

Relations industrielles Industrial Relations



BERGERON, Marius, *Les Présidents des Conseils d'arbitrage, nomination, sentence, délais*, dans *Bulletin des dirigeants de la C.T.C.C.*, mai 1954, pp. 5-11.

Gérard Dion

Volume 9, Number 3, June 1954

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1022878ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1022878ar>

[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

Dion, G. (1954). Review of [BERGERON, Marius, *Les Présidents des Conseils d'arbitrage, nomination, sentence, délais*, dans *Bulletin des dirigeants de la C.T.C.C.*, mai 1954, pp. 5-11.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 9(3), 300-300. <https://doi.org/10.7202/1022878ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1954

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/>

LIVRES et REVUES

BERGERON, MARIUS, *Les Présidents des Conseils d'arbitrage, nomination, sentence, délais*, dans Bulletin des dirigeants de la C.T.C.C., mai 1954, pp. 5-11.

Comme l'arbitrage revêt une importance indiscutable pour les syndicats ouvriers, l'auteur, se basant sur les rapports du Ministère du Travail pour la période du 1er avril 1949 au 31 mars 1953, analyse le choix des présidents d'arbitrage selon leur nomination soit par le Ministre soit par les arbitres. Il étudie ensuite la nature des sentences rendues soit à l'unanimité, soit avec l'arbitre patronal ou l'arbitre syndical. Il considère enfin la durée de l'arbitrage. L'auteur en tire un certain nombre de conclusions, lesquelles pour n'avoir point toute la même valeur, sont pourtant intéressantes. Pour n'en citer que quelques-unes, notons que de toutes les sentences rendues en quatre ans, 61.3% furent unanimes; les sentences unanimes sont plus nombreuses pour les présidents qui ont acquis une certaine expérience; 60% des sentences sont rendues au-delà du délai légal de trois mois.

GÉRARD DION

DOUTY, H. M., *Wage Structure and Administration*, published by the Institute of Industrial Relations, University of California, Los Angeles, 1954, 72 pp.

Dans ce pamphlet, l'auteur se propose de décrire la nature de la structure des salaires et quelques-uns des problèmes que soulève leur administration. Il arrive fréquemment que ce sujet occasionne de nombreuses discussions parmi les travailleurs eux-mêmes et sont la cause d'insatisfaction se reflétant dans une diminution d'effort, une baisse de production et une très forte rotation de la main-d'oeuvre et provoquent même des griefs pouvant dégénérer en grève.

Le terme « structure » implique une série de rapports. De façon générale, 300

la structure des salaires dans un établissement représente une série de taux de salaires destinés aux employés pour « compenser » l'adresse et l'habileté qu'ils ont à déployer au cours du processus de production. Les salaires sont fixés, généralement, en regard des tâches et devoirs plutôt qu'en regard des employés en tant qu'individus. Chaque taux a une importance relative. Certaines entreprises ont des taux particuliers pour les handicapés, les commençants, les apprentis. De plus, une variété de politiques de salaires, constituent une partie de la structure dans certaines compagnies: taux de surtemps, de travail de vacance, plan de pension, etc. En outre, la différence dans le niveau général de salaire provient souvent de la différence d'exigence des occupations. La création de nouvelles tâches soulève de nouveaux problèmes.

Une structure de salaire bien ordonnée répond à des fonctions principales et importantes, telles que, l'établissement de taux différents pour des tâches différentes, acceptable et par les travailleurs et les employeurs; l'existence d'un niveau général de salaires qui permette à la gérance d'affronter la concurrence dans ce domaine et qui soit adéquat au marché du travail de la région; l'administration facilitée par une structure simple.

L'union a un rôle à jouer en rapport avec cette structure; en effet, elle peut affecter la structure des taux pour les tâches dans une compagnie, la structure interne des politiques de salaires et l'administration elle-même des salaires. Etant donné que toutes les tâches ne sont pas semblables, il est important de rendre ces différences apparentes quand il s'agit de construire une échelle de salaires et pour ce, une analyse et une description des tâches s'imposent; et par la suite une classification des tâches elles-mêmes par ordre de rang doit être effectuée au moyen de l'évaluation des tâches tout en tenant compte des avantages et limitations de cette méthode. Lors de négociation de convention collective, ce point prend une valeur particulière.

Les taux de salaires peuvent être déterminés en se servant des taux déjà existants et satisfaisants, en employant les taux révélés par des enquêtes, en se basant sur des taux simples ou taux comportant un certain écart (de .10 — .20 ou .30) pour chaque degré et en utilisant le salaire minimum payé à l'en-