

Relations industrielles



J. DORSEY : *Canada Labour Relations Board - Federal Law and Practice*.
Toronto, the Carswell Company 1983, 323 pp., ISBN 0-459-35850-2

Pierre Verge

Volume 40, numéro 1, 1985

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050121ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050121ar>

[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). J. DORSEY : *Canada Labour Relations Board - Federal Law and Practice*. Toronto, the Carswell Company 1983, 323 pp., ISBN 0-459-35850-2. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 40 (1), 183-185. <https://doi.org/10.7202/050121ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1985

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/>

érudit

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/>

étudiés et suivis de près de façon à tirer de l'expérience d'outre-frontière le plus de profit possible.

Le présent ouvrage peut y contribuer dans une certaine mesure, d'autant plus qu'il analyse une législation qui a été mise au point graduellement au cours de la dernière décennie et qui est fréquemment sujette à investigation, à appréciation et à révision selon les résultats qu'elle donne.

André ROY

Québec

Canada Labour Relations Board — Federal Law and Practice, by James E. Dorsey, Toronto, The Carswell Company Limited, 1983, 323 pp., ISBN 0-459-35850-2.

Cet exposé de la nature et de l'activité du Conseil canadien des relations du travail est l'oeuvre d'un avocat qui fut l'un des vice-présidents de l'organisme durant quelque cinq ans, assez récemment. Cet important tribunal administratif étant lui-même chargé de l'application de plusieurs des principaux aspects de la Partie V du **Code canadien du travail**, l'ouvrage présente du même coup une vue d'ensemble assez complète de la loi fédérale régissant les rapports collectifs du travail, ce qui est d'un apport considérable. Le tout constitue un riche amalgame de l'expérience de l'auteur, de la doctrine pertinente, des travaux préparatoires du Code et, surtout, de la jurisprudence du Conseil ainsi que des cours appelées à contrôler sa juridiction.

Les premiers chapitres (la division de l'ouvrage n'est pas d'un cartésianisme absolu) tendent à préciser généralement la nature du Conseil et les frontières de son intervention. L'exposé initial des antécédents législatifs et institutionnels du Conseil débouche sur la transformation opérée en 1973, sous l'influence, notamment, du **Rapport Woods**: la composition de l'organisme ne se prétend plus représentative des milieux

patronaux et syndicaux, comme c'est encore le cas de certains **boards** provinciaux; les membres du Conseil, de provenance diverse, occupent leur fonction à temps complet et l'organisme se démarque ainsi par rapport à son champ d'intervention, à la manière, de ce point de vue, d'un tribunal ordinaire. L'examen circonstancié de sa composition actuelle amène l'auteur à faire état d'une certaine prépondérance d'éléments reflétant le centre du pays, le bilinguisme, le patronat et le milieu juridique (p. 59). Le «nouveau Conseil» allait se montrer accessible, mobile, résolument bilingue et ouvert dans l'exposé de ses décisions, autant de caractères nécessaires à un «truly national labour relations agency» (p. 69). Enfin, on pose les limites constitutionnelles et législatives de la compétence juridictionnelle de l'organisme.

Les pages suivantes énoncent la conception générale de l'intervention du Conseil dans les rapports du travail. En bref — et il ne s'en était d'ailleurs lui-même jamais caché — le Conseil cherche avant tout à apporter une solution pratique aux différentes situations dont il se trouve saisi:

«Of greatest importance in the Board's administrative approach to labour relations is its perception of itself first and foremost a labour relations problem solver. It does not view its adjudicative and final decision — making authority as its primary function. It does not view itself as being courtlike and, consequently, does not behave as a court is expected and required to function (...)» (p. 87).

D'où le nombre relativement peu élevé de décisions formelles, rendues après audition et l'importance, en particulier, du travail des «officiers» du Conseil qui, dans les différentes régions du pays, tentent initialement de rapprocher les belligérants et à préparer, si nécessaire, l'intervention souple du Conseil. La politique de ce dernier quant à la tenue d'audiences publiques est ensuite décrite, toujours de façon circonstanciée. Même cette audition aura aussi pour fonction de «ventiler» la situation litigieuse, en plus de fournir des éléments à la décision.

Les chapitres centraux, réunis sous le titre «Interprétation» sont autant de synthèses de l'application des différentes dispositions du **Code** relatives, principalement, à l'acquisition, au maintien et à la perte du statut d'agent négociateur, à l'obligation de négocier de bonne foi, à l'imposition, en certaines circonstances, du contenu d'une première convention collective par le Conseil, aux interventions de ce dernier en matière de grèves et de lock-out illégaux, à la protection du gréviste engagé dans un mouvement concerté licite, à la sanction des différentes pratiques déloyales commises par des employeurs ou des syndicats et, enfin, à la protection de l'individu dans ses rapports avec le groupement syndical. Autant d'occasions pour le Conseil d'utiliser ses pouvoirs déclaratoires et de redressement (Chapitre 13), de façonner des conclusions qui lui semblent favoriser l'atteinte des grands objectifs énoncés dans le préambule de la loi:

«What is important to note is the wide latitude of the Board's discretion to select or create remedies to achieve objectives it derives from the policy of the law, and to seek to counteract any consequence of a breach adverse to the fulfillment of those objectives». (p. 254).

Le dynamisme du Conseil se heurte ici, à l'occasion, à la conception qu'entretient la Cour d'appel fédérale des pouvoirs du tribunal administratif. L'auteur jugeait relativement étriqués certains des jugements de la Cour fédérale et attendait l'«arbitrage» final de la Cour suprême. Depuis, les arrêts récents de cette dernière (**Banque Nationale du Canada c. Union internationale des employés de commerce**, (1984) 53 N.R. 203; 9 D.L.R. 4th 10; **Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Conseil canadien des relations du travail**, Cour suprême du Canada, 22 novembre 1984) rendent nécessaire une appréhension nouvelle du pouvoir décisionnel du Conseil: pourra-t-il continuer, selon la teneur actuelle du **Code**, d'intervenir aussi «intimement» dans les rapports du travail qu'il n'a pas hésité à le faire jusqu'à présent, ce qu'illustre abondamment l'ouvrage? (Voir notamment à la p. 263). Au surplus, si

la gravité du sujet portait à ironiser, ne faudrait-il pas ajouter la prémonition de l'auteur (p. 86), à l'effet que la **Charte constitutionnelle** puisse un jour incliner à taxer certaines ordonnances du Conseil de «traitements ou peines cruels et inusités»... Plus sérieusement, est en cause la conception qu'entretient le Conseil de son rôle, une partie, même, de son efficacité. Que ce rôle soit axé primordialement sur l'établissement de la négociation collective apparaît jusque dans la mise à exécution des décisions du Conseil et dans l'application des sanctions pénales dont la Partie V du **Code** est assortie. Le Conseil n'autorisera qu'ultimement le recours à la Cour:

«Those who expect the law and the Board to serve as enforcer of the letter of the Code and punisher of the transgressor (e.g., illegal strikes) have little patience to consider the merits of the Board as a long-term problem solver. But that is the role the Board perceives has been assigned to it and on issues of enforcement and prosecution, as in initial responses to illegal economic conflict and remedies for unfair labour practices, problem solving, not punishment, is its goal» (p. 267).

Si le Conseil joue ainsi un rôle central dans les rapports collectifs du travail régis par la loi fédérale, en revanche, son rôle, selon la Partie IV du **Code**, en matière de santé et de sécurité au travail est plus modeste. La revue des décisions du Conseil à ce titre porte l'auteur à conclure simplement: «Its task will be to ensure that its failings in expertise in matters of safety are not used to judge its performance in matters of industrial relations and collective bargaining» (p. 294).

Le grand mérite de l'ouvrage, qui, soit dit en passant, livre l'essentiel de plus de quatre cents décisions formelles du Conseil, est de préciser l'orientation générale de l'intervention de ce dernier, elle-même conjugaison, selon les espèces, d'adjudication et de compromis: intervention externe, indépendante, cherchant à favoriser la réalisation de la négociation collective privilégiée par le

législateur fédéral. Cette démonstration factuelle procède à la fois — réitérons-le, car il s'agit à ce degré d'une qualité pas tellement courante — de la connaissance intime que possède l'auteur de l'activité courante du Conseil et du recul qu'il en veut prendre à partir des nombreuses sources historiques et doctrinales qu'il cite.

Pierre VERGE

Université Laval

What do unions do? by Richard B. Freeman and James L. Medoff, New York, Basic Books Inc., 1984, pp. IX + 293, ISBN 0-465-09133-4

This study done by two Harvard economists claims that union play a crucial and beneficial role in improving workplaces, increasing productivity, reducing inequality, offering non-wage benefits, protecting vulnerable employees and securing employment stability.

Being a collective voice of the members, unions are able to challenge management but at the same time they contribute to a better mutual communication between bargaining partners. «Unionism on net probably raises social efficiency, and if it lowers it, it does so by minuscule amounts except in rare circumstances (...) Unions, for the most part, provide political voice to all labor and they are more effective in pushing general social legislation than in bringing about special interest legislation in the Congress» (p. 247).

The pressure exercised by unions helps to balance various vested interests and prevents some of them to dominate over others. On the other hand, a thriving, profitable company loses on being unionized and this is the paradox of the U.S. unionism: a plus on the overall social balance sheet and a minus on the corporate balance sheet.

According to the authors, the voice/responsive face of unionism should be strengthened and the monopoly face should

be weakened. Any economic protectionism seems to be wrong but at the same time there is an obvious need to protect workers dislocated by competition. A continued decline of unionization is harmful to the economy as well as to the society, and management, unfortunately, is not adequately aware of this fact. «In a well functioning labor market, there should be a sufficient number of union and of nonunion firms to offer alternative work environments to workers, innovation in workplace rules and conditions, and competition in the market. Such competition will, on the other hand, limit union monopoly power and on the other, limit management's power over workers» (pp. 250-251).

The study is based on a very large amount of data: annual survey of manufactures, census of manufactures, census of population, Committee on Public Education, current population survey, expenditures for employee compensation, unionization estimates, industry wage survey, labor turnover survey, promotion survey, annual reports of the National Labor Relations Board, national longitudinal survey, panel study of income dynamics, and quality of employment survey. Therefore, it is possible to rely on this large data basis.

It is significant that the social cost of the monopoly wage gains of unionism remains modest at the level of 0.3 per cent of the GNP or less. The union wage effect is greater for less educated than more educated workers, for younger than for prime-age workers, and for junior than for senior workers, and it is greater in heavily organized industries and in regulated industries than in others. It increased in the 1970s (p. 20).

In addition to raising wages, unions alter the entire package of compensation: this particularly benefits older workers. Wages of organized blue collar workers have been raised relative to the wages of unorganized blue collar workers. At the same time these improvements in general contribute to the reduced income inequality between the blue collar workers and white collar workers.