

Relations industrielles Industrial Relations



Compulsory Arbitration, by J. Joseph Lowenberg, Walter J. Gershenfeld, H.J. Glasbeek, B.A. Hepple, Kenneth F. Walker, Massachusetts-Toronto, Lexington Books, D.C. Heath and Company, 1976, 216 pp.

Rodrigue Blouin

Volume 32, numéro 1, 1977

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028772ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028772ar>

[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

Blouin, R. (1977). Compte rendu de [*Compulsory Arbitration*, by J. Joseph Lowenberg, Walter J. Gershenfeld, H.J. Glasbeek, B.A. Hepple, Kenneth F. Walker, Massachusetts-Toronto, Lexington Books, D.C. Heath and Company, 1976, 216 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 32(1), 145-146. <https://doi.org/10.7202/028772ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1977

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/>

RECENSIONS BOOK REVIEWS

Compulsory Arbitration, by J. Joseph Lowenberg, Walter J. Gershenfeld, H. J. Glasbeek, B. A. Hepple, Kenneth F. Walker, Massachusetts-Toronto, Lexington Books, D. C. Heath and Company, 1976, 216 pp.

L'arbitrage obligatoire des différends n'est sûrement pas la solution miracle aux difficultés de fonctionnement que connaît le système québécois des rapports collectifs du travail. C'est du moins l'une des conclusions que pourra tirer le lecteur en parcourant cet excellent ouvrage qu'est *Compulsory Arbitration*. Ce volume présente en effet une étude des expériences vécues à ce sujet dans cinq pays où, à l'exception d'un (Australie), l'idée de la négociation collective avec diligence et bonne foi reste l'axe première et fondamentale du système des relations du travail (Canada, États-Unis, Angleterre, Jamaïque).

Prétendre résumer le contenu de cet ouvrage serait une expérience hasardeuse, sinon téméraire. Tout en laissant une place prépondérante aux descriptions légales, socio-économiques et statistiques des systèmes étudiés, *Compulsory Arbitration* va au-delà des seules descriptions. Cinq chapitres sont consacrés à des études propres à chacun des pays comparés. L'analyse faite pour chacun obéit à une même démarche. On y présente les raisons d'être du système d'arbitrage, ses origines, son évolution, le contexte socio-économique dans lequel il s'insère, l'encadrement légal, l'acceptation du système par les parties et son utilisation effective; on y tente de même une évaluation de l'arbitrage obligatoire sur le système des relations du travail. Par ailleurs, chaque étude nationale est présentée d'une façon telle que le lecteur puisse en dégager certaines données lui permettant de vérifier si l'arbitrage obligatoire est un substitut viable à la grève ou encore, de dégager les effets de l'arbitrage obligatoire sur les salaires, sur le processus de la négociation collective, et sur bien d'autres questions d'intérêt. La démarche utilisée par les auteurs a l'avantage certain de permettre au lecteur de bien saisir les tenants et aboutissants de chacun des systèmes présentés, d'en mieux comprendre les dénominateurs communs et les

points de différenciation. Par contre, la démarche rend difficile une vue d'ensemble progressive en termes de comparaison d'un système à l'autre. Pour pallier à cette difficulté les auteurs ont cru opportun, et à juste titre, de consacrer deux chapitres ayant pour but l'un de présenter une synthèse comparative des cinq systèmes étudiés, l'autre de mettre en relief les points critiques du «système d'arbitrage obligatoire». Les conclusions et observations faites au dernier chapitre découlent directement de l'analyse de synthèse faite précédemment.

Plusieurs observations plus qu'intéressantes pourraient être relevées à la lecture de cet ouvrage. Trois données nous ont particulièrement frappé en égard aux préoccupations québécoises. Ainsi, il ressort de façon assez précise que l'arbitrage des différends n'a pas eu pour effet d'empêcher les grèves. Parmi les expériences relatées par les auteurs à ce sujet, signalons la grève des mineurs américains durant la seconde guerre mondiale et la grève des policiers de la ville de Montréal il n'y a pas tellement longtemps. Par ailleurs, il semble indéniable que dans les pays où l'idée de la négociation collective «free of outside intervention» repose sur une forte tradition, l'arbitrage obligatoire des différends est perçu avec réticence aussi bien par le monde patronal que syndical. Citons cependant à ce sujet une observation nuancée faite par les auteurs: «The usual exception of wartime proves the rule, because labor and management, along with the rest of society, can agree on the need for suspension of «business as usual» under such circumstances at other times utilization of economic weapons in the bargaining process tends to be considered an inherent right without which either party would be deprived in its dealing the other. Much rhetoric is devoted to such rights whenever compulsory arbitration is mentioned. (...). The unions capable of seeing beyond the rhetoric may be willing to accept compulsory arbitration, as have federal employees in Canada, some segments of public employment in the United States, and for a longer period Australian workers in general. In other cases, it is not arbitration per

se that induces dissatisfaction, but the linking of arbitration to other procedures such as limiting access to arbitration to union registration in Great Britain in the 1971 Industrial Relations Act». Quant à nous, cette observation n'a pu nous faire oublier les nombreuses remarques faites à plusieurs reprises dans l'ouvrage du genre «increasing disillusion about the process in Jamaica and Australia», «failure» du système australien, «undesirable but sometimes necessary evil», et autres. Enfin, il y a lieu de noter que les auteurs insistent particulièrement sur le fait que dans les pays où il y a «free collective bargaining», l'arbitrage obligatoire des différends ne peut être viable que si toutes les parties acceptent de vivre avec un tel système.

Compulsory Arbitration est, en définitive, un ouvrage qui ne peut que soulever un immense intérêt. Nous terminons par cette remarque fort lucide contenue au dernier paragraphe du volume: «Little can be gained at this point from arguing whether compulsory arbitration is an appropriate part of industrial relations. Rather, the questions for each country are: When should compulsory arbitration be adopted, and what are the likely implications of alternatives structures? Some of the answers may be found in the experience recounted here. The remainder will come from experiences that lie ahead».

Rodrigue BLOUIN

Université Laval

Personnal Management. A Human Resource System Approach, by Elmer H. Burack et Robert D. Smith, New York, West Publishing C., N.Y., 1977, 513 pp.

Cet ouvrage, comme le titre l'indique, couvre tout le domaine de la gestion des ressources humaines, et cela dans un contexte économique et juridique toujours changeant, ce qui a incité les auteurs à organiser les connaissances en matière de gestion des ressources humaines en prenant comme point de départ les changements majeurs qui affectent l'entreprise et l'utilisation de ses différentes catégories de personnel. Ceci explique la présence de chapitres nouveaux qui traitent de l'insertion des jeunes au marché du travail, de la gestion du changement, de la gestion des carrières, des nouvelles législations touchant les minorités et l'emploi toujours croissant d'une main-d'œuvre féminine.

L'ouvrage comprend dix-sept chapitres regroupés sous six sections. La présenta-

tion de chaque thème suit de près l'enchaînement logique des activités de base inhérentes à la gestion des ressources humaines à savoir l'acquisition, la conservation, le développement et le contrôle des ressources humaines.

Cet ouvrage excelle surtout par le traitement approfondi qu'il accorde à chaque thème, traitement supporté par une présentation de modèles et de techniques que je qualifierais de sophistiqués, un peu à cause du peu de connaissances que j'en ai.

Le volume se distingue également des autres par la pédagogie utilisée. Chaque chapitre s'ouvre par une liste d'objectifs d'apprentissage et une présentation des concepts-clefs dont on retrouve la définition dans un glossaire qui apparaît à la fin. Chaque chapitre est également suivi d'une liste de questions et d'une abondante bibliographie. Après en avoir fait une lecture rapide, je dois constater que l'ouvrage cherche à mettre à la disposition des lecteurs une somme de connaissances qu'on retrouve dans des revues spécialisées et pourtant peu accessibles à la majorité des praticiens. Donc, l'ouvrage serait utile à quelqu'un qui possède déjà une formation initiale dans le domaine ou quelques années d'expérience et qui veut ajouter un peu plus de «professionalisme» dans ce secteur.

Laurent BÉLANGER

Université Laval

Cazeneuve, Jean (sous la dir. de), **La sociologie et les Sciences de la Société**, Paris, C.E.P.L., 1975, 540 p.

La formule du dictionnaire encyclopédique semble connaître un certain succès, à voir le nombre de publications de ce type sur le marché. L'ouvrage, publié sous la direction de M. Jean Cazeneuve, est le deuxième portant sur la sociologie (cf. Cazeneuve J. et Victoroff D. (éd.), *La Sociologie*, Paris, C.E.P.L., 1970 et Gérard et Cie, 1977). Inutile de préciser que les répétitions sont nombreuses; toutefois les deux ouvrages sont suffisamment différents pour obliger le lecteur intéressé à se les procurer tous les deux — ce qui n'est pas pour déplaire à l'éditeur —. On retrouve donc près de 300 mots, expressions et noms d'auteur dont la définition et la présentation constituent la partie «dictionnaire» de l'ouvrage et dix articles qui abordent autant d'aspects de la démarche sociologique. La rédaction de ces articles a été confiée à des chercheurs de longue expérience et ont, dans la plupart des cas, une valeur pédago-