

Relations industrielles Industrial Relations



Arbitration and Collective Bargaining : Conflict Resolution in Labor Arbitration, by Paul Prasow and Edward Peters, New York, McGraw-Hill Book Co., 1970, 426 pp.

Laurent Bélanger

Volume 27, Number 4, 1972

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028347ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028347ar>

[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

Bélanger, L. (1972). Review of [*Arbitration and Collective Bargaining : Conflict Resolution in Labor Arbitration*, by Paul Prasow and Edward Peters, New York, McGraw-Hill Book Co., 1970, 426 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 27(4), 792–793. <https://doi.org/10.7202/028347ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1972

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

instrument of commercial profit. I have therefore chosen to regard corruption as the use of union power for private enrichment by anyone. There are other forms of the disease, but I am concerned with them here only as they contribute to the unsanctioned pursuit of money. This is a selective standard; but it seems to be a pertinent one, quite sufficient for one volume ».

Après un bref prologue dans lequel sont rappelées la morale des affaires en vogue à la fin du siècle dernier et la philosophie de la FAT, l'auteur aborde la corruption dans l'industrie de la construction. Il étudie ensuite plusieurs cas de racketérisme dans quelques villes et quelques industries et rapporte les grandes enquêtes menées par le Congrès américain. Enfin, dans une dernière partie il expose l'attitude des centrales syndicales, la FAT, la COI et la FAT-COI vis-à-vis de la corruption ainsi que les mesures législatives qui ont été adoptées et, il consacre un chapitre à une analyse pénétrante de ce qu'il appelle l'anatomie de la corruption.

Cet ouvrage est bien documenté. L'auteur a pris la peine de sa référer uniquement à des sources fiables. Ses jugements sont pondérés. Il sait éviter les exagérations et les généralisations sans passer l'éponge sur ce mal réel dans le syndicalisme américain. Le problème de la corruption syndicale est fondamentalement un problème de la société dans lequel il existe. A chaque fois que l'on rencontre des dirigeants syndicaux corrompus il y a aussi des employeurs ou des politiciens complices et souvent des syndiqués indifférents. Si la législation peut apporter une contribution pour résoudre ce problème elle seule, elle est assez inefficace. Il est indispensable de changer le climat général et de pouvoir compter sur la collaboration de tous. Les statuts des grandes centrales en raison d'une décentralisation très poussée ne laissent qu'une minime marge d'action aux dirigeants sur les corps affiliés. Toutefois, ceux-ci ont toujours eu souci de la réputation du syndicalisme et ont pris des mesures visant à enrayer la corruption.

Dans l'abondante littérature qui existe sur ce sujet l'ouvrage de John Hutchinson est l'étude d'ensemble la plus complète et la plus positive.

Gérard DION

Arbitration and Collective Bargaining: Conflict Resolution in Labor Arbitration, by Paul Prasow and Edward Peters, New York, McGraw-Hill Book Co., 1970, 426 pp.

Cet ouvrage porte sur l'arbitrage des griefs, des mécontentes qui surviennent au cours de l'application de la convention collective. D'une masse de décisions rendues par les arbitres et les cours de justice, les auteurs tentent de dégager quelques généralisations, une sorte de « droit commun » qui peut servir de guide à ceux qui jouent actuellement le rôle d'arbitres. On retrouve évidemment dans cet ouvrage les mêmes thèmes traités par d'autres auteurs dans des livres et articles de revues. Cependant, ce volume se distingue par l'ordonnement de la matière en donnant une vue d'ensemble des principes qui président à l'arbitrage des griefs et en les illustrant par des cas-types qui ont marqué l'évolution du système aux Etats-Unis.

Un bref historique de la négociation collective, l'apparition du mécanisme d'arbitrage et les modifications qu'il a subies après la deuxième guerre constituent l'objet du premier chapitre. Au deuxième, les auteurs tentent de préciser les sources et la sphère d'autorité de l'arbitre. Tout en admettant que le pouvoir d'un arbitre est limité par les clauses qui décrivent la procédure de griefs dans chaque convention collective, ils font ressortir d'autres éléments du système dont l'arbitre peut tirer son autorité. La qualité de la preuve faite devant lui compte pour beaucoup. A cela s'ajoutent les coutumes et les pratiques des ateliers de travail.

Le chapitre III tente de replacer dans son véritable contexte la théorie des droits de gérance et de son corollaire, la doctrine des obligations implicites qui découlent du contrat de travail. Les chapitres IV, V, VI et VII traitent des problèmes d'interprétation des termes des diverses clauses du contrat et du poids qu'on peut accorder aux usages (past practices) en vue d'éclairer la signification d'un terme ou encore donner un effet à une clause générale lorsque le contrat ne couvre pas de façon explicite un point particulier qui fait l'objet d'un grief. Le chapitre VIII examine plus en profondeur les problèmes de promotion, de mutation, de démotivation en distinguant entre les mécontentes portant sur l'essence mê-

me d'une clause et celles portant sur ses divers modes d'application (substantive détermination *versus* procédures).

Pour découvrir la portée exacte d'une clause ou encore lever l'ambiguïté qui entoure la signification d'un terme, l'arbitre peut considérer les discussions qui ont présidé à sa rédaction. Le chapitre IX aborde ce sujet en montrant les difficultés que comporte l'utilisation de l'histoire des négociations lorsque l'arbitre doit apprécier la preuve faite devant lui et rendre sa décision.

Puisque l'arbitrage est un mécanisme quasi-judiciaire de solution des conflits, les règles de la preuve ne s'appliquent pas avec autant de rigueur qu'on le fait dans les cours de justice. Le chapitre X traite de la nature de l'information qui peut être mise en preuve. De nombreux cas viennent illustrer la manière dont les arbitres se servent des règles de la preuve.

Sans substituer son jugement à celui de l'employeur, l'arbitre doit dans beaucoup de cas procéder à une révision d'une décision de l'employeur pour s'assurer qu'elle ne constitue pas un abus de pouvoir de la part de ce dernier dans l'exercice de ses « prérogatives directoriales ». Ces cas nombreux relèvent de l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur et ceci fait l'objet du chapitre XI.

Au premier abord, le chapitre XII apparaît un peu comme un hors d'œuvre puisqu'il traite de la négociation collective dans le secteur public. Cependant, les auteurs veulent faire ressortir les similitudes et les différences entre les deux secteurs au plan de l'arbitrage des griefs.

Les chapitres XIII et XIV traitent des dispositions légales de l'arbitrage des griefs aux Etats-Unis. Avec les appendices, il constitue environ le tiers de l'ouvrage. Ceci s'explique facilement lorsqu'on considère le rôle important qu'a joué la Cour Supérieure des Etats-Unis dans l'établissement d'une démarcation entre le rôle des cours de justice et celui des arbitres dans le domaine de l'arbitrage. La trilogie des travailleurs de l'acier (*United Steel Workers v. American Manufacturing Co., Warrior and Gulf Navigation Enterprise, Wheel and Car Corp.*) nous fournit un enseignement assez complet sur le pouvoir de révision des cours de justice.

Ces décisions ont contribué à préciser en l'élargissant le pouvoir des arbitres.

Il y aurait peut-être lieu de dresser un parallèle entre ces jugements et celui de la Cour Suprême du Canada dans le cas de *Port Arthur Authority*.

Une discussion entre les deux auteurs fait l'objet du dernier chapitre. Elle porte sur l'habileté qu'un arbitre doit démontrer dans l'application des principes, sur la difficulté de former des arbitres, sur les caractéristiques qui permettent de distinguer un arbitre chevronné d'un débutant.

Cet ouvrage m'apparaît un des meilleurs publiés à ce jour sur l'arbitrage des griefs puisqu'il couvre des points importants et élémentaires que ne peuvent ignorer ceux qui sont directement ou indirectement impliqués dans la solution des mécontentements qui surgissent au moment de l'administration de la convention collective. Cependant, une lecture intelligente du livre doit être complétée par d'autres travaux qui présentent et commentent la situation particulière qu'occupe l'arbitrage des griefs dans notre droit du travail québécois.

Laurent BELANGER

Collective Bargaining in Public Employment and the Merit System, Washington, D.C. 20210, U.S. Department of Labor, Labor-Management Services Administration, Office of Labor-Management Policy Development, 1971, 114 pp.

Cette publication du Ministère du travail fédéral des Etats-Unis examine l'impact de la négociation collective sur le système d'évaluation au mérite (*merit system*) dans les Etats et les municipalités de ce pays. Les auteurs s'interrogent à savoir si les deux institutions peuvent co-exister ou bien si, avec le temps, l'une ne finira pas par avoir préséance sur l'autre. La contribution fondamentale de cet ouvrage est sans doute la synthèse systématique des principales recherches effectuées sur cet aspect trop peu connu mais très important du régime de relations du travail dans la fonction publique.

Au point de départ, on distingue avec précision deux concepts qui, pour les profanes, sont presque devenus synonymes avec le temps: le **principe** d'évaluation au mérite (« *merit principle* ») et le **système** d'évaluation au mérite (« *civil service* » ou « *merit system* »). Dans le premier cas, on réfère tout simplement à la nécessité de promouvoir l'efficacité