

## Relations industrielles Industrial Relations



A.W.R. CARROTHERS, E.E. PALMER, W.B. RAYNER : *Collective Bargaining Law in Canada. 2nd Ed.*, Toronto, Butterworths, 1986, 785 pp., ISBN 0-409-81879-8

Pierre Verge

Volume 42, numéro 1, 1987

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050298ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050298ar>

[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. (1987). Compte rendu de [A.W.R. CARROTHERS, E.E. PALMER, W.B. RAYNER : *Collective Bargaining Law in Canada. 2nd Ed.*, Toronto, Butterworths, 1986, 785 pp., ISBN 0-409-81879-8]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 42(1), 219–221. <https://doi.org/10.7202/050298ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1987

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/>

La deuxième section qui a pour titre: «External Equity: Determining the Pay Level», est essentiellement consacrée à la comparaison des rémunérations entre les organisations. Définissant d'abord leur concept d'équité externe, les auteurs abordent par la suite l'étude des facteurs qui peuvent influencer ce type d'équité: les marchés de la main-d'oeuvre, les marchés du produit, la capacité de payer des entreprises ainsi que leurs caractéristiques organisationnelles (technologie, productivité, coûts de production, etc.). Puis, les auteurs présentent les différentes facettes à considérer dans la conduite des enquêtes de rémunération et s'interrogent sur l'équilibre à établir entre l'équité interne et l'équité externe.

«Employee Equity: Determining Individual Pay» constitue la troisième section de l'ouvrage. Cette partie porte principalement sur la détermination des salaires individuels des membres d'une organisation. On y aborde, entre autres, toutes les questions relatives à la détermination des régimes d'incitation et d'intéressement ainsi qu'à l'évaluation des performances individuelles et des performances de groupe.

La quatrième section intitulée «Completing the Compensation Package» porte sur les différents aspects à considérer dans l'établissement des régimes d'avantages sociaux: coûts, efficacité, préférences des employés et préférences des employeurs.

L'ouvrage se termine par une section, dont le titre «Managing the System», n'est pas très révélateur du contenu de cette partie du livre. En effet, outre les aspects consacrés spécifiquement à l'administration d'un régime de rémunération, les auteurs abordent également dans cette section des questions aussi diverses que la rémunération de certains groupes de travailleurs (agents de maîtrise, professionnels salariés, cadres intermédiaires, cadres supérieurs, vendeurs), l'impact du syndicalisme sur la structure de rémunération et sur le niveau des salaires, ainsi que la législation en matière de rémunération.

Dans l'ensemble, l'ouvrage de Milkovich et Newman est bien structuré et bien documenté. Ce volume peut certes être utile à ceux — praticiens, professeurs, chercheurs et étudiants — qui souhaitent voir ou revoir certaines questions relatives à la détermination de la rémunération des membres d'une organisation. L'ouvrage est particulièrement intéressant par sa formulation originale de la «théorie» de l'équité en matière de rémunération.

Gilles FERLAND

Université Laval

**Collective Bargaining Law in Canada**, by A.W.R. Carrothers, E.E. Palmer, W.B. Rayner, Second Edition, Toronto, Butterworths, 785 pp., 1986, ISBN 0-409-81879-8

Une vingtaine d'années séparent le présent ouvrage de sa première édition, réalisée par le professeur Carrothers. Plus ample, il en conserve, heureusement, l'empreinte originaire.

Son objet demeure inchangé: l'exposé et, à l'occasion, la critique du droit canadien régissant les rapports collectifs du travail. La trame tient toujours: une fresque historico-juridique du développement des systèmes actuels, s'étendant sur plus d'un siècle et donnant sur l'étude de la teneur et du fonctionnement des lois actuelles régissant la représentation et la négociation collectives (aire d'application, institution du **Board** et ses rapports avec le judiciaire, l'essentiel de la mécanique du système d'accréditation syndicale, le déroulement de la négociation collective obligatoire, la portée et la mise en oeuvre de la convention collective, les modes de sanction de la loi...). Enfin, dans les troisième et quatrième parties, consacrées respectivement aux moyens de contestation économique que sont la grève, le lock-out, le boycottage, et à la vie in-

terne des syndicats, le droit commun refait franchement surface à l'occasion de la grande majorité des situations visées. Le droit actuel, comme le font d'ailleurs ressortir les coauteurs eux-mêmes, se montre, en effet, souvent ambigu, face aux valeurs et concepts divergents de la législation du travail et du droit commun qui se côtoient alors.

Ainsi conçu, ce précis de droit des rapports collectifs du travail présente un équilibre intéressant entre l'étude de la législation et celle du droit d'application générale régissant encore de larges pans de ces rapports. Comparé à l'ouvrage récent du professeur Adams, **Canadian Labour Law** (voir: (1986) 41 **Relations industrielles** 659), il y a une bonne dose de complémentarité. D'une part, ce dernier paraît généralement plus exploiter en détail la législation relative aux rapports collectifs, de même que le **corpus** de la jurisprudence spécialisée de différents **Boards** qui s'y rattache. Par exemple, relativement à la partie V du **Code canadien du travail**, le présent ouvrage ne nous révèle que fort peu des tendances interprétatives actuelles du Conseil canadien des relations du travail. En revanche, il accorde une place relativement importante à la jurisprudence des instances ordinaires, ce qui lui prête une assise plus large dans ces pages consacrées aux manifestations «économiques» des conflits collectifs et à la vie interne des mouvements syndicaux. Relativement à l'application de la convention collective, de judicieux exemples relatifs au contrôle de la fonction disciplinaire et à la protection du travail illustrent le rôle de l'instance arbitrale.

Il faut savoir gré aux coauteurs, en définitive, de prendre en quelque sorte un certain recul par rapport au sujet, ce qui leur permet notamment de dégager les traits significatifs de l'évolution législative de l'après-guerre et des années plus immédiates. Ils n'hésitent pas à entrevoir des ébauches de solutions, lorsque le droit n'est pas encore établi. Ainsi en était-il, par exemple, au moment où ils écrivaient, c'est-à-dire avant l'arrêt de la Cour suprême **St. Anne Nackawic Pulp and Paper**, (1986) 1 R.C.S. 704, du pouvoir de réparation de la juridiction civile ordinaire à la suite d'une grève illégale (p. 603). Encore plus significative à cet égard, cette discussion de la portée possible de la consécration constitutionnelle de la liberté d'expression en matière de piquetage. (Il faudra maintenant tenir compte à ce sujet de l'arrêt **Dolphin Delivery Ltd.** rendu le 18 décembre 1986.) De façon soutenue, afin, ressent-on cette opposition entre la solution législative et celle qu'apporterait autrement le droit commun. Ainsi en est-il de la responsabilité du représentant collectif en ce qui a trait au comportement des employés qu'il représente à l'occasion d'une grève, ou encore, de l'incidence de l'exercice du pouvoir «contractuel» de contrôle, voire de tutelle, qu'exerce la centrale syndicale sur le groupement local et les prérogatives de ce dernier lui résultant de son accréditation selon la loi du travail (pp. 731 et ss.).

D'une façon particulière, l'ouvrage présente certains aspects du droit québécois du travail. En premier lieu, les principaux textes pertinents du **Code du travail** y côtoient ceux des autres juridictions canadiennes dans l'exposé des données fondamentales de ces systèmes apparentés. Ces textes replacés dans ce plus large contexte, la jurisprudence des instances spécialisées, de même que la doctrine s'y rapportant spécifiquement, sont toutefois relativement absentes. Le volume renferme ensuite des pages vivantes résumant les grandes péripéties syndicales qui ont marqué la scène québécoise des dernières décennies, comme les conflits du secteur public, ou encore, la réforme du secteur de la construction (pp. 96 à 102). Il comporte d'ailleurs une note sur ces particularismes que sont les régimes relatifs à ce dernier secteur, de même que la convention collective étendue (p. 478). À l'occasion, des références à des jugements ou arrêts des tribunaux ordinaires, parfois vieillottes, parfois, au contraire, significatives, l'émaillent. Le rapprochement jurisprudentiel se veut plus intense à l'occasion du traitement du préjudice résultant de la grève et du piquetage (pp. 605 et suivantes). Mais, malgré une similitude, bien souvent, de résultats pratiques, et en dépit, aussi, de certaines affirmations judiciaires d'an-

tan, les systèmes civilistes et de Common Law sont-ils à ce point réductibles l'un à l'autre? La démarche comparative est amorcée; il y aurait lieu de la poursuivre systématiquement. Enfin, question particulière (p. 543), en ce qui a trait à la capacité positive du syndicat d'ester en justice, il y aurait lieu de tenir compte du second alinéa de l'art. 60 du **Code de procédure civile**; de même, pour ce qui est de la possibilité d'une exécution d'un jugement sur les biens du groupement, l'article 115 du même Code apporte la solution.

Globalement, une vie nouvelle anime ce qui paraît déjà, non seulement un classique exposé des faits dominants du mode canadien d'encadrement de la négociation collective au sens large, mais aussi, de l'application des solutions dérivées de la **Common Law** aux rapports collectifs qui s'y rattachent, dans la mesure, du moins, où la loi ne les évacue pas. L'ouvrage sait dépasser l'utilitarisme et — ce qui n'est pas tellement courant dans le genre — il a vraiment du caractère!

Pierre VERGE

Université Laval

**Industrial Democracy and Employee Participation. Digest of Case Studies**, volume 1, Department of Employment and Industrial Relations, Sydney, Australia, 1985, 207 pp., ISBN 0814-9739

This digest of Australian case studies should be quite valuable to those, like the reviewer, who have not followed Australian efforts in employee participation and industrial democracy. The Working Environment Branch, Department of Employment and Industrial Relations of the Commonwealth of Australia has documented and otherwise facilitated 23 very interesting applications in employee management cooperation. These applications are objectively reported over extended periods of time, often 5 to 10 years, so quite interesting stories do get told. The applications were often successful because employee participation was not seen as an end, but rather a means of achieving particular objectives of management, employees or the union.

Approximately one-third of the case studies are done in government settings such as a naval dockyard, water supply department and transport authority. It is refreshing to find out that government agencies practice what they preach in terms of industrial relations.

The main problem with this digest is the lack of a suitable guide to the cases. Just in case one obtains this digest from the Australian Government Publishing Service, P.O. Box 84, Canberra, A.C.T. 2600, some of the following cases have very good information:

**Advertiser Newspapers**

Both union and management have maintained technology committees which have anticipated and planned for technological changes occurring in their industry.

**Blackwater Experience (coal mines)**

Determined efforts at labor management cooperation kept a mine operating long enough that it could be sold to new owners who were able to broaden the market for its product.

**Comfortwear Sales (footwear manufacturer)**

Quality circles and other participative practices have become «incorporated into existing structures» of the company.