

Compte rendu

Ouvrage recensé :

Compulsory Arbitration in Australia, by J.E . Isaac, Study no 4, Task Force on Labour Relations, Ottawa, Privy Council Office, 1970, 84 pp.

par André Roy

Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 25, n° 3, 1970, p. 623-624.

Pour citer ce compte rendu, utiliser l'adresse suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/028164ar>

DOI: 10.7202/028164ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

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 à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

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. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : info@erudit.org

The traditional text on Labour Economics is divided roughly evenly between labour institutions and the market for labour services. Peitchinis' work is one of the rare instances dealing exclusively with the latter. Although one should not neglect unionism and the government influence on the labour market, the discipline has perhaps become broad enough to usefully permit such division of labour.

Bernard BRODY

Compulsory Arbitration in Australia, by J. E. Isaac, Study no 4, Task Force on Labour Relations, Ottawa, Privy Council Office, 1970, 84 pp.

Dans la série **Task Force on Labour Relations**, l'étude no 4 mérite une attention particulière. Il s'agit d'une analyse du système d'arbitrage obligatoire qui existe en Australie depuis au-delà de deux tiers de siècle. Elle est d'un professeur de l'université Monash, le professeur J. E. Isaac.

Cette étude est particulièrement d'actualité présentement à la suite de l'élargissement considérable qu'a connu chez nous le droit de grève et les répercussions auxquelles il a donné lieu.

L'Auteur décrit d'abord les caractéristiques fondamentales de la législation du travail en Australie en ce qui a trait à la négociation collective et au règlement des conflits industriels.

Comme le Canada, l'Australie est une confédération politique, ce qui a une incidence sur la législation du travail. A ce propos, qu'il suffise de noter que le gouvernement central assume en pratique une compétence plus étendue que les Etats.

La législation du travail en Australie est caractérisée principalement par l'existence de tribunaux autonomes qui fixent les taux de salaires, les heures de travail et les autres conditions de travail. En cette matière, les tribunaux jouent un double rôle. Ils agissent comme organismes de conciliation et comme tribunaux d'arbitrage dont les décisions sont obligatoires. Mais il leur appartient aussi de trancher les conflits d'interprétation qui peuvent s'élever entre les parties concernant l'interprétation des textes de conventions collectives et des senten-

ces arbitrales ainsi que les cas de congédiement, de mutation, etc...

L'objet de l'arbitrage obligatoire ne vise pas à remplacer la négociation collective, mais uniquement à rendre les grèves inutiles et à en réduire le nombre et la durée. Ceci ne signifie pas que le droit de grève soit entièrement supprimé. La législation varie considérablement d'un Etat à l'autre. En règle générale, plus l'Etat est industrialisé, plus il y a ouverture à la grève. Mais, dans ces derniers cas, le droit de grève n'est acquis qu'après la tenue d'un vote au scrutin secret des travailleurs intéressés. Evidemment, la grève, là où elle est permise, se fait contre les décisions des tribunaux d'arbitrage. Les tribunaux d'arbitrage sont autorisés en outre à y mettre fin, à ordonner le retour au travail sous peine de la suppression de l'enregistrement des syndicats. Quant aux lock-out, ils sont à peu près inexistantes.

On peut se demander ici quels résultats a donnés ce système de l'arbitrage obligatoire. Si l'on en juge par l'étude du professeur Isaac, ceux-ci seraient excellents. Un tableau comparatif qu'il a inséré dans son travail sur le nombre de jours-homme perdus par les grèves, entre 1952 et 1963, permet de voir qu'il était de 7.376 jours dans les mines de charbon, de 6.780 dans l'industrie de l'arrimage et de 0.137 dans les autres activités. Quant aux jours-homme perdus par salarié impliqué dans les grèves, le nombre en était en moyenne au Canada de 1956 à 1965 de 11.0 à 25.3 jours de grève par les travailleurs en grève, et de 1.2 à 2.0 jours en Australie. Et dans le Québec, donc! Plus de 29 jours en 1968. Pour les quatre dernières années citées, le nombre de jours perdus n'a pas dépassé 1.7. On ne peut pas pour autant dire que l'Australie soit un pays sous-développé, puisque le produit national brut par habitant était de \$1,730. par année, alors qu'il était de \$1,940. au Canada. On peut aussi ajouter que le système australien donne même un meilleur résultat que le système suédois si vanté où le nombre de jours-homme perdus a augmenté sensiblement au cours des dernières années.

L'auteur conclut son travail en notant qu'il faut porter au crédit du système australien quatre avantages: 1° il a permis de mettre sur pied un mécanisme qui permet de régler rapidement les conflits industriels; 2° la généralisation

de l'arbitrage obligatoire a permis de maintenir un haut degré d'uniformité dans les taux de salaire; 3° l'enregistrement des syndicats a supprimé une des causes importantes de malaise industriel; 4° les sanctions pénales utilisées ont permis de raccourcir sensiblement la durée des grèves.

Mais comment se fait-il qu'un tel système qui, de loin, paraît restreindre la grève dans une large mesure a-t-il pu fonctionner aussi longtemps sans provoquer de conflit majeur? C'est une question qu'il vaut la peine de se poser. Il semble bien qu'il faut la porter au crédit de l'institution même qui jouit d'une grande autonomie vis-à-vis les pouvoirs publics et qui est bien hiérarchisée. On a réussi à empêcher la politisation de cette institution qui a conservé une excellente réputation d'impartialité et, encore davantage peut-être, une grande stabilité.

Quand il s'est agi d'apporter des améliorations au régime même, au lieu de multiplier les chambardements, de tenter de nouvelles expériences, on s'est appliqué à combler graduellement les lacunes au gré des circonstances. En refusant de prêter trop facilement l'oreille aux revendications des groupes de pression, (contrairement à ce qui s'est passé au Québec, où, en dépit de l'élargissement du droit de grève au cours des derniers dix ans, l'écart entre les taux de salaires avec l'Ontario, loin de se rétrécir, n'a fait que s'élargir, où l'on assiste présentement en outre, à l'intérieur de la province même, à des disparités de salaires marquées entre ceux qui peuvent utiliser avec avantage la force économique et ceux qui ne le peuvent pas, où l'on est rendu à avoir recours aux décrets-lois pour mettre fin à des grèves qui s'éternisent, l'Australie paraît bien avoir donné un peu à tout le monde un exemple qu'il serait peut-être bon de méditer.

Mais le système australien d'arbitrage, sans avoir recherché cette fin, à cause de sa stabilité même, a permis d'y établir graduellement une politique nationale des salaires. L'auteur traite de cette question dans une annexe à son étude principale.

Les sentences arbitrales ont édifié pierre par pierre un régime de salaires fondé sur les besoins de la population, la valeur du travail accompli et la capa-

cité de payer de l'économie, ont élaboré indirectement des objectifs plus généraux de politique économique de nature à favoriser le plein emploi tout en freinant dans une certaine mesure l'inflation.

Même si les commissions d'arbitrage avaient pour rôle de régler les conflits industriels, elles en sont venues par la force des choses à constituer en quelque sorte une enquête économique nationale permanente. A partir du règlement de conflits bien localisés à une entreprise, on passait nécessairement à l'étude de la situation dans l'industrie et la région. Les tribunaux ont aussi été amenés à tenir compte de la productivité dans les augmentations de salaires et les conditions de travail, à tenir compte des exportations et des importations, de l'évolution des prix dans le monde, des marges de profit, des répercussions des tarifs douaniers et des variations d'impôt.

C'est pourquoi, quand on considère cette étude, on se rend compte que, le régime d'arbitrage obligatoire, à cause de son efficacité, de son organisation bien hiérarchisée, de l'obligation dans laquelle se trouvaient les parties, employeurs, syndicats ouvriers et même services de l'Etat, de présenter aux conseils d'arbitrage et à la commission d'appel des preuves bien étayées, a permis indirectement de transformer peu à peu un régime destiné à l'origine à régler les conflits industriels en un organisme qui est en mesure d'établir une politique salariale et même une politique des revenus à l'échelon national.

C'est sûrement là une expérience à étudier de plus près chez nous où l'on s'est engagé depuis quelques années dans des transformations dictées par des groupes de pression plus déterminés à assurer leurs propres intérêts qu'à établir des mécanismes sérieux où le bien commun pouvait être mieux servi.

André ROY

Technological Change & Human Development, Wayne L. Hodges & Matthew A. Relly, New York, New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, Ithaca, N.Y., 1970, 388 pp.

Israël, berceau d'une éthique humanitaire, fut l'hôte, au mois d'avril 1969, de cette conférence internationale sur le