

Relations industrielles Industrial Relations



The Taft-Hartley Act After Ten Years : A Symposium, Industrial and Labor Relations Review, Volume II, no 3, avril 1958; Cornell University, Ithaca, New-York.

Gaston Cholette

Volume 14, numéro 1, janvier 1959

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022353ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022353ar>

[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

Cholette, G. (1959). Compte rendu de [*The Taft-Hartley Act After Ten Years : A Symposium*, *Industrial and Labor Relations Review*, Volume II, no 3, avril 1958; Cornell University, Ithaca, New-York.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 14(1), 161–164. <https://doi.org/10.7202/1022353ar>

son étude à la législation fédérale et enfin y décrit le contexte social et politique qui encadre ces rapports.

La première partie de l'ouvrage est consacrée à la négociation collective. L'auteur y étudie successivement: le choix des représentants à la négociation; le caractère obligatoire de la négociation et les pouvoirs de représentation exclusifs conférés au syndicat majoritaire; l'intervention de la puissance publique dans le cours de la négociation; le contenu de la convention; l'obligation de négocier pendant la durée d'application d'une convention; la procédure de règlement faisant appel à l'autorité de tiers; enfin la force obligatoire de la convention collective et la sanction judiciaire en cas d'inexécution.

La seconde partie porte sur les conflits de travail et la prévention de certaines activités « déloyales ». Ici l'auteur décrit, phase par phase, la conquête graduelle de la liberté de coalition et expose le régime actuel de ce droit en dehors ainsi que dans le cadre de la législation sur les pratiques déloyales de travail et de l'article 303 du L.M.R.A. Enfin, dans les deux derniers chapitres, il précise quelles sont ces pratiques déloyales de travail interdites aux employeurs et aux organisations syndicales et donne les règles de procédure et les sanctions appliquées dans ces cas.

Ainsi que l'on aura pu s'en rendre compte, l'auteur, qui est un juriste, envisage les rapports collectifs de travail aux Etats-Unis sous leur aspect légal exclusivement. Les références au contexte social, politique et économique sont réduites au minimum et parfois totalement absentes. Ce n'est pas qu'il ne leur attache aucune importance, mais il s'est limité, comme il en avait le droit, aux règles de sa discipline et personne ne peut lui en faire un grief, sauf que, pour plus de précision, une indication aurait pu être insérée dans le titre de l'ouvrage.

Il ne faudra donc pas chercher dans cette étude une vision complète des rapports collectifs du travail aux Etats-Unis, mais seulement une synthèse brillante et lucide de la législation fédérale américaine en matière de relations du travail. Avec beaucoup de clarté et de méthode, l'auteur a bien réussi à dégager les points importants.

Les jugements qu'il porte en cours de route sur l'attitude des tribunaux dans la lente évolution de la législation du travail ne plairont peut-être pas aux gens de la N.A.M., mais ils sont partagés par plusieurs. Sa conclusion générale est nettement favorable à l'ensemble de la législation américaine dont il envisage les progrès et l'évolution d'une façon optimiste. Et il a raison.

Nous croyons que l'étude de M. Blanc-Jouvan rendra de très grands services à tous les lecteurs de langue française. Elle permettra à nos cousins d'Europe de comprendre un système de législation du travail qui régit non seulement les rapports collectifs aux Etats-Unis, mais qui a inspiré largement la législation canadienne. Ici au Canada, nous sommes sûr que son travail recevra l'accueil qu'il mérite, car il est un instrument indispensable pour tous ceux qui s'occupent de relations du travail.

GÉRARD DION

The Taft-Hartley Act After Ten Years: A Symposium, Industrial and Labor Relations Review, Volume II, no 3, avril 1958; Cornell University, Ithaca, New-York.

Ces articles, ainsi que le texte de la loi Taft-Hartley, ont été reproduits en brochure. On peut se procurer celle-ci en s'adressant à *Industrial and Labor Relations Review*, Cornell University, Ithaca, New-York. Le prix de la brochure, à l'unité, est de \$1.50; de \$1.25 pour toute commande de 50 exemplaires ou plus; de \$1.00 pour toute commande de 100 ou plus.

Les collaborateurs: Benjamin AARON, directeur de l'*Institute of Industrial Relations* de l'Université de Californie à Los Angeles; Joseph SHISTER, directeur du *Department of Industrial Relations* de l'Université de Buffalo; Philip TAFT, professeur d'économie à l'Université Brown; Robert ABELLOW, membre de l'étude légale WEIL, GOTSHAL et MANGES de New-York; Ida KLAUS, pendant six ans au *National Labor Relations Board*, maintenant au *Department of Labor* de la ville de New-York; William J. ISAACSON, avocat de New-York et professeur à l'Université Cornell; Clyde W. SUMMERS, professeur de droit à l'Université Yale.

Industrial and Labor Relations Review a publié dans son numéro d'avril 1958 une excellente série d'articles sur la loi Taft-Hartley à l'occasion du dixième anniversaire de cette loi. Les auteurs, qui sont tous de brillantes personnalités dans le monde des relations du travail, traitent chacun un aspect particulier de cette loi à la lumière de l'expérience de la décade 1947-1957. Au moment où les pressions se font de plus en plus nombreuses à travers le Canada pour des modifications dans les lois ouvrières, la lecture de cette série d'articles s'impose car dans plusieurs milieux on veut s'inspirer de l'esprit de la loi Taft-Hartley pour faire ces changements.

Le premier article, par Benjamin Aaron, est une histoire des tentatives infructueuses qui ont été effectuées au cours des dix dernières années dans le but d'amender la loi Taft-Hartley. L'auteur constate avec une certaine ironie que tout le monde, y compris les plus ardents partisans de la loi, était persuadés il y a dix ans que des changements importants y seraient apportés graduellement, mais qu'en définitive le statut est demeuré substantiellement le même. Il conclut avec une pointe d'humour et de tristesse qu'il ne voit rien venir à l'horizon qui soit de nature à laisser prévoir des modifications radicales dans un avenir prochain.

La deuxième étude, due à la plume de Joseph Shister, analyse les effets de la loi Taft-Hartley sur la force du syndicalisme et la négociation collective. Il n'y a plus maintenant de chef ouvrier sérieux qui qualifie le statut concerné de « Slave Labor Law », mais le monde des travailleurs reste convaincu que le but du législateur était de faire échec à la force ouvrière et à la puissance que la libre négociation lui avait procurée. L'auteur est d'avis que la loi a probablement nui au recrutement dans les secteurs non syndiqués de l'industrie mais qu'elle n'a pas affecté les unions ouvrières dans les milieux où elles étaient déjà fortement installées. De plus, il fait ressortir que les rapports de force dans le domaine de la négociation n'ont pas été fondamentalement troublés, même si de nouvelles tactiques et procédures ont dû être inventées de part et d'autre à cause du nouveau contexte légal.

L'article suivant, rédigé par Philip Taft, traite de l'influence de la loi Taft-Hartley sur la régie interne des unions. Un des buts avoués du législateur avait été d'intervenir dans les affaires internes des unions ouvrières afin d'y faire régner un plus grand esprit de démocratie et une plus grande honnêteté administrative. A cet effet, la loi contenait des clauses sur l'atelier fermé, prévoyait des votes sur l'atelier syndical, le dépôt obligatoire de certains documents et des votes en décertification. L'auteur est d'avis que toute cette partie de la loi n'a pas atteint son objectif. Dans l'imprimerie et la construction, l'atelier fermé a continué à exister de fait. Presque toutes les élections sur l'atelier syndical ont donné des succès décisifs aux unions ouvrières. Quant aux votes en décertification, s'ils ont effectivement dégagé une majorité en faveur de la décertification dans 67% des cas, leur nombre n'équivaut toutefois qu'à 3% des votes tenus sur le caractère représentatif de l'union. En ce qui concerne l'exigence de la loi sur le dépôt de documents, elle n'a pas fait disparaître les abus, car les renseignements ainsi obtenus ne sont soumis à aucun contrôle à la lumière de règles obligatoires de conduite. Les majorités écrasantes contre la dernière offre de l'employeur dans tous les votes tenus par la NLRB (*National Labor Relations Board*) en vertu des dispositions de la loi Taft-Hartley sur l'état d'urgence, constituent un autre témoignage accablant contre la perspicacité des auteurs de la loi. Les clauses relatives à la production d'affidavits sur l'affiliation communiste ont donné de bons résultats pour un certain temps, mais par contre rien n'a changé dans les procédures des unions ouvrières sur l'élection des chefs, les mesures disciplinaires contre les membres et l'administration financière.

Le quatrième article, écrit par Robert Abelow, porte sur les attitudes patronales. Il s'en dégage une forte impression de pessimisme et de désabusement. Il est clair que le patronat américain est fort déçu des résultats de la loi Taft-Hartley, dans laquelle il avait placé tant de confiance. L'auteur note que les employeurs n'y ont trouvé aucun avantage dans le domaine de la négociation collective. Les effectifs ouvriers ont augmenté, le champ des matières négociables a été constamment élargi par la NLRB et les cours de justice,

l'atelier syndical est plus florissant que jamais et enfin les salaires et autres avantages monétaires ont continué d'augmenter. Le piquetage en vue de la reconnaissance syndicale continue à régner. Il se fait encore beaucoup de boycottage indirect. L'auteur constate avec amertume que la tendance à l'élargissement du champ de la négociation collective s'est accentué, ce qui, à son avis, va à l'encontre des dispositions de la loi qui obligent une union ouvrière certifiée à discuter de bonne foi avec chaque employeur dans le cadre de l'unité légale de négociation. Par contre, la loi a eu de bons résultats dans le domaine du règlement des conflits. L'auteur conclut en affirmant que la loi devrait être amendée de façon à mettre efficacement en échec certaines tactiques du mouvement ouvrier, ce qui faciliterait le rétablissement de l'équilibre des forces en présence dans les relations du travail.

L'article suivant, de Ida Klaus, porte sur la séparation des fonctions de procureur et de juge au sein de la NLRB depuis que la loi Taft-Hartley a créé le poste de « General Counsel ». Ce geste a immédiatement produit un choc et une vive opposition lors du stage du premier titulaire de la nouvelle fonction. Le calme est revenu par la suite et dure encore, au moins en surface, depuis la démission du premier avocat général et son remplacement. L'auteur décrit le fonctionnement de la NLRB sous la loi Wagner, analyse les événements des dix dernières années et tire la conclusion que les changements apportés par la loi Taft-Hartley n'étaient ni justifiés ni appropriés. Il est d'avis que, sous les fausses apparences du calme actuel, la situation contient en germe de fortes possibilités de division et de nouveaux heurts. Il souhaite, en terminant, que le gouvernement applique à la NLRB un traitement semblable à celui que recommande la récente commission Hoover pour tous les organismes administratifs, c'est-à-dire de confier à un corps spécial, qui serait une sorte de cours administrative, cette partie de leurs responsabilités qui constitue une fonction quasi-judiciaire. Cette nouvelle cour comprendrait des sections, dont l'une sur les relations du travail. L'*American Bar Association* a adopté ce point de vue déjà.

Un autre article, écrit par William J.

Isaacson, étudie les rapports entre la législation fédérale et celle des Etats depuis l'entrée en vigueur de la loi Taft-Hartley. L'auteur se demande d'abord jusqu'où le législateur fédéral a voulu aller et combien de terrain il a laissé aux corps législatifs et judiciaires des Etats. Il étudie ensuite le sens des décisions de la Cour suprême dans ce domaine au cours des dix dernières années. Enfin, il propose des mesures destinées à clarifier la situation. D'après lui, il importe que le Congrès américain donne à la NLRB l'ordre d'exercer pleinement sa juridiction et lui fournisse en conséquence les moyens financiers nécessaires. Ainsi, il n'y aurait plus de *No man's land* entre les juridictions fédérale et étatiques.

Le dernier article de la série est dû à Clyde W. Summers. Il s'agit d'une estimation globale des résultats de la loi Taft-Hartley à la lumière des intentions que ses principaux artisans avaient formulées il y a dix ans. Il est d'opinion que la loi a beaucoup moins inféchi le cours des relations du travail que ses auteurs n'avaient espéré ou que ses adversaires n'avaient craint. Le premier but avoué du législateur était d'établir un certain équilibre des forces dans la négociation collective afin d'assurer la paix industrielle. A ce point de vue, la loi n'a rien changé, car il s'agit là d'un objectif qui peut se réaliser par le jeu de forces économiques et non par l'adoption de mesures légales. L'égalité juridique n'entraîne pas automatiquement l'égalité économique. Le deuxième objectif du législateur était de protéger les droits de l'ouvrier, comme individu, dans ses relations avec les unions ouvrières. A ce point de vue, la loi est un échec complet car elle n'a pas été effectivement respectée. Le troisième objectif du législateur était de protéger les tierces parties, les « neutres », contre les dommages ou les inconvénients des grèves. D'après l'auteur, c'est là une utopie incompatible avec la nature même de la libre négociation, ce qui explique la faillite de la loi à ce point de vue. Le quatrième objectif avoué de la loi était de donner force légale aux conventions et de stabiliser ainsi les relations du travail, surtout pendant la durée de la convention. Faute de dispositions claires, les actions pour bris de contrat n'ont pas empêché la loi de la jungle de continuer à s'appliquer avec le concours des deux par-

ties. Plus de 40% des conventions contiennent désormais des clauses dans lesquelles l'employeur renonce explicitement à exercer son droit de poursuite. L'auteur soutient que les intérêts mutuels des employeurs et des ouvriers ne peuvent pas être efficacement contournés par des mesures légales. La négociation collective libre est un système qui porte en lui-même beaucoup plus de force et de possibilités qu'on aurait pu l'imaginer ou le soupçonner il y a dix ans. La décadence de la loi Taft-Hartley est une illustration frappante de l'impossibilité de soumettre efficacement l'action privée collective au contrôle de l'intervention gouvernementale.

GASTON CHOLETTE

Motion and Time Study, by Ralph M. Barnes, New York, John Wiley and Sons, 1958, 4th Edition, 665 pp. \$9.25.

Il existe certains volumes de base dans le domaine de la production, de la productivité et des salaires basés sur la production qu'on ne peut ignorer, et *Motion and Time Study* de Ralph M. Barnes en est un. Ce volume s'adresse surtout aux étudiants en génie industriel, mais il est aussi un outil précieux entre les mains des gérants d'entreprise et des chefs syndicaux. Les premiers apprendront à découvrir les améliorations possibles dans leur entreprise et les techniques à appliquer afin de les réaliser; les seconds comprendront mieux les intentions des patrons qui utilisent ces techniques et pourront apporter leur collaboration au besoin.

L'auteur reprend, dans cette nouvelle édition, les principes de base de l'étude des mouvements et des temps déjà discutés dans les éditions précédentes, mais leur champ d'application s'étend maintenant au travail indirect, à l'évaluation et au contrôle des machines et des procédés de fabrication. De plus, l'auteur ajoute cinq nouveaux chapitres qui portent sur les récents développements dans le champ du génie industriel et qui sont: *motion study; mechanization and automation; mechanized time study and electronic data processing; systems of motion time data; work sampling; evaluation and controlling factors other than labor; et multi-factor wage incentive plans.*

Donc les modifications apportées aux éditions précédentes et l'addition de cinq chapitres sur des développements récents justifient la lecture de cette nouvelle édition.

J.-P. D.

SARTAIN, A.Q., NORTH, A.J., STRANGE, J.R., & CHAPMAN, H.M. *Understanding Human Behavior*. N.Y., McGraw-Hill, 1958.

Voici un livre pour le lecteur non-initié et pour l'étudiant qui couvre à peu près tous les phénomènes d'intérêt psychologique. Contrairement à d'autres volumes d'introduction à la psychologie, celui-ci ne s'est pas limité soit au côté expérimental soit au côté clinique soit au côté physiologique. La présentation est telle qu'elle aborde l'étude de l'homme « in totum »: personnalité, milieu social, famille, hérédité, physiologie, anthropologie culturelle, tout y passe.

Dans un cours d'introduction, on est souvent tenté de glisser sur l'aspect dynamique de la personnalité humaine. Fort heureusement, les auteurs ont réussi à en faire un exposé clair et acceptable. Ils n'ont pas hésité à aborder les points suivants: motivation, émotion, le moi, le comportement et les mécanismes de défense. Leur exposé est si bien conçu, qu'ils ont réussi à éviter les problèmes controversés tout en rapportant des faits sur lesquels les diverses théories psychologiques s'entendent.

Dans un ouvrage tel que celui-ci, les définitions sont nécessairement nombreuses. En général, celles du présent volume sont courtes, claires, et illustrées par des exemples bien choisis. Seul le chapitre no 15 semble faible à notre point de vue. Il y est question du rôle de chaque individu et de son comportement social.

La présentation du volume et la mise en page sont impeccables. Quand le contenu devenait difficile à comprendre, l'éditeur a su aérer le texte par des illustrations. En général, la lecture en est facile.

C'est un livre que toute personne intéressée à l'étude de l'homme devrait avoir dans sa bibliothèque.

C.-R. GIROUX