

Relations industrielles Industrial Relations



T. HANAMI, R. BLANPAIN : *Industrial Conflict Resolution in Market Economies*. Deventer, Kluwer, 1984, 321 pp., ISBN 90-6544-1808

Pierre Verge

Volume 40, numéro 3, 1985

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050172ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050172ar>

[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. (1985). Compte rendu de [T. HANAMI, R. BLANPAIN : *Industrial Conflict Resolution in Market Economies*. Deventer, Kluwer, 1984, 321 pp., ISBN 90-6544-1808]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 40(3), 681–682.
<https://doi.org/10.7202/050172ar>

Industrial Conflict Resolution in Market Economics, par T. Hanami et R. Blanpain, Kluwer, Deventer, 1984, 321 pp., ISBN 90-6544-1808

L'étude comparative des conflits collectifs du travail s'alimentait déjà notamment à l'étude collective publiée par le professeur Aaron et Lord Wedderburn: **Industrial Conflict — A Comparative Legal Survey** (London, Longman 1972). Le présent ouvrage, centré sur les situations nationales d'Australie, de la R.F.A., de l'Italie, du Japon et des U.S.A., constitue une autre source d'importance. Elles sont, à la vérité, complémentaires.

D'abord, quelques variantes quant aux systèmes nationaux envisagés: absence, par rapport au premier volume, de la Grande-Bretagne, de la Suède et de la France dans le second; en revanche, s'ajoutent l'Australie et le Japon. Cela paraît plutôt circonstanciel. Beaucoup plus significative est la façon d'aborder le sujet. D'abord, **Industrial conflict**, comme l'indiquait d'ailleurs la généralité du titre, s'intéressait à l'ensemble des aspects institutionnels et juridiques des conflits du travail; un seul chapitre de l'ouvrage, celui du professeur Ramm, était centré sur les modes autonomes et hétéronomes de règlement de ceux-ci. Tel est, par contre, l'objet spécifique de l'ouvrage collectif dirigé par les professeurs Hanami et Blanpain. L'accent est aussi différent, moins juridique, plus institutionnel et sociologique dans ce dernier, du moins si l'on fait abstraction de l'étude du professeur Schmidt sur le rôle des mouvements syndicaux et patronaux dans le premier ouvrage. Mais, surtout, la méthodologie comparative diffère essentiellement. Au lieu de fondre, pour ainsi dire, les différents éléments nationaux autour de chacun des pôles spécifiques de comparaison retenus — par exemple, l'effet de la grève sur le statut juridique du gréviste — **Industrial Conflict Resolution** juxtapose les études d'ensemble des différentes situations nationales, quitte à faire précéder celles-ci d'un chapitre préliminaire présentant des considérations comparatives générales.

Les avantages respectifs des deux approches ont été utilisés à bon escient dans l'un et l'autre cas. L'étude comparative des thèmes spécifiques, caractéristique de l'ouvrage antérieur, permettait une appréhension dans l'ensemble, plus analytiquement serrée de ceux-ci. L'exposé d'ensemble de la situation nationale, comme le veut le présent ouvrage, conduit sans doute à une meilleure perception des réalités nationales envisagées, lesquelles diffèrent considérablement, même si elles ont ce trait commun de laisser cours, à des degrés variables, aux forces de la concurrence.

Cette optique, **Industrial Conflict Resolution** y adhère de façon marquée et originale. Chacune des cinq situations nationales y devient en quelque sorte une étude de cas. Chaque pays fait l'objet de trois analyses. Une première expose d'une façon générale la situation et les institutions syndicales, les attitudes et les modes de négociation collective, l'encadrement de celle-ci, la typologie des conflits du travail qui prévaut, en théorie et en fait, dans le pays, pour déboucher sur l'exposé des grands modes de solution de ces conflits: négociation «locale», recours à la force, tierce intervention privée et, surtout, étatique, médiation et, à défaut d'entente, intervention juridictionnelle, spécialisée ou non, selon le cas. Chacun de ces exposés généraux est suivi d'un exposé factuel et détaillé de la pratique de règlement des différents types de conflits dans deux branches de l'activité nationale, l'une privée — soit, selon le pays, l'automobile ou l'acier —, l'autre, para-publique — les postes, dans tous les cas, à l'exception de la R.F.A., — qui donne lieu à une présentation relative au secteur ferroviaire.

Chacun des tableaux généraux ainsi dressé se présente comme une brève synthèse des systèmes des rapports collectifs du travail en cause, dont il serait téméraire de prétendre rendre la substance en quelques lignes. La singularité de l'arbitrage australien y est décrite par David Plowman, de l'Université de New South Wales: «... in practice Australia has a system in which direct party negotiation is supplemented by tribunal conciliation, and in which arbitration is both minimal and largely unenforceable upon unions» (p. 34). L'intervention marquée des

tribunaux du travail en R.F.A. ressort notamment de la contribution de trois universitaires de l'Université Johann Wolfgang Goethe de Frankfurtam-Main (M. Wess, S. Simitis et W. Rudzy). Le professeur Treu parle d'une situation de relative d'«anomie» en Italie (p. 152), ce qui n'y exclut pas, relativement aux conflits de droit, un rôle à la fois actif et créateur d'une partie de la magistrature civile. Le professeur Hanami insiste notamment sur l'importance, au Japon, des procédures informelles de règlement des conflits, particulièrement dans l'établissement, de même que sur la différenciation, à maints égards, des conflits dans ce pays, selon qu'ils surviennent dans les secteurs privé ou public. Enfin, la réalité conflictuelle américaine est décrite par le professeur St. Antoine, de l'Université du Michigan. Celui-ci met en relief au départ la dichotomie, aux États-Unis, entre le travail syndiqué — en déclin depuis 1947 — et celui qui ne l'est pas. Le système de négociation collective, y compris son important prolongement dans l'arbitrage privé des griefs est à une étape cruciale de son existence: «Unless it can pierce the barrier of white collar employment in the coming years, the future for collective bargaining could be bleak. Already there are signs that government and farsighted nonunion employers may be preparing to step in and appropriate American unionism's proudest accomplishment, the grievance and arbitration process» (p. 271).

Prudemment, les professeurs Hanami et Blanpain tentent, après certaines mises en garde — par exemple, le glissement terminologique — de dégager certains traits communs à partir de ces cinq systèmes nationaux: l'impact de la crise économique, un certain élément de volontariat et d'informalité, variable d'ailleurs selon les pays et le type de conflit... Certaines autres constatations, en revanche, ne sont point réductibles: ainsi, l'existence d'un encadrement complexe des conflits, peut paraître contribuer, comme en R.F.A., à de meilleurs rapports du travail. L'inverse n'est pas universellement acquis. Ainsi, au Japon, l'existence d'un système détaillé de solution des conflits dans le secteur public n'y apporte pas la souplesse de fonctionnement que connaît le secteur privé, en l'absence d'intervention étatique marquée (p. 16).

Appuyé par les différents «dossiers» sectoriels qu'il renferme, **Industrial Conflict Resolution in Market Economies** par la méthode comparative qu'il adopte, semble bien replacer les modes de solution des conflits du travail dans leur différent contexte, informel aussi bien que formel, comme il se le proposait. L'ouvrage contribue ainsi sûrement à leur étude comparative.

Pierre VERGE

Université Laval

Quality Circles. A Guide to Participation and Productivity, by Olga Crocker, Johnny Sik Leung Chiu and Cyril Charney, Toronto, Methuen, 1984, XVIII + 294 pp., ISBN 0-458-97360-2

The small teams of workers and supervisors that work toward common goals of increased efficiency and improved organizational communication are a cornerstone of Japanese business successes. They also are gaining much popularity in the Western world. The authors seem not to be aware that in the communist world similar arrangements have been practiced for many years but without much positive result due to the bureaucratization of state owned business. Even in Japan the idea of quality control came originally from the US and was creatively adapted to the traditional but rapidly modernizing Japanese social organization.

Quality circles must be a people-building, not a people-using, approach; in this respect this creative project meets several obstacles. Bosses unwilling to share information and decision with their subordinates are not eager to join quality circles or even to tolerate their existence.