Document généré le 11 oct. 2024 23:53

Relations industrielles
Industrial Relations

H.W. ARTHURS, D.D. CARTER, H.J. GLASBEEK : *Labour Law and Industrial Relations in Canada. 2nd ed*, Toronto, Butterworths, 1984, 316 pp., ISBN 0-409-81185-8

Pierre Verge

Volume 41, numéro 1, 1986

URI : https://id.erudit.org/iderudit/050194ar
DOI : https://doi.org/10.7202/050194ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)
1703-8138 (numérique)

Découvrir la revue

Citer ce compte rendu

Verge, P. (1986). Compte rendu de [H.W. ARTHURS, D.D. CARTER, H.J. GLASBEEK : *Labour Law and Industrial Relations in Canada. 2nd ed*, Toronto, Butterworths, 1984, 316 pp., ISBN 0-409-81185-8]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *41*(1), 197–198. https://doi.org/10.7202/050194ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1986

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

de variantes substantielles apportées par plusieurs systèmes nationaux (VI). Si le socialisme radical véhicule nécessairement des attitudes différentes en matière de rémunération du travail, en ce qui a trait à l'obligation de travailler et, surtout, à la nature et au rôle des syndicats, la santé, la sécurité et même, la qualité de vie au travail paraîssent pouvoir faire l'objet de visées communes. La législation du travail du tiers monde (VII) obéit cependant à une conjoncture propre, par exemple, l'importance du travail agricole, au nombre d'une dizaine de facteurs d'analyse.

Par rapport à cette problématique, l'auteur prend soin d'établir systématiquement une mise en garde: éviter, dans le processus de comparaison juridique, les traditionnels préjugés linguistiques, économiques, institutionnels et idéologiques (VIII), lesquels influencent particulièrement les comparaisons relatives à l'action syndicale, mais aussi, quoique à un degré moindre, celles se rapportant aux mesures normatives. En finale, il recherche même des critères généraux d'évaluation des diverses législations nationales du travail (X).

Les critères scientifiques d'ordre économique paraîssent peu maniables; il y a lieu, à défaut, de s'en remettre, plus simplement, à l'explicitation d'objectifs «moraux intermédiaires», par exemple la protection accordée à des catégories défavorisées de travailleurs, la préservation de la santé et de la sécurité... Trois moyens s'offrent pour rendre efficiente une telle attitude: la dimension historique du développement des droits du travail nationaux, l'identification de problèmes concrets et spécifiques de manière à permettre d'évaluer la réponse apportée à chaque occasion et «the sophisticated approach», soit l'étude empirique, patiente et froide. Deux thèmes spécifiques, abordés dans des essais initiaux, pourraient ainsi paraître des domaines privilégiés d'investigation: la santé et la sécurité du travail (III) et l'élimination du travail forcé (IV).

La généralité des propos de ces différents essais pourrait déconcerter. Très souvent, en effet, la réalité nationale se ramène à une allusion générale, ou encore, à une simple mention dans une énumération de portée générale (Exemple, p. 36). Mais, ceci paraît inévitable, à ce stade relativement initiateur du moins, compte tenu de l'universalité de la problématique qui sous-tend ces différents essais. L'honnêteté scientifique de l'auteur lui commandait de s'en tenir aux attitudes proposées et analysées: identification d'objectifs intermédiaires et grands cheminements permettant graduellement d'apprécier, en dépit de la diversité culturelle économique et politique, leur degré de réalisation. Sa contribution au droit comparé du travail s'apprécie en fonction de cette qualité dominante, ce qui ne l'empêche pas d'être empreinte d'un certain optimisme face à l'univers, américain dans ce qu'il a de meilleur.

Pierre VERGE

Université Laval

Labour Law and Industrial Relations in Canada, par H.W. Arthurs, D.D. Carter et H.J. Glasbeek, Second Edition, 1984, Toronto, Butterworths, 316 pp., ISBN 0-409-81185-8

Il y a lieu de signaler la parution de la deuxième édition de cette vue d'ensemble du droit du travail canadien, tirée de l'*Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations.* Cette mise à jour nous amène à décembre 1983.

L'ouvrage, sous réserve de cette mise à jour, se présente essentiellement comme lors de sa première édition, qui avait elle-même fait l'objet d'une recension par le soussigné ((1982) 37 *Relations industrielles* 241). Nous devons réitérer ses grandes qualités (excellente mise en contexte du droit du travail canadien; présentation, dans l'ensemble, équilibrée des aspects significatifs, non seulement du droit des rapports collectifs, mais aussi de la législation normative;

netteté de la rédaction...), mais aussi cette faille majeure, d'un point de vue scientifique: l'absence d'analyse juridique en fonction de l'arrière-plan de droit civil, qui, pourtant, jouxte la *Common Law* au pays.

Quant à la mise à jour elle-même, elle ne permettait, au moment où on la rédigeait, que de soulever quelques grandes interrogations quant à l'incidence de la *Charte canadienne des droits et libertés* sur certains aspects de la législation et des pratiques du travail (clauses de sécurité syndicales, du droit de grève, du piquetage et du boycottage...), sans qu'il puisse encore être fait état de solutions jurisprudentielles significatives à leur sujet. Dans l'ensemble, les autres ajouts se bornent aux décisions les plus significatives des cours et des organismes des provinces de *Common Law* et à celles du Conseil canadien des relations du travail, à l'exclusion de la jurisprudence québécoise, si ce n'est quelques arrêts de la Cour suprême du Canada.

L'obligation de négocier de bonne foi donne lieu à des passages intéressants sur le contenu des propositions avancées par les parties. Par contre, on peut regretter l'absence de mention du caractère innovateur, à bien des égards, de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail du Québec,* à l'exception de ce qui a trait au refus du travail dangereux. De même en est-il de l'obligation légale de justifier suffisamment le congédiement selon les lois de la Nouvelle-Écosse et du Québec, sous réserve de leurs conditions d'application, de l'obligation du vote de grève et du droit du salarié de participer à l'arbitrage des griefs qui le concerne, selon le Code québécois.

L'ensemble, malgré son caractère perfectible, constitue toujours une synthèse fort bien réussie du droit du travail canadien actuel.

Pierre VERGE

Université Laval

Contratto collettivo e contrattazione in azienda, par Silvana Sciarra, Milano, Franco Angeli, 1985, 226 pp.

Cet ouvrage de droit du travail sur «Contrat collectif et négociation dans l'entreprise» ne peut laisser indifférent le lecteur français, et ceci à plus d'un titre. Sa parution coincida, en effet, avec la centralité, en France, du thème de la négociation collective d'entreprise — parallèle à celui de l'entreprise dans la société — non seulement parmi les praticiens et les acteurs du système de relations industrielles, voire ses observateurs patentés, mais également dans le débat politique, où discours, programmes, plate-formes, meetings, tables rondes et autres face-à-face, ajoutés au débat parlementaire sur l'aménagement du temps de travail, témoignèrent de l'intérêt que lui portèrent les compétiteurs.

Thème indissolublement lié à celui que les Italiens appellent la *dérogabilité* — posé, d'ailleurs, dans toute son étendue en Italie depuis plusieurs années déjà —, la norme dérogatoire d'essence contractuelle devant remplacer la norme légale ou réglementaire et transformer la négociation collective d'une négociation d'addition, selon le principe du «toujours plus», en une négociation d'acquis de substitution, selon la logique du «donnant donnant». Et ce dans les conditions, délibérées, dans lesquelles les matières faisant l'objet d'une obligation annuelle de négocier sont aussi celles qui permettent la dérogation.

De là, pareillement, les controverses autour du renversement de la hiérarchie des sources de droit et sur la configuration respective de l'ordre public absolu, socle intangible des garanties sociales fondamentales, et de l'ordre public relatif, susceptible de dérogation, dont on n'a pas fini de parler.