

Relations industrielles Industrial Relations



Labor Courts and Grievance Settlement in Western Europe, by
B. Aaron, Ed., Berkeley, University of California Press, 1971, 342
pp.

Pierre Verge

Volume 28, Number 2, 1973

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028406ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028406ar>

[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

Verge, P. (1973). Review of [*Labor Courts and Grievance Settlement in Western Europe*, by B. Aaron, Ed., Berkeley, University of California Press, 1971, 342 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 28(2), 436–437.
<https://doi.org/10.7202/028406ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1973

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/>

practitioners for teachers and this is its greatest strength. For an instructor in an American College or University it is at once a course outline, reading list, general text and casebook. Obviously, it is not so specifically helpful to Canadian instructors or students, but the general arrangement of materials and the number and complexity of cases is a good model.

Collective Bargaining is arranged in four divisions: «Organizing for Collective Bargaining», «Collective Bargaining Activities», «The Issues in Collective Bargaining» and «Collective Bargaining in the Public Sector». In all, there are sixteen chapters, supplemented by forty cases and two appendices which reproduce the principal federal statutes affecting labour and Executive Order number 11491. The book has a good index. The organization of textual material and the selection of cases generally conforms with this reviewer's own classroom approach, and if such extreme subjectivity is a reasonable criterion, then the book should continue to enjoy a good market in the United States.

One wishes for a little more attention to the historical background of the American industrial relations system and the key role of collective bargaining. To this reviewer the introductory section is weighted too much in favour of the post 1933 years and discussion of the basis of the American interpretation of the union's role in rule-making (yes, Dunlopisms are very much in evidence) is too sparse.

One of the distinguishing features of this book is a chapter early in the first section titled «Enterprise Organization for Employee Relations». It is a clear and concise review of, in particular, the characteristics of management organization for collective bargaining. In this short chapter alone the authors establish their book as a valuable deviation from the too often one-sided studies.

New chapters treat public employee negotiation. They supplant a chapter on industrial relations in other countries and a chapter on the future of collective bargaining. It is too bad to see the latter chapter disappear because the au-

thors showed themselves to be remarkably prescient in earlier editions. As they imply in the forward to the present edition, however, «crystal ball gazing» is a hazardous profession. Thus, they have turned their attention to bargaining in the public service. These chapters are interesting but have only the most general applicability in Canada. Unfortunately, for Canadian readers the two chapters are of little help in a comparative sense and do not provide a bibliography on which to build any comparative assessment of our two systems. For American readers and instructors it also seems unlikely that this will be as useful as other sections of the text because public employee bargaining has become so diverse and complex that it is no longer possible to compress even the most general review into two short chapters.

To sum up, the fourth edition of **Collective Bargaining** is a useful reference work for every Canadian practitioner or instructor. It will also continue to find a place in most American Colleges and Universities. Edward Wickersham, its late co-author would be satisfied with this edition.

Fraser ISBESTER

Labor Courts and Grievance Settlement in Western Europe, by B. Aaron, ed., Berkeley, University of California Press, 1971, 342 pp.

La démarche est originale et efficace: le professeur Aaron, directeur de l'Institute of Industrial Relations, UCLA, grâce à l'appui monétaire de certains organismes, entend de réunir périodiquement des experts en droit du travail venant de différents pays, dans le but de présenter des études coordonnées portant sur les mécanismes de solution des conflits du travail, les juridictions du travail en particulier. Le tout doit ultérieurement déboucher sur la publication d'une synthèse comparative de ces différents systèmes, établie en fonction des solutions américaines actuelles. C'est ainsi qu'en 1969 les K.W. Wedderburn et P.L. Davies ont déjà fait part de **Employment Grievances and Disputes Procedure in Britain**. Le présent ouvrage, lui, présente des études des professeurs Xavier

Blanc-Jouvan (France); Thilo Ramm (Allemagne); Folke Schmidt (Suède) et Gino Guigni (Italie).

Les trois premiers de ces pays connaissent des juridictions du travail bien établies, lesquelles font cependant montre entre elles de particularités intéressantes. L'Italie, qui avait jadis, elle aussi, institué des tribunaux du travail, s'en remet depuis 1942 aux instances civiles, du moins pour ce qui est des conflits individuels, avec assez de succès selon l'auteur, sauf le problème de la lenteur.

L'établissement de juridictions spécialisées du travail — l'expérience de l'un ou l'autre des autres pays en cause le démontre selon le cas — permet un certain éventail des procédés de tierce intervention : ainsi le stade de la conciliation peut précéder l'étape proprement juridictionnelle. Les « juges » pourront être issus des secteurs en cause, à tout le moins avoir la familiarité voulue avec le contexte du travail. L'on se retrouvera normalement avec une plus ou moins grande pluralité d'institutions en raison de la diversité de nature des conflits : distinction du conflit individuel et du conflit collectif (France, Allemagne, Italie); du conflit de droit et du conflit d'intérêts (que la tradition ignore en Angleterre)... D'autres questions se posent : rôle de la négociation collective (accentué en Suède); adhésion au droit strict ou introduction de l'équité; place de l'arbitrage volontaire; intégration des palliers d'appel (Allemagne, à la différence de la France); étendue et aménagement de la coercition, en particulier la possibilité de réintégration forcée du salarié (à cet égard les droits français et allemand sont, en pratique, dans une situation d'infériorité par rapport à l'arbitrage américain); choix entre l'accès direct du salarié au contrôle du recours par le syndicat (seule la Suède s'apparente ici au droit nord-américain)...

D'une façon positive, comme le constate le professeur Aaron dans ses propos introductifs, les solutions qui prévalent dans ces différents pays, y sont évidemment le résultat de données historiques, sociales et économiques, souvent propres; des transplantations indues pourraient être suivies de rejets. Ces synthèses scientifiques d'expériences é-

trangères seraient néanmoins susceptibles de contribuer à l'examen de prudentes remises en cause. En particulier, l'étude du professeur Blanc-Jouvan, qui avait, à une autre occasion, pénétré brillamment l'ensemble du système des rapports collectifs aux Etats-Unis, réussit cette fois, dans le cas de son propre pays, à présenter, dans un nombre limité de pages, non seulement la structure et le fonctionnement des institutions dont il s'agit, mais également le contexte socio-juridique qui les sous-tend. Ainsi en est-il notamment des Conseils de prud'hommes, juridiction limitée aux conflits de droit issus de contrats individuels de travail (l'auteur indique qu'il a dû puiser grandement, pour ce qui est des données statistiques, dans l'ouvrage de McPherson et Meyers sur le sujet, qui date déjà de quelques années), analyse qui n'est aucunement aux dépens de celle, au besoin fortement critique, des procédés d'intervention dans les conflits collectifs.

Pierre VERGE

Disputes Procedure in Action, by Richard Hyman, London, Warwick Studies in Industrial Relations, Heineman Educational Books Ltd., 1972, 150 pp.

Cette monographie publiée par l'Industrial Relations Research Unit at Warwick consiste en une étude de la procédure de règlement des conflits en vigueur dans l'industrie de l'ingénierie (terme maintenant accepté comme traduction pour le terme anglais « engineering ») de la région de Coventry en Angleterre.

L'ouvrage du Dr Hyman présente plus d'un intérêt pour le lecteur qui est plus ou moins au courant du fonctionnement du système de relations industrielles britannique. Disons d'abord que la procédure de règlement des conflits dans l'industrie de l'ingénierie est la plus ancienne et sans doute la plus importante de toutes les industries britanniques. Elle remonte à 1898 et, jusqu'à décembre 1971 où elle fut abandonnée définitivement, elle n'avait pas subi d'altérations fondamentales.

Cette procédure est sans doute le symbole le plus représentatif de toute