

## Relations industrielles Industrial Relations



*Les rapports collectifs du travail aux Etats-Unis.* Xavier Blanc-Jouvan. Préface de André Tune. Librairie Dalloz, 11, rue Soufflot, Paris, 1957, 554 pp.

Gérard Dion

Volume 14, numéro 1, janvier 1959

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022352ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022352ar>

[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

Dion, G. (1959). Compte rendu de [*Les rapports collectifs du travail aux Etats-Unis.* Xavier Blanc-Jouvan. Préface de André Tune. Librairie Dalloz, 11, rue Soufflot, Paris, 1957, 554 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 14(1), 160–161. <https://doi.org/10.7202/1022352ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1959

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/>

là autant de situations qui sont décisives dans la formation de l'opinion d'un employeur sur l'ancienneté dans les promotions.

L'auteur présente les attitudes des employeurs sous forme de statistiques et par des extraits de réponses bien choisis qui font ressortir les diverses opinions recueillies et les nuances qu'elles comportent. On apprend d'abord que près de 80% des employeurs croient que le fait de tenir compte de l'ancienneté dans les promotions améliore leurs relations avec les employés. On trouve ensuite des opinions sur la relation entre le nombre des années de service des ouvriers et des employés de bureau et leur efficacité.

Un peu plus loin, on lit ce que les patrons pensent de l'effet des clauses d'ancienneté sur les coûts de production. A plusieurs occasions, l'auteur fait la classification des réponses d'après les entreprises syndiquées et celles qui ne le sont pas. Les opinions patronales portent enfin sur la relation entre l'ancienneté et la stabilisation de la main-d'œuvre et sur l'obligation morale de reconnaître l'ancienneté.

L'auteur conclut la première partie de son travail en soulignant que très peu d'employeurs s'opposent systématiquement à la reconnaissance de l'ancienneté dans les promotions, sauf lorsqu'il leur semble que les ouvriers veulent pousser trop loin l'application de ce principe. Là évidemment est le noeud du problème. L'auteur affirme avec beaucoup d'à-propos qu'il n'existe pas de clause-type idéale d'ancienneté. Il appartient aux négociateurs, dans chaque cas, de s'entendre sur une formule qui soit adaptée à chaque entreprise.

La deuxième partie du travail de M. Réal Mireault commence par rapporter l'opinion de certains chefs ouvriers de la province de Québec. Il s'agit de quinze employés permanents — conseillers techniques et agents d'affaires — de groupements ouvriers.

Les opinions ne sont pas favorables aux clauses qui reconnaissent l'ancienneté seulement lorsque le candidat qui s'en réclame est de compétence égale à celle des autres candidats. Très peu de négociateurs ouvriers proposent de tenir compte uniquement de l'ancienneté dans les promotions. Presque tous

accordent leur préférence à une clause stipulant que l'ancienneté sera le critère déterminant pourvu que le candidat ait la compétence nécessaire pour remplir les exigences normales de la tâche disponible.

L'auteur fait ensuite l'énumération des raisons que les chefs ouvriers invoquent en faveur du principe de l'ancienneté: protection de l'ouvrier qui a le plus grand nombre d'années de service à son crédit, amélioration du moral des travailleurs, stabilisation des effectifs syndicaux, protection des officiers du syndicat, élimination des rivalités entre les membres du syndicat. L'auteur présente objectivement la position des chefs ouvriers sans toutefois épuiser le sujet et en attachant trop d'importance aux avantages que le syndicat comme institution cherche à obtenir pour lui-même au moyen de l'ancienneté. M. Mireault procède en citant des extraits des réponses qu'il a reçues et en y ajoutant des commentaires.

L'étude de M. Mireault se termine par l'examen de certains problèmes soulevés au cours de la négociation et de l'application des clauses d'ancienneté. Dans l'ensemble, les commentaires et les conseils de l'auteur sont judicieux. Cette partie de son travail est fort intéressante et peut rendre de précieux services dans un grand nombre de cas. Il n'était cependant pas nécessaire, pour justifier la nécessité d'une conduite efficace de l'entreprise, d'esquisser une théorie des droits inaliénables du patron.

Il y a lieu de féliciter l'API de la collaboration qu'elle a apportée à M. Mireault et de la contribution qu'elle a ainsi fournie à l'étude objective d'une question aussi importante que celle de l'ancienneté dans les promotions.

GASTON CHOLETTE

*Les rapports collectifs du travail aux Etats-Unis.* Xavier Blanc-Jouvan. Préface de André Tunc. Librairie Dalloz, 11, rue Soufflot, Paris, 1957, 554 pp.

Cet ouvrage est divisé en deux parties précédées d'une longue introduction dans laquelle l'auteur brosse un rapide tableau de l'évolution historique des rapports collectifs du travail, où il explique pourquoi il limite l'objet de

son étude à la législation fédérale et enfin y décrit le contexte social et politique qui encadre ces rapports.

La première partie de l'ouvrage est consacrée à la négociation collective. L'auteur y étudie successivement: le choix des représentants à la négociation; le caractère obligatoire de la négociation et les pouvoirs de représentation exclusifs conférés au syndicat majoritaire; l'intervention de la puissance publique dans le cours de la négociation; le contenu de la convention; l'obligation de négocier pendant la durée d'application d'une convention; la procédure de règlement faisant appel à l'autorité de tiers; enfin la force obligatoire de la convention collective et la sanction judiciaire en cas d'inexécution.

La seconde partie porte sur les conflits de travail et la prévention de certaines activités « déloyales ». Ici l'auteur décrit, phase par phase, la conquête graduelle de la liberté de coalition et expose le régime actuel de ce droit en dehors ainsi que dans le cadre de la législation sur les pratiques déloyales de travail et de l'article 303 du L.M.R.A. Enfin, dans les deux derniers chapitres, il précise quelles sont ces pratiques déloyales de travail interdites aux employeurs et aux organisations syndicales et donne les règles de procédure et les sanctions appliquées dans ces cas.

Ainsi que l'on aura pu s'en rendre compte, l'auteur, qui est un juriste, envisage les rapports collectifs de travail aux Etats-Unis sous leur aspect légal exclusivement. Les références au contexte social, politique et économique sont réduites au minimum et parfois totalement absentes. Ce n'est pas qu'il ne leur attache aucune importance, mais il s'est limité, comme il en avait le droit, aux règles de sa discipline et personne ne peut lui en faire un grief, sauf que, pour plus de précision, une indication aurait pu être insérée dans le titre de l'ouvrage.

Il ne faudra donc pas chercher dans cette étude une vision complète des rapports collectifs du travail aux Etats-Unis, mais seulement une synthèse brillante et lucide de la législation fédérale américaine en matière de relations du travail. Avec beaucoup de clarté et de méthode, l'auteur a bien réussi à dégager les points importants.

Les jugements qu'il porte en cours de route sur l'attitude des tribunaux dans la lente évolution de la législation du travail ne plairont peut-être pas aux gens de la N.A.M., mais ils sont partagés par plusieurs. Sa conclusion générale est nettement favorable à l'ensemble de la législation américaine dont il envisage les progrès et l'évolution d'une façon optimiste. Et il a raison.

Nous croyons que l'étude de M. Blanc-Jouvan rendra de très grands services à tous les lecteurs de langue française. Elle permettra à nos cousins d'Europe de comprendre un système de législation du travail qui régit non seulement les rapports collectifs aux Etats-Unis, mais qui a inspiré largement la législation canadienne. Ici au Canada, nous sommes sûr que son travail recevra l'accueil qu'il mérite, car il est un instrument indispensable pour tous ceux qui s'occupent de relations du travail.

GÉRARD DION

*The Taft-Hartley Act After Ten Years: A Symposium*, Industrial and Labor Relations Review, Volume II, no 3, avril 1958; Cornell University, Ithaca, New-York.

Ces articles, ainsi que le texte de la loi Taft-Hartley, ont été reproduits en brochure. On peut se procurer celle-ci en s'adressant à *Industrial and Labor Relations Review*, Cornell University, Ithaca, New-York. Le prix de la brochure, à l'unité, est de \$1.50; de \$1.25 pour toute commande de 50 exemplaires ou plus; de \$1.00 pour toute commande de 100 ou plus.

Les collaborateurs: Benjamin AARON, directeur de l'*Institute of Industrial Relations* de l'Université de Californie à Los Angeles; Joseph SHISTER, directeur du *Department of Industrial Relations* de l'Université de Buffalo; Philip TAFT, professeur d'économie à l'Université Brown; Robert ABELLOW, membre de l'étude légale WEIL, GOTSHAL et MANGES de New-York; Ida KLAUS, pendant six ans au *National Labor Relations Board*, maintenant au *Department of Labor* de la ville de New-York; William J. ISAACSON, avocat de New-York et professeur à l'Université Cornell; Clyde W. SUMMERS, professeur de droit à l'Université Yale.