

## Relations industrielles Industrial Relations



*Les clauses d'ancienneté et l'arbitrage des griefs*, par Claude Vézina, Ottawa, Collection des travaux de la Faculté de droit de l'Université d'Ottawa, éditions de l'Université d'Ottawa, 1979, 125 pp.

Rodrigue Blouin

Volume 36, numéro 1, 1981

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029146ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029146ar>

[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

Blouin, R. (1981). Compte rendu de [*Les clauses d'ancienneté et l'arbitrage des griefs*, par Claude Vézina, Ottawa, Collection des travaux de la Faculté de droit de l'Université d'Ottawa, éditions de l'Université d'Ottawa, 1979, 125 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 36(1), 288–289.  
<https://doi.org/10.7202/029146ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1981

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/>

**é**rudit

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/>

tion and co-operation with other work groups and substantially contributed to increasing the effectiveness of the organization as a whole" (p. 287).

In the Hungarian research within the QWL field, the emphasis was given to the coincidence between the management interest and workers' interest. "The co-ordination of interest requires negotiation and bargaining between the two groups. Through power-orientated participation, it is possible to gain an understanding of different interests and to work out a mutually acceptable compromise (...) Considerable progress can only be expected when we no longer see job and power-oriented participation as mutually exclusive, but as preconditions for each other. The long-term commitment of workers to participation can only be guaranteed in this way" (pp. 324-325).

In Yugoslavia, workers co-operate with each other within the framework of "associated labour" which denotes the activities performed with socially-owned resources and organized on the principles of self-management.

In Europe there is an evident progress in the recognition by management as well as by unions of the need to improve working conditions and job satisfaction among their employees. The work humanisation experiments gain in importance particularly in these societies where the mutual relations between management and unions remain relatively peaceful and there is enough room for joint projects.

In North America it would be possible to learn much from the western European experience, but there are some factors which have to be considered as serious obstacles. First of all, the North American trade unions insist in taking distance from management and not involving themselves in co-determination. This is due, among others, to the fact that the unions have been traditionally pushed into an insecure position and they react accordingly. Secondly, the position of top management in the North American societies still remains much stronger than in several west European

countries and the management people are extremely sensitive about their prerogatives. Thirdly, the preoccupation of managers with manipulatory public relation techniques diverts the attention of the business circles from humanisation to advertising and window-dressing.

The preoccupation of both unions and management with power and money (profit) as two basic values of the market-oriented modern society leaves little room for a genuine humanisation. On the other hand, the limits of growth — more and more evident in North America — create an objective demand of humanisation as a partial answer to several growing internal contradictions of mass society.

It is difficult to imagine a successful quality of working life movement without the sincere acknowledgement of the socio/moral and cultural background of it. We have to change not only the techniques of organizing work and placing people on the jobs, but also the basic assumptions upon which modern management is based. For the managers to make "a good deal" with the employees is not enough to gain their trust and loyalty. The major weakness of the book here under review is the omission of management philosophy. Humanisation in order to be successful has to become well located within such a world view which fit to the changing circumstances. The socio-technical considerations become uprooted when treated in isolation from the moral premises.

**Alexander J. MATEJKO**

University of Alberta

**Les clauses d'ancienneté et l'arbitrage des griefs**, par Claude Vézina, Ottawa, Collection des travaux de la Faculté de droit de l'Université d'Ottawa, éditions de l'Université d'Ottawa, 1979, 125 pp.

D'une analyse jurisprudentielle somme toute bien articulée, l'auteur tend à conclure qu'«**On assiste, quoique de façon lente, à une reformulation des clauses d'ancienneté. On**

**« passe graduellement de la clause où l'ancienneté joue un rôle prédominant à la clause où elle ne joue qu'un rôle subsidiaire ».** Cette prétention apparaît surprenante si l'on veut bien considérer que de plus en plus la facture des clauses de conventions collectives laisse clairement comprendre que l'ancienneté est le critère exclusif à respecter dans l'ordre des mises à pied, qu'elle tend à devenir, pour ne pas affirmer qu'elle est devenue généralement le critère décisif dans le cadre des clauses de promotion, bref que dans presque tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre, l'ancienneté constitue le facteur prédominant. C'est pourquoi il ne nous apparaît pas possible de partager le point de vue de monsieur Vézina, ce qui n'enlève rien à l'intérêt que peut soulever cet ouvrage.

Mais il nous faut aussi signaler quelques difficultés au plan méthodologique. Ainsi vu l'importance que les clauses d'ancienneté connaissent dans les secteurs public et parapublic, on est surpris de constater que la recherche se soit limitée au seul dépouillement des recueils jurisprudentiels traditionnels. Une démarche auprès des greffes de certains tribunaux d'arbitrage (Éducation, Affaires Sociales, Fédération de SPIIQ, etc.) ainsi qu'au Bureau du commissaire-général du travail (service du dépôt des sentences) et d'autres organismes (ex.: AHPQ, etc.) aurait permis d'identifier de nombreuses décisions arbitrales d'une importance certaine et qui ne sont pas rapportées ou qui le sont mais dans des recueils à distribution restreinte. De cette façon, l'auteur aurait pu nourrir avantageusement certaines parties de son étude, par exemple celle portant sur la « clause hybride ». Il y a en effet sur le sujet un ensemble de causes qui circonscrivent la théorie de la pondération des facteurs et dont on ne nous parle pas dans l'essai. Par ailleurs il est indiqué que « l'étude est fondée sur les sentences publiées à ce jour (...) » Or l'ouvrage est daté de 1979. On ne peut dès lors que se surprendre lorsque quelques jugements de droit commun qui ont infirmé des sentences arbitrales, sont ignorés. Tel est, à titre illustratif, le cas de la sentence Hôpital Lakeshore cassée par la Cour supérieure, (1977) C.S. 725. Il faut en conclure que la cueillette des données souffre d'une certaine lacune.

Ces critiques n'emportent pas pour autant que cette étude n'offre aucun intérêt. Bien au contraire! L'ouvrage est d'un apport positif en ce qu'il comble un vide en littérature québécoise portant sur des thèmes spécialisés de l'arbitrage des griefs. Le praticien y trouvera une présentation de synthèse somme toute valable, malgré les observations-critiques qui précèdent. L'auteur a voulu donner une vue d'ensemble la plus globale possible, et y réussit. Le texte est bien structuré, le style assez coulant. La première des deux parties de l'étude est consacrée à la présentation des critères qui, en contexte de l'ancienneté, interviennent lors de la prise de décision patronale en matière de mouvements de main-d'oeuvre. La seconde partie s'attache à l'étude de la révision de la décision de l'employeur par les tribunaux d'arbitrage. Par-delà l'intérêt pour la pratique quotidienne, cette recherche pourra possiblement servir pour les étudiants au niveau d'études avancées en ce qu'elle constitue un document de base intéressant pour susciter la réflexion et la discussion. L'ouvrage laisse aussi la porte ouverte à des études complémentaires sur divers points.

Somme toute, nous ne pouvons que suggérer aux divers intéressés à l'arbitrage des griefs de se procurer **Les clauses d'ancienneté et l'arbitrage des griefs**.

**Rodrigue BLOUIN**

Université Laval

**Research in Labor Economics: An Annual Compilation of Research, Volume 2**, Edited by Ronald G. Ehrenberg, Greenwich, Connecticut, JAI Press, Inc., 1978.

The volume consists of eight papers by different authors, unrelated to each other except for the general focus on labor economics. The papers are all of journal article quality, but are less tightly edited and therefore longer (47 pages, on average) than most journal articles. This review will briefly comment upon each of the eight papers, in the order in which they appear in the volume.