

Relations industrielles Industrial Relations



Gérard DION : *Dictionnaire canadien des relations du travail*.
2^{ième} éd., Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1986, 993
pp., ISBN 2-7637-6975-6

Gérard Hébert

Volume 41, numéro 3, 1986

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050238ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050238ar>

[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

Hébert, G. (1986). Compte rendu de [Gérard DION : *Dictionnaire canadien des relations du travail*. 2^{ième} éd., Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1986, 993 pp., ISBN 2-7637-6975-6]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 41(3), 646–650. <https://doi.org/10.7202/050238ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1986

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/>

My first meeting with Abbé Dion, as his close friends affectionately refer to him, was at the annual meeting of the IRRA in Pittsburg in December 1962 when I was a graduate student at Cornell. At that time he had with him a copy of a brochure that contained a number of newspaper articles that he had written in which he was very critical of the «Duplessis» regime in Québec. The brochure also contained editorial comments on his articles from all across Canada. It is not by accident, then, that many of his students became active in the Québec trade union movement and in politics. However, no matter how important the work he is doing nor how high the circles in society in which he is able to operate, he is still as approachable as ever to neophytes like myself and to newcomers to our emerging discipline.

When Jean Sexton, Associate Editor of this Journal, asked me to write a review of Dion's *Dictionnaire* I agreed to do so with some hesitation since I had already received an autographed copy of it from Abbé Dion and I was aware of the critically important potential that this work could have. Also, my vocabulary of superlatives is rather limited for describing adequately this outstanding work. Nevertheless, I congratulate Abbé Dion most sincerely for providing us with this magnificent and most valuable work. I am confident that I express the sentiments of all of my English-speaking colleagues across Canada and elsewhere when I say «thank you most sincerely, Abbé Dion» for this masterpiece from which all of us will benefit immensely. We wish him continued success in his work in industrial relations and in the many other endeavours in which he is involved. Although we recognize his contribution and commitment to our «emerging discipline», we would like to see him take some time to enjoy his «retirement» — a retirement that is well deserved.

Alton W.J. CRAIG

University of Ottawa
Université d'Ottawa

Dictionnaire canadien des relations du travail, par Gérard Dion, Deuxième édition, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1986, xxviii — 993 pages. ISBN 2-7637-6975-6

Dès sa première parution, on le nommait déjà le «Dictionnaire Dion» — comme on dit le Larousse ou le Robert — et plusieurs ne savent même pas son vrai titre, cité en rubrique. Tout de suite, il est devenu un instrument indispensable, pour les étudiants comme pour les praticiens des relations du travail.

Pourquoi la deuxième édition exige-t-elle un compte rendu si élaboré? D'abord parce qu'elle contient 50% plus de pages, 50% plus de termes et 50% plus d'informations encyclopédiques, ce qui en fait un outil encore plus précieux, presque un nouvel ouvrage, dix ans après la publication de la première édition.

Même dans les domaines du droit et des rapports collectifs, qui étaient déjà particulièrement choyés dans la première édition, l'auteur apporte des compléments; il comble certains vides, en incluant des termes et des expressions juridiques comme les suivantes: appel accueilli et appelant (p. 27), irrecevabilité (268), recomptage judiciaire (391); dans le secteur des institutions: accord préliminaire et accord «sur la gueule» (8), préavis de licenciement, individuel et collectif (359); dans l'administration du personnel: absence fortuite et absence justifiée (3), appariement des emplois (27), échelon de poste et de salaire (77).

À part les compléments de ce genre, la plupart des additions reflètent soit des réalités nouvelles dans les relations du travail, soit leur généralisation: abattement de salaire «wage cut»

(3), arbitrage accéléré (29), assistance juridique (33), médiation préarbitrale (295), temps bloqué ou plage fixe (478). Parmi les quelque 2,500 nouvelles expressions, la plupart font partie de groupes de termes, principalement en économie et en gestion des ressources humaines. Le nombre d'expressions qui commencent par le mot économie est passé de 3 à 30 (177-179); le nombre des divers types d'emplois définis ou mentionnés de 24 à 40 (185-186), les types d'employés de 12 à 22 (187-189). Les enrichissements les plus importants ont rapport aux indemnités de toutes sortes, qui sont passées de 26 à 93 (251-256), et aux divers régimes de pension et de retraite, dont les expressions diverses se sont accrues de 23 à 43 (335-336 et 396-399). Toutes ces expressions nouvelles traduisent une réalité toujours plus complexe et plus variée.

L'ouvrage correspond bien à son titre. C'est d'abord un dictionnaire, et un dictionnaire canadien; la langue du titre précise qu'il s'agit d'un ouvrage rédigé en français et destiné premièrement aux utilisateurs canadiens-français, mais pas uniquement à eux, loin de là. Le lexique ou index anglais-français, qui couvre plus de 250 pages (511-773), sert autant que la section dictionnaire proprement dit. En effet, le domaine des relations du travail tire ses origines et demeure tributaire des pays de langue anglaise, particulièrement de la Grande-Bretagne et des États-Unis. Aussi, c'est très souvent le terme anglais que connaît le lecteur francophone, à quelque pays qu'il appartienne, et il commencera par chercher le mot anglais, qui le référerà à l'équivalent français, où il trouvera la définition désirée.

Tout auteur ou collaborateur d'un dictionnaire, mais surtout celui d'un dictionnaire des relations du travail, est aux prises avec le caractère changeant, sinon fuyant, des termes utilisés dans le domaine. Le dictionnaire se contentera-t-il de refléter la pratique courante ou cherchera-t-il à proposer une norme, soit l'expression que l'auteur considère la meilleure? Le Dictionnaire Dion présente un heureux mélange des deux approches.

Les définitions que donne le Dictionnaire de termes comme congédiement (115), licenciement (277) et mise à pied (301) en sont un bon exemple. Même si l'un ou l'autre de ces termes a, en France, un sens, plus général ou plus limité selon le cas, les trois termes sont généralement utilisés au Canada français pour désigner un type bien particulier, bien précis et bien différent d'une rupture du lien d'emploi, permanente ou temporaire, avec ou sans faute de la part de l'employé. L'usage courant n'est pas toujours aussi rigoureux, mais la fonction normative du dictionnaire s'exerce tout naturellement ici, en définissant chacun de ces termes d'une manière rigoureuse. Notons, en passant, ce qui nous semble une carence, et qui pourrait représenter une amélioration dans la troisième édition du Dictionnaire. On parle de plus en plus fréquemment de «congédiement administratif»; le mot est peut-être mal choisi, mais il se réfère à une réalité bien particulière dont le Dictionnaire ne parle pas: il s'agit d'un renvoi ou licenciement pour une incapacité de l'employé sans qu'il y ait aucune faute de sa part. Par exemple, l'exigence de sa tâche s'est accrue, et l'employé a négligé ou n'a pas eu la possibilité de se recycler. On peut soutenir que le cas est couvert par le dernier mot de la définition de licenciement: «pour des motifs d'ordre économique ou technique» (277). Mais le cas est, de sa nature, tellement différent du licenciement occasionné par une diminution des opérations, quelle qu'en soit la cause, qu'il entraîne un traitement particulier, par exemple en arbitrage; on s'attendrait à ce que le Dictionnaire en traite explicitement. Assumant sa fonction normative, le Dictionnaire définit la «suspension administrative» (458), mais pour désigner une situation très différente: les anglophones parlent alors de «suspension pending investigation»; le Dictionnaire propose aussi l'équivalent utilisé en France de «mise à pied conservatoire» (301), qu'on n'entend guère au Québec. L'absence d'explication du renvoi administratif au sens canadien du terme rend la mention de suspension administrative équivoque sinon discutable.

Le Dictionnaire excelle dans la définition des termes généraux, qui se rapportent aux grands systèmes politiques et économiques. Ici les définitions débordent d'emblée les exigences

du dictionnaire proprement dit pour présenter, généralement dans une colonne extrêmement dense, un résumé fort bien fait des divers sens ou des différents aspects du terme en cause. Pour s'en convaincre, il suffit de parcourir les définitions que donne le Dictionnaire Dion de mots comme capitalisme (66), corporatisme (136), libéralisme économique (276), socialisme (444), travaillisme (493) et volontarisme (504). Plus près des relations du travail, signalons des expressions comme démocratie industrielle (152), paix industrielle (330) et participation (331-333). Curieusement, la première édition avait omis des mots comme marxisme (293), mercantilisme (296) et, on comprend pourquoi, le mot tout nouveau de syndicratie (464); malheureusement, la définition de ce dernier terme n'offre pas la limpidité et la clarté habituelle dans les autres définitions de cette nature.

Dans le secteur des relations du travail au sens strict, l'auteur a assumé une fonction très utile, souvent périlleuse, en proposant des équivalents français pour des expressions anglaises généralement utilisées dans leur forme originale. Quelques-unes de ces équivalences semblent particulièrement heureuses. Mentionnons, à titre d'exemples, les suivantes: feuille de contrôle pour «check-list» (214), système de suivi pour «monitoring» (466), délai de réflexion pour «cooling-off period» (148 et 493), accord de compéage pour «sweetheart agreement» (7), négociations musclées pour «arm's length bargaining» (313) et visa d'intégrité pour «security clearance» (503). D'autres équivalences, tout à fait valables du point de vue de leur sens et de leur francité, n'ont pas eu le même succès: articles interdits, intouchables ou mis à l'index pour «hot cargo» (32 et 301), accord de salaire à rebondissement pour «leap-frogging» (7), usine fuyarde pour «runaway shop» (105). Certaines expressions demeurent difficiles à traduire; l'auteur propose plusieurs termes pour «red circle»: salaire bloqué (427), salaire encerclé ou étoilé (429); seuls ces deux derniers termes semblent en voie de s'imposer.

Une des expressions les plus galvaudées en relations du travail est certainement «la formule Rand». On l'utilise à toutes les sauces; certains l'emploient même pour dire que les travailleurs de leur usine ou de leur département sont syndiqués et régis par une convention collective. L'expression est très bien définie (223) et rappelle fort heureusement les conditions que le juge Rand avait formulées pour que la retenue obligatoire sur le salaire de tous les employés de l'unité de négociation puisse être effectuée. La majorité, la quasi-totalité de ceux qui parlent aujourd'hui de la formule Rand ont publié depuis très longtemps, s'ils l'ont jamais su, que le juge avait mis des conditions à cette forme d'impôt syndical recueilli à la source même du revenu. Le Dictionnaire propose une expression tout à fait adéquate: le précompte syndical généralisé et obligatoire. L'expression a l'inconvénient d'être longue, et l'auteur avait suggéré une sorte d'anagramme qui serait plus commode, présyn gob (365); mais l'expression n'a pas «pris».

Malgré ses trésors d'information et l'inappréciable exactitude de la quasi-totalité des définitions, il faut signaler quelques faiblesses: dans un ouvrage de cette envergure, il n'est pas possible qu'il n'y en ait pas. Celles-ci rendront la troisième édition encore meilleure. Deux expressions se sont imposées, dans les milieux académiques de relations industrielles, pour catégoriser deux types de négociation: la négociation distributive et la négociation intégrative; les termes ont été popularisés par Richard E. Walton et Robert B. McKersie dans leur ouvrage paru pour la première fois en 1965. Le Dictionnaire traduit «distributive negotiation» par négociation catégorielle ou négociation de branche (310). L'expression n'est pas inexacte, mais le lecteur regrette que le sens généralement utilisé dans l'étude de la négociation ne soit pas mentionné, comme ne l'est pas, d'ailleurs, le terme de négociation intégrative, ni en français ni en anglais. Même si l'on doit parler de pensions transportables (336) plutôt que de pensions transférables, cette dernière expression est tellement utilisée qu'il aurait été utile d'en faire mention, ne serait-ce que pour la rejeter. C'est d'ailleurs ce que fait le Dictionnaire dans quelques cas, comme convention-maîtresse (133) au lieu de convention-cadre, et dispute (163) dans le sens de

différend, les deux cas étant des transpositions incorrectes de l'expression anglaise. Pour traduire la formule anglaise «package deal» (669), le Dictionnaire propose trois expressions: enveloppe globale, offre globale et panier. L'offre globale correspond exactement à l'utilisation la plus fréquente que l'on fait du terme «package deal», et elle est d'ailleurs très bien définie (323). Les deux autres expressions proposées n'ont pas du tout la même valeur d'évocation et de signification (195 et 331).

À l'occasion, on sent une certaine recherche dans l'expression, et le lecteur ne peut pas ne pas faire l'hypothèse que l'Office de la langue française, mentionné dans l'introduction, est passé par là. C'est ainsi que l'auteur parle de périsologie plutôt que de pléonasme (116), de notabilités plutôt que de notables (223), de paye à la quatorzaine au lieu de paye à toutes les deux semaines (334), de pause médiane au lieu d'heure de dîner (334), de pension de réversion au lieu de pension de survivant (335), même si cette dernière expression se trouve dans le Dictionnaire (336).

Le Dictionnaire se fait encyclopédique à propos des différentes institutions évoquées par les termes définis. C'est ainsi qu'après avoir défini les termes suivants, on y ajoute une gamme d'informations, comme les conditions requises et les dispositions légales sur chacun des sujets visés: accréditation syndicale (8), droit de grève (170-171), jour férié payé (270), mesure disciplinaire (297), licenciement collectif (277).

Dans tout ouvrage aussi considérable, malgré la perfection remarquable de la présentation, on relève quelques imperfections techniques. C'est ainsi qu'on retrouve, à différents endroits (33, 327, 364, 365, 385, 395, 399, 432) une fleur de lys et que le sens de ce signe n'est clairement indiqué nulle part. On devine qu'il s'agit des «termes normalisés ou recommandés par l'Office de la langue française» dont il est question dans l'avant-propos de la deuxième édition (p. vii); une mention explicite eût été préférable (1). Erreur typographique que celle de la page 467, où les quatre lignes qui définissent le système qualitatif d'évaluation des postes de travail se retrouvent telles quelles, comme définition du système individuel de salaire au rendement (467), ce qui n'est certainement pas le cas. Mais ce ne sont là que peccadilles dans cette oeuvre admirable et gigantesque.

Les points forts du Dictionnaire sont, rappelons-le, les aspects légaux et les aspects économiques, ainsi que les rapports collectifs. Dans tous ces domaines, le nombre d'expressions rapportées et définies est considérable. La seconde édition présente une amélioration marquée dans le secteur de la gestion des ressources humaines. Deux secteurs demeurent moins élaborés, celui de la psychologie du travail, et celui de la santé et de la sécurité du travail. Pour ce dernier aspect, la déficience tient au fait que la nouvelle Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles n'a été adoptée qu'à l'été de 1985, au moment où tout le travail de préparation de la seconde édition était depuis longtemps terminé, et où il n'était plus possible d'effectuer des ajouts majeurs. La Loi elle-même est mentionnée (289), comme le sont les comités de santé et de sécurité (91), dont l'institution remonte à l'adoption de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, votée en 1979. Des termes aussi importants, pour la compensation en matière d'accidents du travail, que ceux de consolidation, de déficit anatomo-physiologique, de travail léger et d'assignation temporaire, d'emploi équivalent et d'emploi convenable ne sont donc pas dans le Dictionnaire. Celui-ci contient effectivement la définition des deux derniers termes, mais les précisions données n'y visent que l'assurance-chômage, pas les accidents du travail.

On ne saurait oublier les nombreuses et riches annexes qui suivent la partie dictionnaire et le lexique anglais-français. La nouvelle édition contient, entre autres, un recueil de locutions latines; avec les équivalents français et anglais de plus de six cents mots et expressions tirés du latin et fréquemment utilisés en droit, les avocats ne pourront plus confronter les non-juristes aux prises avec un problème de droit du travail. Pour ne donner qu'un exemple, les professeurs

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**.