

## Relations industrielles Industrial Relations



*International and European Protection of the Right to Strike : A Comparative Study of Standards Set by the International Labour Organization, the Council of Europe and the European Union*, par Tonia NOVITZ, Oxford : Oxford University Press, 2003, 419 p., ISBN-10 : 0-19-8298-54-4.

Pierre Verge

Volume 63, numéro 1, hiver 2008

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/018130ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/018130ar>

[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. (2008). Compte rendu de [*International and European Protection of the Right to Strike : A Comparative Study of Standards Set by the International Labour Organization, the Council of Europe and the European Union*, par Tonia NOVITZ, Oxford : Oxford University Press, 2003, 419 p., ISBN-10 : 0-19-8298-54-4.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 63(1), 172-174. <https://doi.org/10.7202/018130ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2008

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/>

But aside from the first chapter in this part (which examines the issue of “internal fit” among HRM practices), a commonality is that each chapter relates the practice of HRM to a different organizational context. One chapter examines HRM in the context of manufacturing organizations, another in service organizations, another focuses on knowledge workers, another focuses on governmental organizations, and the remaining two chapters focus on multinational and transnational firms.

The fourth and final part of the book (“Measurement and Outcomes”) contains just four chapters, with two focused on the relationship between HRM and performance, one that relates HRM to family-friendly and equal opportunity management, and the final chapter, by eminent industrial relations scholar Thomas Kochan, puts the practice of HRM into its societal context.

Overall, this book has many merits, chief among these the high caliber of the contributors and their contributions, along with the impressive scope and depth of the content. Many contributors go beyond the usual remit of summarizing theory and research as it currently

exists and contribute new theoretical insights and directions.

However, given the complexity and diversity of the subject matter, it would have been useful if the editors could have provided more integration, perhaps by adding at least one concluding chapter. It also would have been nice if contributors could have responded to or built upon arguments made in some of the other chapters, but contributors display very little linkage to related chapters within the volume. Finally, unlike many handbooks, there is no common format for each entry, which may have helped provide greater consistency across the contributions.

Of course, all of these suggestions add complexity to the already onerous task of coordinating and bringing such a work to fruition, and may not have been possible given the project time lines. Overall, this is a very useful work, and should be seen as essential reading for any academic with a serious interest in advancing research in HRM.

**RICHARD J. LONG**

University of Saskatchewan

***International and European Protection of the Right to Strike : A Comparative Study of Standards Set by the International Labour Organization, the Council of Europe and the European Union,***

par Tonia NOVITZ, Oxford : Oxford University Press, 2003, 419 p., ISBN-10 : 0-19-8298-54-4.

Il s'agit d'un exposé comparatif de l'étendue de la reconnaissance et de la protection du droit de grève offertes par le droit international du travail et celui qui a cours sur le plan régional européen. Dans le premier cas, les instruments et les institutions de l'Organisation internationale du travail sont au premier plan, bien que le regard se tourne également sur l'apport des deux pactes de 1966 des Nations Unies portant sur les droits humains fondamentaux; dans le second,

il en va de même pour ce qui est du système du Conseil de l'Europe – la *Convention européenne des droits de l'homme* de 1950 et la *Charte sociale européenne* de 1961 – par rapport au droit de l'Union européenne, dont le droit « dur » laisse libre cours à l'intervention étatique nationale en la matière. À ce titre, l'ouvrage apporte la synthèse de l'évolution historique des modes d'élaboration de la normativité touchant à la grève dans chacun des systèmes en

présence (chapitre 5, OIT; chapitre 6, Conseil de l'Europe et chapitre 7, Union européenne), de même que celle des diverses formes de contrôle de ce droit substantiel qui s'y pratiquent (chapitre 8, OIT; chapitre 9, Conseil de l'Europe et chapitre 10, pour ce qui est de l'intervention naturellement exceptionnelle de la Cour européenne).

L'ouvrage dépasse toutefois largement l'exposé de tout ce droit positif; il se propose en effet de rechercher méthodiquement les raisons des disparités constatées entre les différents systèmes en cause pour ce qui est de leur ouverture respective au droit de grève. Ces explications se veulent à la fois théoriques, structurelles et contextuelles. Ainsi, pour ce qui est des premières, la qualification du droit de grève en tant que droit civil et politique, plutôt que son rattachement à la catégorie des droits socio-économiques, conduira généralement à un mode de protection plus ferme, à moins de le faire participer à la fois à ces deux univers, en réalité indissociables, comme le conçoivent les institutions de l'OIT. Plus profondément en effet se profilent diverses conceptions possibles de l'ordre démocratique : le droit de grève en est un corollaire, qu'il s'agisse d'une conception « représentative » ou « participative » de la démocratie, peut-on démontrer (p. 32). Les explications structurelles conduisent pour leur part à la considération de la composition des organes d'élaboration et de contrôle de l'application des normes. Ainsi en est-il de l'apport du tripartisme dans le cas de l'OIT et de la prédominance gouvernementale au sein du Conseil de l'Europe. Enfin, dans une perspective conjoncturelle, la répartition du pouvoir entre les États, le capital et le travail a joué différemment à divers moments de l'histoire, notamment avant et durant la période de la Guerre froide (voir en particulier p. 334).

Cette approche théorique permet de bien comprendre le traitement jurisprudentiel du droit de grève dans les

systèmes considérés, qu'il s'agisse de son existence et de son exercice (chapitre 11), de la licéité des fins d'une grève (chapitre 12), de la prise en compte de l'intérêt public en sa présence (chapitre 13), de même que de la nature des sanctions d'un mouvement de grève illicite (chapitre 14). On constatera ainsi que les instances de l'OIT voient dans la grève un moyen de défense des intérêts économiques et sociaux des travailleurs, largement entendus; pour sa part, la Cour européenne des droits de l'homme tend à subordonner sa légalité à la poursuite d'une convention collective (p. 287). La première approche est notamment manifestement favorable à la grève de solidarité, y compris celle de portée transnationale (p. 292).

L'auteure, qui avait d'entrée de jeu démontré l'importance sociale du droit de grève, souhaiterait en finale que le droit du Conseil de l'Europe en vienne graduellement à se rapprocher de la protection plus ample du droit de grève entretenue par les instances de l'OIT, pour qui, a-t-on vu, le droit de grève participe à des droits fondamentaux à la fois d'ordre politique et d'ordre économique. Ceci supposerait notamment la fusion de la Convention européenne des droits de l'homme et de la Charte sociale européenne, ce qui ne se ferait pas sans résistance de milieux étatiques et patronaux (p. 367).

Quant au Canada, que le présent ouvrage n'avait pas dans sa mire, il y est toutefois fait deux mentions, pas tellement à son avantage, il faut l'avouer : l'absence de protection constitutionnelle du droit de grève selon l'arrêt de la Cour suprême *Re Public Service Employee Relations Act* de 1987 (p. 208) et les reproches répétés du Comité de la liberté syndicale relatifs à certaines lois d'exception (p. 314 et 315). À l'heure où la Cour suprême elle-même vient de renverser sa position pour enfin reconnaître la protection constitutionnelle du droit à la négociation collective, – l'arrêt *Health Services and Support – Facilities*

*Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique* de 2007, dans lequel le droit international du travail fait amplement partie de l'argumentaire –, la présente étude, qui traite de bien d'autres aspects

du sujet, alimente d'une façon relevée et méthodique la réflexion.

**PIERRE VERGE**  
Université Laval

***Fairness at Work: Federal Labour Standards for the 21<sup>st</sup> Century,***

by Harry ARTHURS, Ottawa: Publications Services, Human Resources and Skills Development Canada, 2006, 302 pp., ISBN 0-662-44159-1 (also available in French as *Équité au travail : des normes du travail fédérales pour le XXI<sup>e</sup> siècle*, and on-line at <http://www.fl-s-ntf.gc.ca>)

Fairness at work is a topic that never goes out of style. Whether it goes by the label of organizational justice, equality at work, or workplace equity, it is something that most Canadians covet, and a subject that academics across several disciplines love to study. Even though fairness in the workplace is a multidisciplinary topic, its legal underpinnings are of particular interest and vital importance. As a result, Harry Arthurs recent review of Part III of the Canadian Labour Code (CLC), which establishes labour standards for workers under federal jurisdiction, and his report on how these standards might be improved to meet the demands of the 21<sup>st</sup> century, are a welcome addition to the literature.

Arthurs was appointed in October 2004 by the Minister of Labour and Housing to be commissioner of a comprehensive review of Part III of the CLC. There were modifications to Part I of the Code (Industrial Relations) in 1999 in an attempt to modernize and streamline the collective bargaining process, and Part II of the Code (Occupational Safety and Health) was overhauled in 2000. Arthurs' commission was set up to complete the process of modernizing the remaining part of the Code.

Arthurs published his report in 2006. He was aided in his review by a panel of academic experts, a panel of professional experts, and a commission secretariat. In addition, two academic roundtable discussions were organized along

with several public town hall meeting. In total, the commission amassed twenty-three independent research studies, nine staff research studies, and 154 briefs from chambers of commerce, unions, employer groups, advocacy organizations, and individuals.

The report is organized into 11 chapters and 9 appendices, with a total of 197 recommendations for updating federal labour standards. Chapters 1-3 provide general and background information. Chapter 4 deals with the reach of labour standards, and particularly with workers who are currently excluded from coverage such as managers and independent contractors. Chapter 5 deals with issues related to the employment contract, and Chapter 6 is concerned with the interface between labour standards and human rights legislation. Chapter 7, the longest, tackles the myriad set of issues related to work-life balance and workers' control over time. Chapter 8 covers the regulations related to termination and unjust dismissal, and Chapter 9 deals with compliance. Chapter 10 covers vulnerable workers. Chapter 11 steps back from an assessment of current rules and regulations to consider how a re-jigged set of labour standards could make a positive contribution to the Canadian economy. The first 8 appendices provide details about the commission and its work, and Appendix 9 offers a number of technical recommendations that were deemed not to involve major issues of principle or policy.