

Patterns of Industrial Dispute Settlement in Five Canadian Industries, par H.-D. WOODS et al. Un vol., 6½ po. x 10, relié, 397 pages. — THE INDUSTRIAL RELATIONS CENTRE, MCGILL UNIVERSITY, 1958

Jacques Lucier

Volume 35, Number 3, October–December 1959

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1001673ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1001673ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

HEC Montréal

ISSN

0001-771X (print)

1710-3991 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Lucier, J. (1959). Review of [*Patterns of Industrial Dispute Settlement in Five Canadian Industries*, par H.-D. WOODS et al. Un vol., 6½ po. x 10, relié, 397 pages. — THE INDUSTRIAL RELATIONS CENTRE, MCGILL UNIVERSITY, 1958]. *L'Actualité économique*, 35(3), 511–513. <https://doi.org/10.7202/1001673ar>

Les Livres

Patterns of Industrial Dispute Settlement in Five Canadian Industries, par H.D. WOODS et al. Un vol., 6½ po. x 10, relié, 397 pages. — THE INDUSTRIAL RELATIONS CENTRE, MCGILL UNIVERSITY, 1958.

Le directeur du Centre des Relations industrielles de l'Université McGill vient de réunir en un fort volume une série de monographies sur les modes de règlement de différends du travail dans cinq industries canadiennes. Chacune des études constitue une entité bien distincte sans lien de proche parenté avec les autres. Le seul dénominateur commun se limite au projet d'enquête, soit l'analyse systématique des types de règlement des conflits industriels dans les secteurs choisis. La similitude des industries étudiées, des régions où elles sont situées, de l'éventail des problèmes propres à chacune, des types de forces économiques, politiques et sociales en affrontement, la fréquence et l'importance des conflits n'ont jamais fait au point de départ l'objet d'hypothèse de travail d'ensemble. Ce genre de recherche en collaboration aurait eu certes l'avantage de mettre à contribution l'éclairage de différentes disciplines dans lesquelles sont spécialisés les auteurs et de permettre ainsi des comparaisons intéressantes et probablement des conclusions moins évasives.

Les cinq auteurs ont tout de même travaillé dans un cadre de termes de référence uniformes puisqu'ils ont utilisé un ensemble de concepts définis par le professeur Woods et qui constituent le premier chapitre du volume. Le second chapitre, préparé par D.E. Armstrong et Muriel Armstrong, porte sur la tierce intervention dans l'industrie du charbon de l'Alberta (1900-1951). L'étude est surtout historique: très fouillée dans les détails elle permet néanmoins aux auteurs de relever certaines constantes, entre autres que «les succès et les échecs des tierces interventions ne peuvent s'expliquer uniquement en jugeant les tierces parties elles-mêmes, ou les méthodes en vertu desquelles elles ont été nommées. L'explication principale du succès de la tierce intervention est externe à la tierce partie et ne peut se trouver que dans le contexte social et économique que reflètent à la fois la fougue et la force des opposants» (p. 83).

L'étude suivante traite des modes d'accords dans l'industrie du vêtement pour hommes au Québec (1914-1954) et on y met en valeur la concentration urbaine de l'industrie; elle a été préparée par Michael Brecher. L'analyse économique de l'industrie du vêtement est schématique mais, à notre sens, fort au point; il est tout à fait pertinent, par exemple, à l'intelligence de l'exposé subséquent de savoir dans quel genre de marché évolue l'industrie, que la demande du produit est très élastique donc sensible aux fluctuations à court terme et à long terme de la conjoncture, que le coût de la main-d'œuvre constitue dans cette industrie une forte proportion du coût total de la production et que l'industrie est caractérisée par la multiplicité des petites unités qui se font entre elles une concurrence acharnée. L'étude fort longue conclut à l'existence d'une paix industrielle dans l'industrie. Nous aurions aimé voir l'auteur élaborer davantage l'étude des causes de cette paix industrielle. Il se contente simplement de nous soumettre les explications de leaders syndicaux sans les pondérer à la lumière des conclusions de ses recherches: dans l'ordre, il suggère le système de l'arbitre impartial unique, les principes et les réalisations de l'Union internationale des Travailleurs du vêtement pour hommes comme les deux principaux facteurs, et, secondairement, le régime particulier de la convention collective avec extension juridique et le comité paritaire, ainsi que les forces économiques propres à une industrie caractérisée par l'éparpillement des propriétaires et du contrôle.

Un quatrième chapitre par Stuart Jamieson est consacré au règlement des différends du travail dans l'industrie de la construction en Colombie-Britannique (1948-1954) où les relations industrielles ont été fort instables depuis le second conflit mondial.

Le cinquième chapitre étudie l'intervention de la tierce partie dans l'industrie des textiles primaires au Québec (1944-1952). Il est dû à Michael-K. Oliver. Les conclusions très nuancées sont à retenir. Après avoir insisté sur le fait que maints problèmes de relations du travail relèvent de l'ordre politique et donc plus facilement résolubles par la négociation que par un jugement ou sanction d'ordre public, l'auteur tout en admettant le besoin de l'intervention de la communauté dans le règlement des conflits collectifs rappelle l'importance de laisser cette responsabilité première aux opposants eux-mêmes. «Entre l'attitude legaliste stérile à un pôle et la violence à l'autre pôle se situe la convention collective et l'ajustement progressif des réclamations patronales-ouvrières aux objectifs de la communauté. Mais lorsque les parties se tournent brusquement vers l'un ou l'autre de ces pôles, une intervention non formelle de la communauté peut être utile. Cette intervention ne ramènera pas invariablement les parties à la table de négociation mais elle a provoqué à maintes reprises ces retours dans l'industrie du textile du Québec.» (p. 316).

J.-R. Vaselak est l'auteur du dernier chapitre qui a trait au règlement des conflits du travail dans l'industrie du bois et de l'exploitation forestière de la Colombie-Britannique (1946-1953). Le volume se termine par une courte dissertation sur le processus d'accommodement par le professeur Woods. Ce dernier admet la difficulté de généraliser ses conclusions puisqu'il lui faut s'appuyer sur

des études hétérogènes quant à leur portée, au caractère représentatif et à la période étudiée mais il lui semble « juste de poser que l'intervention présente des pouvoirs publics (en matière de différends du travail) est peut-être fondée sur une analyse imparfaite des relations industrielles et également sur une politique de pouvoirs publics mal informée. Il nous faudrait une définition plus claire de l'intérêt public et une analyse plus adéquate des genres de différends patronaux-ouvriers, de leurs causes et des influences importantes entraînant l'accord ou le conflit. C'est grâce à une telle connaissance que le processus d'accommodement pourrait atteindre son efficacité maximum. » (p. 385). Jacques Lucier

New Dimensions in Collective Bargaining, par HAROLD-W. DAVEY, HOWARD-S. KALTENBORN et STANLEY-H. RUTTENBERG. Un vol., 6 po. x 9¼, relié, 203 pages. — INDUSTRIAL RELATIONS RESEARCH ASSOCIATION, HARPER, New-York, 1959. (\$2.40).

Il ne faut pas chercher dans ce volume une étude complète de la convention collective. Les auteurs — puisque c'est une étude faite en collaboration — ont limité leurs études aux aspects récents des contrats collectifs de travail. Ainsi, les problèmes relatifs à l'automatisation, aux contrats collectifs à long terme, au salaire annuel garanti et à l'intégration des plans de bien-être dans la convention collective y sont traités longuement.

L'automatisation a fait couler beaucoup d'encre ces dernières années. Cependant, l'abondance des écrits sur le sujet ne va pas de pair avec l'abondance d'idées: les auteurs ont plutôt tendance à se répéter et à reprendre les concepts de substitution du capital au travail et de création de chômage technologique.

Dans le présent volume, l'auteur distingue les développements technologiques passés avec ceux que nous connaissons présentement et que nous appelons automatisation. La distinction principale entre la mécanisation que nous avons connue dans les siècles passés et l'innovation qui caractérise notre époque est que cette dernière met l'accent sur l'élimination des frictions dans les processus de production et aussi conduit à l'intégration des moyens de fabrication. L'auteur reprend également l'idée de P. Drucker, selon laquelle l'automatisation est un concept aussi bien qu'une technique. On y voit également dans son étude des réminiscences schumpeteriennes sur l'innovation, telle que la nécessité pour les entreprises de posséder de vastes laboratoires de recherche afin de pouvoir améliorer leurs produits ou leurs modes de fabrication.

Quant à l'influence de l'automatisation sur les relations industrielles, il ne croit pas que les syndicats s'opposeront comme tel à l'introduction de nouvelles techniques de production dans l'industrie manufacturière, même si elles doivent occasionner des déplacements de main-d'œuvre considérable. Cependant, il est enclin à penser que, sous cette nouvelle influence, le contenu de la convention collective changera; ainsi les clauses de sécurité syndicale et individuelle prendront plus d'importance et seront plus élaborées afin de permettre aux travailleurs déplacés de conserver leur ancienneté si possible. Toujours selon cet auteur, les syndicats de métier reprendraient en partie l'importance qu'ils ont perdu lors