Document generated on 04/24/2024 4:16 a.m.

Relations industrielles
Industrial Relations

Collective Agreement Arbitration in Canada, by Earl Edward Palmer, Scarborough, Butterworths, 1978, 723 pp.

Rodrigue Blouin

Volume 33, Number 4, 1978

URI: https://id.erudit.org/iderudit/028922ar
DOI: https://doi.org/10.7202/028922ar

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

Blouin, R. (1978). Review of [*Collective Agreement Arbitration in Canada*, by Earl Edward Palmer, Scarborough, Butterworths, 1978, 723 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, *33*(4), 711–713. https://doi.org/10.7202/028922ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1978

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/

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/

«**Le monde du travail**», *Travail-Québec*, vol. 14, no. 4, septembre 1978, 48 pp.

La revue *Travail-Québec* a eu la bonne idée de présenter ce numéro thématique consacré aux organismes québécois qui œuvrent dans le monde du travail. Sans prendre la responsabilité du contenu des articles, *Travail-Québec* a demandé à chaque groupement de faire son autoportrait.

On comprend que c'est avec précaution et une certaine réserve qu'il faut lire ces exposés sur la nature, l'organisation, les orientations et les effectifs des groupements. Toutefois, l'essentiel s'y rencontre et cette information est intéressante et utile.

Voici la liste des groupements: Centrale de l'Enseignement du Québec, Centrale des Syndicats nationaux, Centrale des Syndicats démocratiques, Fédération des Travailleurs du Québec, Congrès du Travail du Canada, Conseil du Patronat du Québec, Chambre de Commerce de la province de Québec, Conseil des Hommes d'affaires québécois, Centre des Dirigeants d'entreprise, Association des Manufacturiers canadiens.

Ce numéro comporte des lacunes inexplicables tant du côté des groupements des travailleurs que de celui des employeurs. Sans vouloir être exhaustif, mentionnons en quelques unes.

On sait, par exemple, qu'au Québec le nombre et les effectifs des syndicats indépendants de ce que l'on continue d'appeler les grandes centrales, et qu'il ne faut pas confondre avec les syndicats de boutique, sont très importants. Cette constatation a été souligné dans *Aspects de la réalité syndicale québécoise 1976* de François Delorme et Gaspar Lassonde. Certains de ces groupements ont une influence prépondérante dans certains secteurs et jouent un rôle plus considérable avec les centrales. Ils auraient mérité d'être présentés dans ce numéro. Ainsi, le Syndicat des Fonctionnaires provinciaux du Québec, la Fédération des Employés municipaux et scolaires du Québec, la Fédération des Syndicats professionnels d'infirmières et d'infirmiers du Québec, la Provincial Association of Protestant Teachers, la Provincial Association of Catholic Teachers, les Infirmières et infirmiers unis (United Nurses) etc., etc.

Du côté patronal, on s'étonne d'y voir figurer le Conseil des Hommes d'affaires québécois fondé en 1973 qui est un groupement à caractère politique n'œuvrant pas dans le monde du travail alors qu'on note l'absence d'associations extrêmement représentatives qui négocient des conventions collectives comme la Fédération des Commissions scolaires catholiques du Québec, l'Association des hôpitaux de la province du Québec, l'Association des Entrepreneurs en construction du Québec etc.

Pour établir ce que c'est qu'un groupement patronal, la direction de la revue aurait eu avantage à consulter un article que nous avons publié il y a déjà vingt-cinq ans dans la revue *Relations industrielles*, (vol. 8, no. 4) «Les groupements patronaux — essai de classification». Malgré les ajustements nécessaires en raison de l'évolution normale des institutions dans un domaine aussi dynamique, ils auraient trouvé des lignes de démarcation qui restent toujours valables.

Les lacunes que nous venons de signaler sont regrettables. Elles nous empêchent d'avoir une vue plus complète des associations dans le monde du travail au Québec. Elles sont assez considérables qu'elles pourraient être corrigées en consacrant un autre numéro thématique de la revue sur le même sujet.

Gérard DION

Université Laval

Collective Agreement Arbitration in Canada, by Earl Edward Palmer, Scarborough, Butterworths, 1978, 723 pp.

Cet ouvrage du professeur Palmer constitue un véritable traité que les spécialistes en la matière s'arracheront sans nul doute. Tel que le mentionne humoristiquement l'auteur, «Brown and Beatty may be a Rubens, but there is still room (and follow ers) for a Van Gogh». On pourra trouver dans ce volume un essai sur l'arbitrage en tant que système (partie I), puis un exposé sur les règles suivies par les arbitres lors du contrôle de l'application de la convention collective pour trois grandes catégories de

matières, en l'occurence l'emploi (parties II et III), les conditions de travail (partie IV) et les privilèges syndicaux (partie V).

Le système d'arbitrage de grief est généralement présenté comme un mécanisme ayant pour objet ultime d'amener un arbitre à décider d'une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective, cette dernière étant le plus souvent précisée comme une entente ayant pour effet essentiel d'encadrer l'exercice des droits de la gérance. Il est intéressant de constater que le professeur Palmer souligne que cette approche n'est peut-être pas des plus opportune car « a collective agreement is a contract between equals, rather than a limited cessions of rights by management to unions ». Par delà cette prise de position fondamentale, la description du système est très complète et couvre les matières usuelles (aide juridictionnelle, procédure, preuve, etc). On notera un effort valable visant la défense de la reconnaissance de la plénitude de la juridiction arbitrale, comme par exemple, le rappel de la jurisprudence à l'effet que l'arbitre a compétence pour décider si la convention collective existe; de même, on remarquera que l'auteur s'attache à dissiper certaines ambiguités, comme par exemple, celle qui existe entre l'« estopell » et le « waiver » ou encore, qu'il insiste sur l'importance relative de certains concepts auxquels plusieurs attachent une importance démesurée, comme par exemple, le « stare decisis ». Par contre, on pourra se surprendre qu'à l'étude de l'impact des décisions des autres organismes judiciaires ou quasi-judiciaires sur l'arbitrage des griefs, il ne soit pas fait mention de la juridiction originale exercée par la Commission des relations du travail de la Colombie britannique. Le président Paul C. Weiler a précisé cette juridiction comme suit: « The legislature has directed the Labour Relations Board to ensure conformity by arbitrators to the principles of labour law, leaving it to the courts to ensure compliance with the rest of the relevant law ». Par ailleurs, le professeur Palmer n'aborde pas directement la question du « contrôle judiciaire » « because the intervention of the courts has been episodic, rare and basically of a procedural nature. Il follows that court review, perhaps overrated by some in its effects on arbitration, has merely provided procedural guideposts in some cases and, generally speaking, become merged in arbitral jurisprudence which I have hopefully outlined to some effect below ».

Les mesures disciplinaires et les mesures administratives constituent les axes du contrôle arbitral des règles régissant le droit à l'emploi et les questions connexes. Sur les premières (partie II), on notera un essai valable sur la notion de « juste cause », une étude des différentes formes de mesures disciplinaires où l'auteur soulève une intéressante question, à savoir si la privation des droits d'ancienneté est acceptable à titre de sanction, et un exposé concis de différentes infractions industrielles. Une attention particulière est apportée à la règle « work now, grieve later » et à ses exceptions. Au sujet de ces dernières, il convient de noter que l'exception dite « Personal Appearance », relevée récemment par le professeur J.M. McIntyre, n'est pas traitée en tant que telle; la raison en est probablement que, tel que l'a signalé monsieur McIntyre, « This exception is of relatively recent appearance and has not found a place in the standard statement of the rule. However, there are a significant number of recent arbitration awards which recognize it ». Sur les mesures administratives (partie III), l'étude se préoccupe avant du respect de l'ancienneté (promotion, mise à pied, etc.). Des propos sont aussi consacrés à la question des sous-contrats, à celle des transferts à l'extérieur de l'unité de négociation, à diverses données relatives à la classification des emplois et à la description des tâches.

Le contrôle arbitral sur les conditions de travail prévues à la convention collective est l'occasion pour l'auteur de mentionner que même si « there is no specific statement of management's rights in an area, it does not necessarily mean that a union is without recourse; it is open to an arbitrator to look at the complete agreement and determine rights in light of its totality ». Cette observation s'appuie sur des opinions émises par le juge-en-chef de la Cour Suprême du Canada, B. Laskin, alors qu'il était arbitre et par le juge Dubin de la Cour d'Appel de l'Ontario. Cette partie de l'ouvrage est par ailleurs très bien structurée et est presqu'exhaustive des situa-

tions que le praticien peut rencontrer quotidiennement. Y sont traités les sujets les plus variés, tels la répartition des heures de travail, les taux de salaire, les bénéfices et congés sociaux, les absences, etc.

Enfin, le professeur Palmer a rassemblé dans la dernière partie de l'ouvrage des matières qui offrent un intérêt certain, comme les adhésions syndicales et leurs effets ainsi que les droits du syndicat et de ses représentants en cas de grève.

Collective Agreement Arbitration in Canada se présente comme un ouvrage de référence utile tant pour l'enseignement que pour la pratique. Il contribuera certainement à la promotion d'une meilleure compréhension du système d'arbitrage. Pour le lecteur québécois, il y a cependant lieu de rappeler que les solutions dont il est fait état ne sont pas toutes importables dans notre droit du travail. En effet, certaines des règles rapportées (par exemple, « estopell », « waiver », « doctrine of frustration », « doctrine of rectification », etc.) sont des données de droit anglo-saxon et non pas de droit latino-germanique auquel participe le droit québécois, à moins d'admettre que parce que notre droit du travail est d'inspiration américaine il y a lieu de laisser libre-cours au phénomène de l'acculturation juridique démesurée.

Rodrigue BLOUIN

Université Laval

Grievance Arbitration, A Practical Guide, Geneva, International Labour Office, 1977, 71 pp.

Ce petit ouvrage est avant tout destiné à servir de document de référence aux intéressés qui voudraient introduire ou promouvoir l'arbitrage de grief dans leur système de relations de travail. On y fait état des questions qui doivent être considérées lors de l'implantation d'un tel système. Ainsi, des propos sont tenus sur l'objet général de l'arbitrage de grief, sur les systèmes concevables, sur la présentation d'un cas d'arbitrage et sa préparation, sur l'arbitrage proprement dit et sur la sentence arbitrale. La grande majorité des observations faites sont tirées de l'expérience américaine. En un tel contexte, le lecteur nord-américain non familiarisé avec le système d'arbitrage y trouvera un texte de synthèse qui se défend bien.

La version finale de ce « guide-pratique » est de messieurs E. Daya et E. Yemin, du Bureau international du travail, sur un texte préparatoire initial de monsieur Arnold M. Zack, arbitre américain.

Rodrigue BLOUIN

Université Laval

The Human Marketplace: An Examination of Private Employment Agencies, by Tomas Martinez, New Brunswick, N.J., Rutgers State University, 1976, 159 pp.

Voici un des rares ouvrages disponibles sur les agences privées de placement. Écrit par un criminologue, ce livre constitue, je crois, une bonne introduction à ce phénomène croissant et très méconnu que représentent les agences privées de placement. La thèse fondamentale de cet ouvrage est simple, directe et sévère: comparant les agences privées de placement à des maisons de courtage, Martinez s'applique à démontrer que ces agences ont souvent abusé de leur situation privilégiée et ce sur le dos des chercheurs d'emploi. De plus, l'auteur présente la thèse suivante: chaque chercheur d'emploi qui fait appel à une agence privée de placement entre dans une relation de pouvoir et de dépendance avec cette agence. Plus un chercheur d'emploi est dépendant des services de l'agence, plus il est probable qu'il soit mal traité.

Le témoignage que nous livre Martinez est très sévère envers les agences privées de placement: non seulement les accuse-t-il de pseudo-professionnalisme et d'être des chercheurs de pouvoirs, mais il prévoit que leur rôle s'accroîtera de façon importante dans les prochaines années. De cela, il déduit la nécessité d'une réglementation gouvernementale plus sévère des activités de ces maisons de courtages sur le marché humain du travail.

Le plan que l'auteur adopte pour nous présenter sa thèse sur le « Human Market-