

## Relations industrielles Industrial Relations



### *Collective Bargaining Clauses, Guideline Forms for Use in Labor Negotiations*, by Robert C. Knee and Robert C. Knee Jr., The W.H. Anderson Company, Cincinnati, 1967, 224 pages.

Jean Bernier

Volume 24, numéro 2, 1969

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028031ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028031ar>

[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. (1969). Compte rendu de [*Collective Bargaining Clauses, Guideline Forms for Use in Labor Negotiations*, by Robert C. Knee and Robert C. Knee Jr., The W.H. Anderson Company, Cincinnati, 1967, 224 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 24(2), 452–453.  
<https://doi.org/10.7202/028031ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1969

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/>

puissant impose son point de vue ou la confrontation avec le dialogue. C'est la dernière qui est la seule raisonnable et la plus réaliste.

**Options humanistes** est destiné à avoir une grande influence. Grâce à la méthode particulière à **Economie et Humanisme**, il est enraciné dans le réel et nous repose des élucubrations philosophiques dogmatisantes à la mode qui sous prétexte de sauver l'Homme abstrait conduisent à un souverain mépris des hommes concrets. Les options qu'il propose : maîtriser la création des besoins, promouvoir les responsabilités et inciter à la solidarité aideront à l'élaboration de ce que le P. Lebreton appelait « une civilisation de la paix par l'authenticité de l'amour ».

**Gérard DION**

**The Mediator : Background, Self-image and Attitudes**, Indik and Alii., Institute of Management and Labor Relations, The State University New-Brunswick, New-Jersey, 1966, 60 pages.

La médiation est un instrument essentiel dans le système américain de négociation collective. Elle a pour but de faciliter la solution des conflits et la négociation des conventions patronales-syndicales sans en tenir compte.

Le médiateur n'a aucun pouvoir de décision ; sa tâche est d'amener les parties à une entente par la persuasion. Toutefois, ce rôle exige une certaine préparation que les auteurs de cette plaquette ont voulu connaître.

Cette monographie est le résultat de deux enquêtes par questionnaires, une première en 1962 et l'autre en 1964, sur les antécédents sociaux, les conditions d'emploi, les attitudes et les opinions des médiateurs. Pour les besoins de la cause, on n'a pas établi de distinction entre la médiation et la conciliation. Dans un premier temps, les auteurs décrivent brièvement l'évolution du système aux Etats-Unis. Viennent ensuite la compilation des données et une analyse sommaire des résultats.

**Pierre DIONNE**

**Collective Bargaining Clauses, Guideline Forms for Use in Labor Negotiations**, by Robert C. Knee and Robert C. Knee Jr., The W. H. Anderson Company, Cincinnati, 1967, 224 pages.

Comme son titre nous l'indique déjà assez bien, ce livre ne constitue ni un traité de la convention collective ni un manuel de négociation. Il s'agit plutôt d'un recueil présentant des clauses-types de conventions collectives de même que des conventions-types. Ce recueil constitue un instrument de travail qui pourra être utile aussi bien aux personnes engagées dans le processus de la négociation collective qu'à celles qui s'intéressent à la recherche dans ce domaine.

Les clauses présentées couvrent une grande variété de sujets (plus d'une quarantaine) allant de la sécurité syndicale aux droits de la gréance en passant par les plans de retraite, la procédure de griefs, la semaine garantie, les mesures de sécurité et d'hygiène, et bien d'autres encore.

Chaque clause est brièvement expliquée et commentée. Dans certains cas, les auteurs indiquent les liens d'interdépendance qui peuvent exister entre diverses clauses.

De plus, lorsqu'il s'agit de clauses plus complexes, on retrouve plusieurs types de clauses sur un même sujet. C'est ainsi, par exemple, que dans le cas de l'« ancienneté », les auteurs ont voulu présenter trois séries de clauses-types afin de tenir compte, dans la mesure du possible, de l'influence que peut avoir sur une telle clause le caractère plus ou moins spécialisé des occupations ou des départements. Il en va de même pour un certain nombre d'autres clauses.

Enfin, le recueil présente des contrats-types, l'un dans le secteur de l'assurance-groupe, l'autre dans le secteur du transport. Cette dernière convention étant l'une des plus importantes aux Etats-Unis puisqu'il s'agit du « National Master Freight Agreement » et de l'un de ses compléments le « Central States Over-the-Road Agreement ».

Les clauses des conventions collectives étant le plus souvent le résultat d'un compromis entre les parties, il est bien peu probable que les clauses présentées dans cet ouvrage puissent être

transposées comme telles dans de nouvelles conventions, ce dont les auteurs demeurent conscients. Dans leur esprit, il s'agit plutôt de modèles à partir desquels il est possible de construire de nouvelles clauses adaptées aux situations concrètes.

Toutefois comme le domaine de la convention collective en est un qui évolue très vite, les clauses, tant dans leur contenu, que dans leur formulation, connaissent des changements constants. C'est pourquoi les auteurs ont prévu que l'ouvrage (présenté dans un cahier à feuilles mobiles) serait remis à jour périodiquement. C'est d'ailleurs à cette seule condition qu'il pourra continuer de rendre les services pour lesquels il a été voulu.

Jean BERNIER

**Labor Law**, vol. I, by Joseph Alton Jenkins, The W. H. Anderson Company, Cincinnati, 1960, 528 pages.

Le droit du travail aux Etats-Unis est si complexe, son évolution est tellement liée à l'histoire économique et politique de ce pays qu'il est parfois difficile de s'y retrouver ou même de le considérer comme une branche isolée des autres parties du droit. Il ne faut pas oublier non plus les problèmes particuliers que soulèvent l'élaboration et l'application d'un droit du travail dans un état fédéral tel que les Etats-Unis.

C'est dans ce contexte que l'auteur entend faire une étude, la plus complète possible, de la législation du travail dans ce pays en la restituant dans son cadre historique et constitutionnel.

Le premier tome aborde trois grands ordres de problèmes seulement. D'abord les aspects constitutionnels du droit du travail aux Etats-Unis de même que les juridictions des divers tribunaux. La deuxième partie est consacrée à une étude du « National Labor Relations Board ». Enfin, le dernier chapitre traite des causes de « représentation » ou accréditation syndicale devant le « N.L.R.B. », notamment la procédure, la détermination de l'unité de négociation appropriée, le vote, etc.

Les explications sont en général brèves et concises. Par ailleurs, il est intéressant de noter que l'ouvrage, en plus

de faire état d'une jurisprudence abondante, rapporte le texte intégral d'un grand nombre de documents qui en constituent un utile complément. C'est ainsi qu'on y trouve les principales lois du travail, des documents et des formules officielles de N.L.P.B.

L'ensemble constitue un instrument de travail précieux pour le praticien comme pour le professeur ou le chercheur.

Avant de porter un jugement global sur l'ouvrage, il sera intéressant de prendre connaissance des trois tomes à venir qui porteront sur les « pratiques déloyales » tant de la part de l'employeur que de la part du syndicat et sur certaines autres questions relatives aux injonctions, aux conflits d'urgence nationale, à la poursuite en dommage et le reste.

Jean BERNIER

**Wages in Practice and theory**, by Robert Ozanne, the University of Wisconsin Press, Madison, 1968, 181 pages.

Le professeur Ozanne nous propose une étude propre à l'économique du travail et aux relations industrielles. Par une étude de cas, il nous amène à reconsidérer, par la pratique, des hypothèses fondamentales des théories du salaire et des théories du comportement. Nous devons peut-être à Robert Ozanne une des premières grandes études de cas dans le domaine des relations industrielles. L'expérience est d'une valeur extrêmement importante, car elle annonce possibles de multiples études du genre après environ 100 ans de pratique des relations industrielles; elle présente aux relations industrielles une autre méthode de recherche, méthode qu'ont déjà utilisée les sciences plus anciennes.

Grâce à la collaboration de la famille McCormick, le professeur Ozanne a pu se constituer, à partir des feuilles de paie et de la correspondance de la compagnie (McCormick and International Harvester), une histoire des relations industrielles dans cette compagnie. Les résultats étonnent : d'abord, nous avons là reconstitué l'histoire statistique des variations de salaires entre 1860 et 1960, histoire située dans un contexte économique national. L'auteur a donc pu étudier les rapports entre les grandes crises