **Loi du service civil** en 1918, en passant par l'établissement d'un Conseil national conjoint en 1944, par la création du Bureau de recherches sur les traitements en 1957 et pour en arriver finalement aux travaux du comité préparatoire à la négociation collective dans la fonction publique du Canada de 1963, travaux qui devaient aboutir avec l'adoption de la loi de 1967.

La présentation de la loi inclut, outre les principaux paramètres régissant l'encadrement juridique des relations entre les parties, un exposé des critiques formulées par l'Alliance concernant des questions telles, la limitation du champ des matières pouvant être négociées ou portées à l'arbitrage, la

désignation des employés dits «essentiels» ou la procédure de griefs de même qu'une brève discussion du rapport du Comité Finkelman, créé par le gouvernement fédéral en 1963 dans le but de voir à l'opportunité d'apporter des révisions à la loi.

À cause de l'époque où fut réalisée cette recherche, l'auteur n'a pu traiter des amendements qui ont été apportés à la loi, à la suite du rapport Finkelman, et qui ont grandement irrité l'Alliance.

Les chapitres 4 et 5 sont consacrés respectivement aux origines et à l'organisation interne de l'Alliance. Il est intéressant de constater que les fonctionnaires fédéraux, qui s'étaient toujours regroupés dans une multitude d'associations rivales, se sont vus plus ou moins forcés de se réunir dans une grande association — l'Alliance de la fonction publique du Canada — en 1966, parce qu'une législation autorisant la négociation collective était sur le point d'être adoptée. D'ailleurs, l'évolution de presque toutes les associations de fonctionnaires avait toujours été influencée par les diverses législations adoptées antérieurement dans la fonction publique fédérale.

Le chapitre 6 est consacré à décrire le type de relations qu'entretient l'Alliance avec le gouvernement. La méthode utilisée est empruntée au modèle utilisé par Harbison et Coleman dans leur volume *Goals and Strategy in Collective Bargaining* (1951) où les auteurs identifient trois grands types de relations possibles: la trêve armée, l'harmonie conflictuelle et la coopération. Maurice Lemelin applique ce cadre d'analyse à des sujets relatifs à la convention collective tels le statut des parties, le contrôle des emplois (dont le terme «sécurité d'emploi» est mieux adapté au secteur public), les griefs, les communications entre les parties et des questions économiques. En conclusion, l'auteur affirme que le type «harmonie conflictuelle» semble le plus apte à décrire les relations entre le gouvernement et l'Alliance.

Le dernier chapitre traite des relations de l'Alliance avec le Congrès du travail du

Canada et avec le syndicat canadien de la fonction publique. On y discute de l'épineuse question de l'affiliation des fonctionnaires provinciaux qui se faisait directement au CTC sans passer par une union nationale ainsi que des prétentions du SCFP à représenter ces syndiqués selon les statuts mêmes du CTC. L'auteur aborde également le congrès assez houleux du CTC tenu à Vancouver en 1974 où une coalition de délégués de l'Alliance du SCFP et de la Fédération des travailleurs du Québec réussissent à faire adopter des résolutions donnant de plus grands pouvoirs à la FTQ à l'intérieur du CTC et imposant des normes d'autonomie plus strictes pour les locaux canadiens d'unions internationales. Sur cette dernière question cependant, l'auteur se trompe en affirmant que les délégués ont accepté la résolution permettant à des locaux canadiens de se fusionner avec ceux d'autres unions sans attendre que la fusion des organisations internationales ait été réalisée. Les délégués ont plutôt adopté une résolution de compromis qui excluait ce sujet.

Dans l'ensemble, l'ouvrage de Maurice Lemelin apporte une excellente contribution à la compréhension du fonctionnement de l'un des plus gros syndicats canadiens et des relations que ce syndicat entretient avec le plus important employeur du Canada: le gouvernement fédéral. En guise de critique, on peut déplorer qu'étant donné que la recherche avait d'abord été conçue pour un public américain, l'auteur doit expliquer des réalités déjà bien connues par un auditoire canadien comme ce que sont la CSN, la FTQ, le CTC. Enfin, le principal reproche qu'il faut adresser à ce livre, et qui est indépendant de la volonté de l'auteur, est qu'il a été écrit trop tôt. En effet, de récents développements survenus dans la législation sur les relations de travail dans la fonction publique fédérale ont entraîné une assez forte radicalisation des actions de ce syndicat et le livre ne peut malheureusement pas en analyser les implications ni les conséquences.

Jean BOIVIN

Université Laval

**Public Access: Citizens and Collective Bargaining in the Public Schools**, edited by