

## Relations industrielles Industrial Relations



Richard A. LESTER : *Labor Arbitration in State and Local Government*. Princeton, Princeton University, 1984, 210 pp.,  
ISSN 0079-5305

André Roy

Volume 40, numéro 1, 1985

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050120ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050120ar>

[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

Roy, A. (1985). Compte rendu de [Richard A. LESTER : *Labor Arbitration in State and Local Government*. Princeton, Princeton University, 1984, 210 pp., ISSN 0079-5305]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 40(1), 181–183.  
<https://doi.org/10.7202/050120ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1985

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/>

by in a self interested way. As they say «other mass lobbies exist; for example, the householder lobby» (p. 17). In point of fact, however, throughout the volume the authors concentrate their fire on unions as if they were the only culprits. Furthermore, in this political equation, giant corporations, banks, Boards of Trade or Chambers of Commerce are all but absent.

This is one of the major weaknesses in the credibility of the present volume. Granted the relatively greater rate of unionisation in the United Kingdom, and granted too, the close links between the Labour Party and the Trade Union movement, still is it credible to argue that the state has become a hostage of the labour movement? Certainly no serious scholar or political observer would make such an observation in Canada. It might be argued that US multinationals have undue influence, or that the oil companies have friends in high places, but to seriously argue that the CLC can hold the government of Canada «hostage» takes a vivid political imagination.

Having thus dealt with the social and economic problems which can be laid almost directly at the door of the Trade Union movement, the book then tackles two possible «solutions» to this social dilemma: corporatism and worker self-management. Corporatism is denounced as worse (if possible) than the current situation. It constitutes the taking of the trade union movement into the very bosom of the state, where it will inevitably press for more of the same pernicious policies with even more disastrous effect. This is to be discarded.

John Burton's criticism of Worker Self-Management on the Yugoslavian or Mondragon models constitute arguably the strongest portion of the next. While the level of economic development makes these models questionable as proxys for an eventual British experiment, the author examines the forces at work in a worker-managed, market-distributed production system. The social and economic effects in terms of entrepreneurship, efficiency, employment and pricing are looked at and should give pause for the advocates of that system in Canada.

In summary, **Trade Unions and Society**, is more of a diatribe against trade unions in Britain, than a sober analysis of the «British disease». It argues fiercely that trade unions constitute a threat to «democracy» and holds out as its only logical conclusion that the latter must be «deorganised» if capitalism is to be allowed to flourish.

**Peter E. LARSON**

Conseil de recherches  
en sciences humaines du Canada

**Labor Arbitration in State and Local Government**, by Richard A. Lester, Princeton University, Princeton, New Jersey, 1984, 210 pp., ISSN 0079-5305.

Les relations du travail au sein des secteurs public et parapublic ont suscité beaucoup de difficultés et d'inquiétudes au Québec depuis de nombreuses années. Les conflits se sont multipliés, les négociations collectives ont été non seulement pénibles, mais, à la suite d'arrêts de travail plus ou moins longs et coriaces, il a fallu y mettre fin par des lois spéciales et des décrets qui ont beaucoup mécontenté et ont laissé des blessures difficiles à cicatriser.

La raison en est simple. Les travailleurs du secteur public sont venus massivement au syndicalisme plus tard que ceux de l'entreprise privée, mais une fois le mouvement enclenché, un grand nombre d'entre eux se sont prévalus des avantages que pouvait leur apporter la syndicalisation.

Ce phénomène ne s'est pas produit qu'au Québec et au Canada. Les États-Unis l'ont connu également durant la même période, surtout à partir de la décision du président Kennedy en 1962 d'ouvrir aux fonctionnaires du gouvernement de Washington la voie à la négociation de certaines conditions de travail, ce qui a entraîné la multiplication des syndicats aux États-Unis à la fois au niveau des États, des comtés, des villes, des conseils scolaires et des organismes sociaux en général.

Cette multiplication des syndicats eut pour conséquence, cela va de soi, une augmentation considérable d'impasses qu'il fallait dénouer d'une façon ou d'une autre. Dans la plupart des États, on a établi à cette fin des mécanismes d'arbitrage fort diversifiés. L'ouvrage dont il s'agit ici étudie en détail ceux qui furent établis dans un certain nombre d'États, soit le Massachusetts, la Pensylvanie, le Michigan, le New Jersey, le Wisconsin, le Minnesota, l'Iowa, l'État et la ville de New-York.

L'auteur analyse tour à tour, pour chacun d'entre eux, après avoir rappelé brièvement la situation antérieure, les mécanismes d'arbitrage qui ont été institués, les résultats qu'ils ont donnés, les effets qu'ils ont eus sur le régime des négociations collectives et les grèves ainsi que sur l'évolution des traitements, la durée moyenne du processus d'arbitrage, l'opinion des parties sur les régimes en vigueur.

D'une façon générale, ces systèmes comportent, outre les négociations directes entre les parties, la médiation et l'arbitrage, soit l'arbitrage ordinaire ou celui des propositions finales jugées globalement ou point par point. Certaines législations ne visent que les policiers et les pompiers. Ailleurs, elles s'appliquent à l'ensemble des employés des secteurs public et parapublic.

Ce qui est étudié particulièrement, ce sont les systèmes de règlement des impasses qui ont été établis. Ils varient considérablement d'une juridiction à l'autre. Dans certains États, on s'en tient à un mécanisme d'arbitrage conventionnel formé d'un représentant de chacune des parties et d'un président impartial, mais certains États ont innové et il est intéressant d'analyser au moins une de ces expériences qui est passablement originale.

C'est le cas de l'Iowa où, en 1974, la législature adopta une loi qui devait régir les employés des services publics en instituant une commission chargée d'appliquer ce nouveau mécanisme. En ce qui concerne en particulier le règlement des impasses, on a prévu trois stades en plus des négociations

directes: médiation, arbitrage d'un arbitre avec recommandations et, si le conflit n'est pas réglé à ces niveaux, un arbitrage des propositions finales où l'arbitre doit choisir entre les trois propositions suivantes, celle du syndicat, celle de l'employeur ou celle de l'arbitre des faits sans rien n'y changer. La loi prévoit cependant que les parties peuvent s'entendre sur des modalités de procédure différentes plutôt que de recourir à celle qui est expressément prévue par la loi.

L'expérience de l'Iowa a démontré depuis son établissement que le régime à trois paliers de règlements des impasses a donné de bons résultats dans l'ensemble. Elle a permis de garder à un niveau très bas le nombre d'affaires où il a été nécessaire de rendre des décisions arbitrales. En cinq années de ce régime, il y a eu recommandations des arbitres des faits que dans 8.6 pour cent de toutes les négociations. Quant aux arbitres des propositions finales, ils n'ont eu à prendre des décisions que dans 5.5 pour cent des affaires.

D'une façon générale, les expériences que l'on a tentées dans les huit États et la ville de New-York ont été positives et, fait à souligner, elles reçoivent plutôt un meilleur soutien de la part des syndicats que des employeurs. Les dispositions législatives favorisant la médiation et l'arbitrage ont contribué au règlement volontaire des négociations dans nombre de cas, là particulièrement où l'arbitre est autorisé à faire de la médiation en tout temps au cours du processus. Mais ce qui importe surtout et qui s'est avéré être la clé du succès des règlements des impasses lorsqu'il faut recourir à l'arbitrage en dernier ressort, c'est la qualité des médiateurs et des arbitres et du personnel qui veille à l'application du système. Les parties ont besoin d'avoir confiance dans l'impartialité et les aptitudes des professionnels des relations du travail, lesquels peuvent influencer grandement la façon dont les négociations se poursuivent, l'efficacité de la médiation.

Il y aurait avantage à ce qu'une étude plus approfondie des mécanismes de négociation et du règlement des impasses fort diversifiés qui existent aux États-Unis soient

étudiés et suivis de près de façon à tirer de l'expérience d'outre-frontière le plus de profit possible.

Le présent ouvrage peut y contribuer dans une certaine mesure, d'autant plus qu'il analyse une législation qui a été mise au point graduellement au cours de la dernière décennie et qui est fréquemment sujette à investigation, à appréciation et à révision selon les résultats qu'elle donne.

André ROY

Québec

**Canada Labour Relations Board — Federal Law and Practice**, by James E. Dorsey, Toronto, The Carswell Company Limited, 1983, 323 pp., ISBN 0-459-35850-2.

Cet exposé de la nature et de l'activité du Conseil canadien des relations du travail est l'oeuvre d'un avocat qui fut l'un des vice-présidents de l'organisme durant quelque cinq ans, assez récemment. Cet important tribunal administratif étant lui-même chargé de l'application de plusieurs des principaux aspects de la Partie V du **Code canadien du travail**, l'ouvrage présente du même coup une vue d'ensemble assez complète de la loi fédérale régissant les rapports collectifs du travail, ce qui est d'un apport considérable. Le tout constitue un riche amalgame de l'expérience de l'auteur, de la doctrine pertinente, des travaux préparatoires du Code et, surtout, de la jurisprudence du Conseil ainsi que des cours appelées à contrôler sa juridiction.

Les premiers chapitres (la division de l'ouvrage n'est pas d'un cartésianisme absolu) tendent à préciser généralement la nature du Conseil et les frontières de son intervention. L'exposé initial des antécédents législatifs et institutionnels du Conseil débouche sur la transformation opérée en 1973, sous l'influence, notamment, du **Rapport Woods**: la composition de l'organisme ne se prétend plus représentative des milieux

patronaux et syndicaux, comme c'est encore le cas de certains **boards** provinciaux; les membres du Conseil, de provenance diverse, occupent leur fonction à temps complet et l'organisme se démarque ainsi par rapport à son champ d'intervention, à la manière, de ce point de vue, d'un tribunal ordinaire. L'examen circonstancié de sa composition actuelle amène l'auteur à faire état d'une certaine prépondérance d'éléments reflétant le centre du pays, le bilinguisme, le patronat et le milieu juridique (p. 59). Le «nouveau Conseil» allait se montrer accessible, mobile, résolument bilingue et ouvert dans l'exposé de ses décisions, autant de caractères nécessaires à un «truly national labour relations agency» (p. 69). Enfin, on pose les limites constitutionnelles et législatives de la compétence juridictionnelle de l'organisme.

Les pages suivantes énoncent la conception générale de l'intervention du Conseil dans les rapports du travail. En bref — et il ne s'en était d'ailleurs lui-même jamais caché — le Conseil cherche avant tout à apporter une solution pratique aux différentes situations dont il se trouve saisi:

«Of greatest importance in the Board's administrative approach to labour relations is its perception of itself first and foremost a labour relations problem solver. It does not view its adjudicative and final decision — making authority as its primary function. It does not view itself as being courtlike and, consequently, does not behave as a court is expected and required to function (...)» (p. 87).

D'où le nombre relativement peu élevé de décisions formelles, rendues après audition et l'importance, en particulier, du travail des «officiers» du Conseil qui, dans les différentes régions du pays, tentent initialement de rapprocher les belligérants et à préparer, si nécessaire, l'intervention souple du Conseil. La politique de ce dernier quant à la tenue d'audiences publiques est ensuite décrite, toujours de façon circonstanciée. Même cette audition aura aussi pour fonction de «ventiler» la situation litigieuse, en plus de fournir des éléments à la décision.