

Relations industrielles Industrial Relations



W.B. Gould : *Strikes, Disputes Procedures and Arbitration - Essays on Labor Law*. Westport, Greenwood Press, 1985, 313 pp., ISBN 0-313-24468-5

Pierre Verge

Volume 41, Number 3, 1986

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050239ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050239ar>

[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

Verge, P. (1986). Review of [W.B. Gould : *Strikes, Disputes Procedures and Arbitration - Essays on Labor Law*. Westport, Greenwood Press, 1985, 313 pp., ISBN 0-313-24468-5]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 41(3), 650-651. <https://doi.org/10.7202/050239ar>

pourront simplement référer au Dictionnaire Dion les étudiants qui ne savent pas ce qu'est un arbitre *ad hoc* (30 et 778); en fait, on pouvait le faire dans la première édition, puisque celle-ci contenait quelques mots latins dans la partie dictionnaire, dont celui-là. D'usage moins fréquent, mais également important, signalons des expressions comme la présomption *juris et de jure* (788) la *mens rea* (790), le *statu quo ante* (451 et 796), etc.

Les annexes suivantes, que l'on trouvait déjà dans la première édition, ont été complétées et mises à jour: l'impressionnante et très longue liste de sigles de toutes sortes, la chronologie des lois du travail au Canada et au Québec, avec index analytique, la chronologie des événements importants en relations du travail, au Canada et dans les principaux pays industrialisés, les principales statistiques syndicales canadiennes. La nouvelle édition contient en plus la liste des conventions et recommandations adoptées par l'Organisation internationale du travail (OIT) (832-844), les chartes canadienne et québécoise des droits et libertés de la personne (845-856), et la liste des lois spéciales en relations du travail adoptées par le gouvernement fédéral et les différentes provinces canadiennes (939-944).

Les différents aspects relevés dans ce compte rendu ne laissent entrevoir qu'une toute petite partie de la somme de travail que représente la préparation d'un dictionnaire, même limité à un domaine comme celui des relations du travail au Canada. Même si l'auteur nomme et remercie un grand nombre de personnes dans son introduction, il reste qu'il est le seul maître d'oeuvre de cet ouvrage immense; dans un sens véritable, il en est le seul auteur. Le phénomène est si rare que tous les érudits savent qu'il n'existait en français qu'un cas de cette nature: le grand Littré, paru il y a cent ans, est le seul dictionnaire français fait par un seul homme.

C'est le coup d'État que Gérard Dion a répété dans le domaine des relations du travail. Tous les étudiants, professeurs et praticiens du secteur lui en doivent une reconnaissance toute particulière. Un universitaire qui découvre et fait reconnaître une loi, davantage une théorie, mérite la reconnaissance de tous ceux qui se serviront de cet instrument dans l'avenir. C'est tous ceux qui se préoccupent des relations du travail, praticiens et universitaires, pratiquement sans exception, qui se servent déjà et continueront de se servir du Dictionnaire Dion. Et bien d'autres encore: traducteurs, fonctionnaires et hommes publics, pour ne nommer que ceux-là.

Gérard HÉBERT

Université de Montréal

Strikes, Disputes Procedures, and Arbitration — Essays on Labor Law, par William B. Gould IV, Westport, Conn., Greenwood Press, 1985, 313 pp., ISBN 0-313-24468-5

L'auteur, actuellement professeur à la Faculté de droit de l'Université de Stanford et praticien expérimenté des rapports du travail, nous est déjà connu par ses synthèses des droits du travail américain (**A Primer on American Labor Law**, recensé à (1983) 38 **Relations industrielles**, 180) et japonais (**Japan's Reshaping of American Labor Law**, recensé à (1984) 39 **Relations industrielles** 642), particulièrement utiles au spécialiste étranger. Le présent ouvrage est radicalement différent. Il réunit des articles écrits par le professeur Gould depuis près d'une vingtaine d'années, principalement sur l'intervention judiciaire et arbitrale relative à des situations de grèves encadrées par la loi fédérale régissant les rapports collectifs du travail aux États-Unis. Dans l'ensemble, la teneur de ces contributions destinées surtout à différents périodiques juridiques de ce pays, est hautement technique. Elle n'est d'ailleurs en cela que le reflet fidèle de cette immense activité analytique, tant jurisprudentielle que doctrinale, issue de l'application circonstanciée du **National Labor Relations Act**.

Deux de ces textes relatifs à la grève traitent de l'efficacité de différentes formes de tierce intervention d'origine légale dans ces conflits particuliers que sont les différends résultant des situations d'urgence nationale et ceux survenant dans le secteur public. Il s'agit là de grandes considérations relatives notamment à la médiation et à l'arbitrage de différends. Ces textes mis à part, tous les autres envisagent la grève survenant généralement dans le secteur privé: comment le **Board** fédéral, les cours d'appel et la Cour suprême des États-Unis ont-elles résolu les principaux problèmes d'application de la loi fédérale?

On est alors tour à tour amené à envisager le délicat équilibre à établir entre la sanction de la grève sauvage, particulièrement en cours de convention collective et la protection de la liberté d'association, consacrée notamment par les articles 7 et 8 (a) (1) de la loi, l'affirmation de la juridiction des cours fédérales d'émettre des injonctions à l'encontre des grèves contraires aux conventions collectives (**Boys Market injunctions**); la restriction apportée par l'arrêt **Buffalo Forge Co.** de la Cour suprême à ce type d'injonction dans l'attente d'une décision arbitrale portant sur la question de savoir si une disposition expresse de non grève dans une convention collective s'applique à une grève de solidarité; l'étendue de l'obligation de «pacifier» incombant au syndicat, représentant collectif, dans le cas d'une grève sauvage contraire à la convention collective; la nature et la portée des recours de l'employeur frappé par une grève en cours de convention collective, compte tenu de la teneur de l'article 301 de la loi, qui prévoit les recours civils en cas de violation de telles ententes et de l'existence du recours arbitral, que celles-ci prévoient le plus souvent ainsi de l'obligation explicite de paix qu'elles contiennent aussi usuellement. Finalement, deux autres articles traitent des conflits collectifs sous un angle particulier: celui de la comparaison entre l'encadrement législatif américain et la tentative (avortée) du Parlement britannique, en 1971, d'intervenir, d'une façon non dissemblable à certains égards, dans le déroulement des rapports collectifs du travail; celui, par ailleurs, de la discipline syndicale à l'occasion de refus de membres du groupement d'obéir aux directives de ce dernier dans le cours d'une grève et de sa légitimité au regard de la disposition du **N.L.R. Act**, qui défend aux syndicats de porter atteinte à la liberté syndicale des salariés (art. 8 (b) (1) (A)).

Cette réunion d'articles du professeur Gould portant sur les principaux aspects du régime juridique de la grève en droit américain, en montre l'évolution, ou moins dans certains de ces traits particuliers, compte tenu de l'échelonnement dans le temps de ces différents textes ainsi reproduits intégralement. Si une présentation systématique des aspects plus généraux du sujet et de son contexte eût été fort appréciée du lecteur étranger — tout en étant plutôt inutile pour le spécialiste américain — il faut néanmoins souligner l'actualisation heureuse de ces textes par l'ajout de mises à jour bibliographiques commentées.

Université Laval

Pierre VERGE

Collective Bargaining: A Response to the Recession in Industrialised Market Economy Countries, par le Bureau International du Travail, Genève, I.T., 1984, 275 p., ISBN 92-20103628-6

Au cours des dix ou quinze dernières années, la plupart des pays industrialisés ont connu une détérioration significative de leurs performances économiques. Après une longue période de croissance, les gouvernements, les employeurs et les organisations syndicales ont été confrontés à des adaptations impératives et le plus souvent à des changements majeurs au plan des stratégies à l'intérieur des systèmes de relations industrielles où ils évoluaient. La récession a provoqué des renversements dans les rapports de pouvoir entre les acteurs et a conduit ces der-