

Relations industrielles Industrial Relations



Labor Relations Law, by Benjamin J. Taylor and Fred Witney,
New Jersey, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, 1971, 684 pp.

Jean Bernier

Volume 28, numéro 3, 1973

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028434ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028434ar>

[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

Bernier, J. (1973). Compte rendu de [*Labor Relations Law*, by Benjamin J. Taylor and Fred Witney, New Jersey, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, 1971, 684 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 28(3), 671–672.
<https://doi.org/10.7202/028434ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1973

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/>

Government Employees and Collective Bargaining, Hawaii PERB: Year One, edited by John B. Ferguson and Joyce M. Najita, Hawaii, Industrial Relations Center, College of Business Administration, University of Hawaii, April 1971, 77 pp.

L'Etat d'Hawaii est l'un des deux (l'autre étant celui de la Pennsylvanie) qui, en 1970, s'est doté d'une nouvelle législation du travail prévoyant l'exercice légal de la grève en cas de conflit de travail chez les employés du secteur public. Le Centre de relations industrielles de l'université d'Hawaii avait organisé une conférence en prévision de l'entrée en vigueur de cette nouvelle législation. Le but de la conférence était d'obtenir l'opinion d'experts provenant d'autres Etats américains qui s'étaient dotés de législation du travail pour les employés du secteur public au cours des dernières années.

C'est ainsi que Morris Slavney, directeur de la **Wisconsin Employment Relations Commission**, traita des questions de représentation et des problèmes concernant la détermination des unités de négociation. Robert D. Helsby, directeur du **New York State Public Employment Relations Board**, aborda la résolution des conflits d'intérêts. Robert G. Howlett, directeur de la **Michigan Employment Relations Commission**, discuta du champ de la négociation collective dans le secteur public. Louis Aronin, directeur de la **New-Jersey Public Employment Relations Commission** raconta l'expérience du New-Jersey depuis l'entrée en vigueur de la loi de 1969 dans cet Etat. Enfin, Jerome Lefkowitz, assistant directeur du **New York State Public Employment Relations Board** traita des droits politiques des employés du secteur public.

L'un des objectifs immédiats de cette conférence était de faire profiter aux futurs membres du **Hawaii Public Employment Relations Board** de l'expérience d'autres commissions de ce genre. C'est une caractéristique particulière à l'Etat d'Hawaii que de retrouver une collaboration étroite entre les politiciens qui ont adopté la nouvelle législation et les universitaires du Centre de relations industrielles de l'université.

L'Etat d'Hawaii entreprend donc l'expérience d'une nouvelle législation du

travail pour les employés du secteur public. Seul, le passage du temps révélera si ces bonnes intentions initiales auront permis d'atteindre des meilleures performances qu'ailleurs.

Jean BOIVIN

Université Laval

Labor Relations Law, by Benjamin J. Taylor and Fred Witney, New Jersey, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, 1971, 684 pp.

Malgré le titre qui le coiffe, cet ouvrage déborde largement les cadres d'un exposé sur le droit du travail ou même sur le droit des rapports collectifs du travail. Conçu davantage pour des lecteurs dont la profession n'est pas nécessairement juridique, ce livre tient compte du caractère dynamique des relations du travail sans négliger pour autant le cadre juridique dans lequel se déroulent ces relations avec tous les problèmes qu'elles ne manquent pas de soulever.

Les principaux thèmes couverts touchent aussi bien l'évolution des rapports collectifs du travail que les mesures législatives adoptées aux Etats-Unis en vue de favoriser la négociation collective, le contrôle de l'Etat sur le processus par des dispositions relatives aux comités de négociation, au contenu de la négociation et à l'application des conventions, les conflits du travail et finalement les affaires internes des unions de même que les relations du travail dans le secteur public.

De lecture relativement facile, cet ouvrage se distingue selon nous sous deux aspects qui contribuent à lui faire perdre quelque peu de ce caractère aride qu'ont souvent les traités de droit du travail. D'abord chaque thème, chaque texte de loi étudié est replacé dans son contexte historique ce qui contribue non seulement à rendre la lecture plus intéressante mais à en faciliter la compréhension au lecteur peu averti. Les auteurs ne manquent pas non plus de manifester à l'aide d'exemples concrets les implications des diverses mesures législatives applicables aux relations du travail. D'un autre point de vue, il est intéressant de constater que les auteurs n'hésitent pas à adopter une attitude critique face aux dispositions légales qui ne leur paraissent pas adaptées

au contexte actuel des relations du travail. Signalons à titre d'exemple les commentaires qu'ils formulent notamment sur la question de l'accès des cadres au régime de la négociation collective de même que sur la situation des relations de travail dans le secteur public aux Etats-Unis.

Même si le juriste à l'esprit cartésien risque de ne pas y trouver l'approche traditionnelle qui préside à la rédaction des traités de droit, l'ouvrage pourra lui être d'une utilité certaine grâce à l'abondante jurisprudence qui y est citée. Signalons également que ce livre comporte l'avantage de présenter en annexe la plupart des grands textes de loi qui régissent les rapports collectifs du travail aux Etats-Unis.

Nous croyons que ce livre peut être utilisé avec profit comme manuel d'enseignement pour des étudiants de relations industrielles, de sciences de l'administration ou autres.

Jean BERNIER

Université Laval

The Strike, For and Against, Harold H. Hart (ed.), New York, Hart Publishing Company Inc., 1971, 249 pp.

Ce livre est un recueil d'opinions sur la grève. Comme son titre l'indique, le livre contient des opinions favorables ainsi que d'autres défavorables à la grève. Si tous les auteurs sauf un (il s'agit d'un journaliste célèbre pour ses idées anti-syndicales) s'entendent pour admettre que la grève est un moyen de pression légitime pour permettre aux travailleurs d'améliorer leurs conditions de travail dans le secteur privé, l'unanimité est loin d'être faite en ce qui concerne les travailleurs du secteur public.

On peut avoir une assez bonne idée de l'opinion de chaque auteur en lisant la brève biographie qui précède chaque article. Ainsi, les deux syndicalistes, Victor Gotbaum, président de l'American Federation of State, Country and Municipal Employees et Paul Jennings, président de l'International Union of Electrical Workers, s'entendent pour affirmer que le droit de grève est inaliénable même dans le secteur public. Leur pré-

occupation est surtout de montrer que les travailleurs ne font pas la grève par plaisir mais que la plupart du temps ils sont poussés à recourir à un arrêt de travail par suite d'une attitude intransigeante ou injuste de l'employeur. Gotbaum et Jennings mentionnent plusieurs de ces grèves où les travailleurs n'avaient pas d'autre choix que la grève.

Il existe d'autre part une catégorie d'opinions que l'on pourrait qualifier de jugements honnêtes sur le problème mais dans lesquelles les auteurs s'évertuent à ménager la chèvre et le chou. On se dit en principe en faveur du droit de grève mais on énumère toute une liste de situations où le droit de grève devrait être retiré. Parmi cette catégorie on retrouve principalement deux journalistes de même qu'un consultant patronal.

De toutes les opinions, il y en a trois qui apportent des considérations plus intéressantes que les autres. L'article de Theodore Kheel et Lewis B. Kadden est parmi ce groupe. Theodore Kheel n'a pas besoin de présentation : il a actuellement la réputation d'être l'un des meilleurs (sinon le meilleur) arbitre et médiateur en relations industrielles aux Etats-Unis. Quant à Lewis B. Kadden, il est un avocat réputé dans l'est des Etats-Unis. Kheel et Kadden contredisent l'opinion fort répandue aux Etats-Unis et dont les principaux défenseurs sont les professeurs Harry H. Wellington et Ralph K. Winter, que l'octroi du droit de grève aux employés du secteur public a pour effet de donner trop de pouvoir aux syndicats. Alors que l'expérience du Québec semble leur donner raison, Kheel et Kadden font cependant reposer leur argumentation sur d'autres facteurs : ils affirment que la négociation collective sans le droit de grève est impossible et que, lorsque les opposants au droit de grève justifient leurs positions, c'est plutôt contre l'institution proprement dite qu'est la négociation collective qu'ils s'attaquent.

Kheel et Kadden avancent plusieurs autres bonnes idées mais on peut leur reprocher de n'être pas très originaux dans leurs solutions aux conflits de travail. En effet, après s'être prononcés en faveur du droit de grève et avoir proposé la création d'une Commission indépendante qui fournirait des médiateurs dans les conflits, ils se contentent de suggérer