

## Relations industrielles Industrial Relations



R. BLANPAIN, F. MILLARD : *Comparative Labour Law and Industrial Relations*. Deventer, Kluwer, Washington, the Bureau of National Affairs, 1982, 411 pp., ISBN 0-87179-392-2

Pierre Verge

Volume 39, Number 1, 1984

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050012ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050012ar>

[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. (1984). Review of [R. BLANPAIN, F. MILLARD : *Comparative Labour Law and Industrial Relations*. Deventer, Kluwer, Washington, the Bureau of National Affairs, 1982, 411 pp., ISBN 0-87179-392-2]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 39 (1), 201–203. <https://doi.org/10.7202/050012ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1984

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/>

**é**rudit

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/>

En outre, certaines hypothèses sont des tautologies comme l'auteur le reconnaît lui-même (p. 271); d'autres ne dépassent pas le niveau du gros bon sens. Ensuite, la seule formulation de certaines hypothèses ne permet pas d'établir le sens de la relation et celui-ci se déduit soit du contexte, soit des figures (exemple, hypothèse 4.5, p. 126). De plus, le sens de la relation dans certaines hypothèses (4.5, par exemple) peut être contesté: ne serait-ce pas plutôt l'augmentation du nombre de décisions du même type qui augmente la concentration de spécialistes et non l'inverse, comme proposé dans cette hypothèse?

Enfin, pour certaines hypothèses, la relation entre les variables peut s'expliquer par l'influence conjointe d'une autre variable sur celles-ci. En particulier, les variables relatives à l'environnement, la technologie et la taille influent vraisemblablement sur les variables contenues dans certaines hypothèses. Par exemple, pour l'hypothèse 5.1, la nature de l'environnement et de la technologie ne peut-elle produire à la fois la production de masse à bon marché et la centralisation?

### CONCLUSION

Afin de pleinement apprécier et profiter de la perspective apportée par l'auteur, il est nécessaire de bien connaître la littérature à laquelle il se réfère; ce qui en fait un ouvrage s'adressant essentiellement à des spécialistes avertis. Pour ce public, il présente une synthèse originale et stimulante à partir de laquelle on peut réanalyser la littérature existante, imaginer de nouvelles recherches, à partir de certaines des 174 hypothèses proposées.

Mais une synthèse en théorie des organisations est-elle possible, compte tenu de l'ampleur, de la diversité et de l'hétérogénéité des publications dans ce domaine? L'auteur pense que cela est réalisable mais au prix d'une certaine simplification: "But a theory must be, by the nature of the world and our knowledge, a simplification" (p. 5).

Cette simplification se manifeste par une focalisation sur une variable-clé, la concentration de spécialistes à laquelle sont reliées quelques autres variables essentielles: la centralisation, la stratification et la formalisation. Ces quelques variables structurelles conditionnent et expliquent les processus et les transformations, mettant ainsi l'accent du livre sur la structure. Cette simplification se manifeste également par l'illustration de la théorie proposée à partir de quelques recherches portant sur des organisations bureaucratiques professionnelles traitant des personnes, organisations où la concentration de spécialistes est élevée, les recherches n'utilisent qu'un type de devis méthodologique et recourent exclusivement à la corrélation. Ceci illustrerait bien comment le processus de recherche pourrait déterminer la structure de la théorie et non pas l'inverse.

Dominique BRIOLAT, ESSEC, France; Pierre GAGNON, Université du Québec à Trois-Rivières; Hamadoun SIDIBE, Université de Moncton; Yvon GASSE, Université Laval.

**Comparative Labour Law and Industrial Relations**, by R. Blanpain et F. Millard ed., Deventer, Kluwer, Washington, The Bureau of national Affairs Inc., 1982, 411 pp., ISBN 0-87179-392-2.

L'**International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations**, dont le maître d'oeuvre est également le professeur Blanpain, de Leuven, juxtaposait déjà, en un

ensemble particulièrement riche et utile, l'essentiel des principaux systèmes nationaux de droit et de rapports du travail. Le présent ouvrage, réunion d'une vingtaine d'études de presque autant de spécialistes de différents pays (leur notoriété nous permettra de nous contenter d'évoquer leur nom entre parenthèses), vise à transcender ces données nationales, ou même internationales, en les comparant. Recherche, donc, des points de conver-

gence ou de divergence entre des aspects majeurs de ces différents systèmes; dégagement même, lorsque cela est possible, de tendances évolutives.

L'étude scientifique, sous cet angle, du droit et des rapports du travail, n'est pas sans retombées pratiques. Elle est notamment de nature à favoriser le développement des normes et des institutions du travail sur les plans interne et international. Mais, la démarche comparative, si elle veut être ainsi fructueuse, doit pénétrer derrière la façade des institutions. Elle doit s'intéresser, au-delà de l'aspect formel des appellations, aux modes d'exercice de fonctions similaires dans différents pays, à l'intérieur de systèmes politiques variés. On cherchera ainsi à identifier des «modèles» d'intervention (par exemple, les façons d'assurer la sécurité d'emploi du travailleur), à vérifier dans quelle mesure on les pratique dans différents pays, ce, en dépit, notamment, des écueils de la terminologie, des préjugés idéologiques ou nationaux. L'entreprise, sous réserve de contributions importantes, en est encore à un stade inchoatif. Elle est exigeante. La plupart des études ici réunies, malgré l'ampleur des données qu'elles véhiculent, respectent la perspective.

Les textes proprement comparatifs sont précédés, outre l'exposé, initial de la problématique du droit et des rapports du travail comparés (R. Blanpain), d'une identification des principales sources documentaires (F. Gamillscheg), de même que d'exposés relatifs au droit international du travail: l'intervention de l'O.I.T. (N. Valticos); les normes de la Communauté européenne (G. Schnorr); les **guidelines** de l'O.C.D.E. à l'intention des multinationales (R. Blanpain). On pourrait peut-être greffer à ce premier groupe de textes le dernier chapitre, soit un projet de contrat individuel de travail type élaboré par un groupe de travail à la demande de la Commission des communautés européennes (T. Ramm). Enfin, toujours sous cette rubrique "International Developments", on trouve une description des mouvements syndicaux internationaux (J. Windmuller), de même qu'une étude de l'impact des transformations de l'en-

vironnement économique des trente dernières années sur les institutions et la pratique des relations industrielles (O. Clarke). Les études dites comparatives sont les suivantes: des données, effectivement d'ordre fort général, sur de grands pays industrialisés (J. Rojot); la liberté d'association (A. Pankert); les mouvements syndicaux nationaux (G. Cella et T. Tren); les associations d'employeurs (J. Oechslin); l'information et la consultation du personnel par la direction de l'entreprise (R. Blanpain); la négociation collective (E. Cordova); le règlement des conflits de droit (B. Aaron) et d'intérêts (A. Goldman); le droit de la grève, du lock-out et d'autres manifestations des conflits industriels (R. Birk); la catégorisation des travailleurs (H. Barbagelata); les mesures visant à contrer la discrimination dans l'emploi (R. Blanpain); la sécurité d'emploi (B. Hepple).

Qu'il puisse y avoir place, lors d'éditions ultérieures, qu'il faut souhaiter, à la considération d'autres sujets, à un examen parfois plus égal en contenu de données nationales, sous certains chefs, les instigateurs de l'ouvrage, les premiers, en sont conscients (p. 9). Au désir d'une spécificité parfois plus grande en ce qui a trait aux pays en voie de développement, on pourrait ajouter, à l'occasion, un semblable souci en ce qui a trait aux pays de l'Europe de l'Est, à l'instar de ce que l'on trouve déjà, notamment dans les textes relatifs à la participation des travailleurs, ou encore, à la sécurité de l'emploi. Mais l'amplitude documentaire, au-delà d'une certaine mesure déjà atteinte dans l'ensemble de toute façon, n'est pas l'essentiel. Il réside plutôt, avons-nous vu, dans cet effort d'identification des «modèles» d'exercice des fonctions étudiées dans différents pays, que ce soit, par exemple, en matière de syndicalisation, de négociation collective, d'intervention dans les différents types de conflits du travail. Or, la plupart des études précédentes se situent vraiment à ce diapason. On peut ainsi mentionner parmi les passages qui réalisent ainsi particulièrement la démarche proprement comparative initialement proposée, l'étude relative à la protection de la liberté d'association, qui amalgame habilement l'intervention interna-

tionale et nationale, la grande typologie des associations syndicales, celles des systèmes de négociation collective et des modes de participation à la vie de l'entreprise, y compris, dans ce dernier cas, les processus d'information et de consultation. On pourrait en dire autant d'une façon non limitative, des modes d'interventions dans les conflits d'intérêts et de droit ... Il importe aussi, manifestement, de tenir compte, lorsque cela est possible, de l'arrière-plan historique (par exemple, en ce qui a trait à la limitation du pouvoir de licencier (p. 357), ou encore, socio-économique (exemples: l'incidence de la transformation de l'état économique sur la protection de l'emploi (p. 359); dans son ensemble, le chapitre 7, "Industrial Relations in a Changing Economic Environment").

Le respect nécessaire de la démarche comparative ne fait toutefois pas disparaître l'originalité heureuse de certains apports particuliers. On songe ici notamment à certaines observations critiques quant aux avantages ou désavantages relatifs de fonctionnement des différents types d'intervention juridictionnelle dans les conflits (p. 272), ou encore, quant à certaines situations nationales en ce qui a trait à l'élimination de la discrimination (p. 342). Parfois, l'on dépeint d'une façon relativement détaillée l'exercice de certaines fonctions, ce qui peut néanmoins être nécessaire pour en saisir le sens véritable (par exemple, l'arbitrage des griefs aux États-Unis (p. 269). La complémentarité entre certains textes pourrait aussi être davantage exploitée (par exemple, la portée de l'obligation de paix dans les conventions collectives (p. 235) et le même sujet à l'occasion de l'étude des conflits collectifs de travail (p. 306), ou encore, des modes de solutions des conflits de droit (p. 268)).

En bref, l'ouvrage se présente comme une contribution vigoureuse et marquante à l'étude comparée du droit et des rapports du travail, démarche que des impératifs, tant pratiques que théoriques, commandent d'intensifier sans plus de retard.

**Pierre VERGE**

Université Laval

**International Labour Conventions and National Law**, by Virginia Leary, The Hague, Martinus Nijhoff Publishers, 1982, 191 pp., ISBN 90-247-2551-8.

Il s'agit d'une version révisée et augmentée de la thèse de doctorat de l'auteur. Cette thèse fut présentée à l'Institut Universitaire de Hautes Études Internationales de Genève.

L'objectif de l'auteur est de vérifier dans quelle mesure les normes internationales du travail sont effectivement incorporées dans le droit national des pays dont la constitution adopte le système de l'incorporation automatique des traités dûment ratifiés. L'étude porte sur les pays suivants: l'Argentine, la France, le Mexique, les Pays-Bas, la Suisse et les États-Unis d'Amérique. L'ouvrage ne concerne donc pas les pays dont le système constitutionnel adopte la méthode de l'incorporation législative, méthode dans le cadre de laquelle le contenu des traités doit être traduit dans le droit interne par le processus législatif normal. La méthode de l'incorporation législative est celle pratiquée dans les pays scandinaves ainsi que dans la plupart des pays du Commonwealth, y compris le Canada.

L'ouvrage est divisé en dix chapitres portant sur les divers aspects du sujet traité. Il est complété par une bibliographie, une table de jurisprudence, une table des traités et conventions, d'un index des auteurs ainsi que d'un index analytique.

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT n'a jamais accepté qu'un État partie à une convention puisse prétendre que la méthode de l'incorporation automatique garantit de manière adéquate l'application des dispositions d'une convention dûment ratifiée (à la page 99). Toute la thèse de l'auteur tend à démontrer le bien-fondé de la position de la Commission d'experts de l'OIT.

Afin qu'une disposition d'un traité puisse être applicable directement dans l'ordre interne, il ne suffit pas que le système constitutionnel de ce pays adopte la méthode de l'incorporation automatique; il faut au surplus que ladite disposition soit **self-executing**,