

Relations industrielles Industrial Relations



CLAWSON, Harold J. — *Law and Labour Relations*. Extrait du volume, Moxon Essays, publié par The College of Law, University of Saskatchewan — University of Toronto Press, pp. 93-126.

Gérard Dion

Volume 9, Number 2, March 1954

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1022903ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1022903ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Dion, G. (1954). Review of [CLAWSON, Harold J. — *Law and Labour Relations*. Extrait du volume, Moxon Essays, publié par The College of Law, University of Saskatchewan — University of Toronto Press, pp. 93-126.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 9(2), 189–190.
<https://doi.org/10.7202/1022903ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1954

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

LIVRES et REVUES

BENNETT, RAYMOND, "*Unionism in Quebec*", article publié dans "The American Federationist", official magazine of the American Federation of Labor, Washington 1, D.C., Déc. 1953.

"The American Federationist", organe de la F.A.T., livraison de décembre 1953, consacre, sous la signature de Raymond Bennett, un article au syndicalisme dans la province de Québec. Deux aspects de cette courte étude indiquent nettement qu'elle manque complètement d'impartialité et même de véridité. L'Auteur insinue d'abord que les syndicats catholiques tentent d'établir dans la province de Québec un Etat corporatiste du type de celui imposé à l'Italie d'avant-guerre par Mussolini. Il vante ensuite le rôle joué dans le Québec par le Conseil Supérieur du Travail et la bonne collaboration qui existe entre les locaux de la F.A.T. et le gouvernement provincial. Que l'Auteur écrive ces choses après les rebuffades dont le Conseil Supérieur du Travail a été victime de la part du gouvernement, qu'il accuse les syndicats catholiques d'être teintés de fascisme, alors qu'ils se posent en adversaires irréductibles du gouvernement actuel dans maints domaines, et qu'il louange, pour sa collaboration avec la F.A.T., un gouvernement dont les tendances étatistes sont notées d'un bout à l'autre de l'Amérique du Nord, n'indiquent-ils pas que l'Auteur se préoccupe assez peu du plus élémentaire souci d'objectivité et qu'il ne paraît pas s'en faire tellement avec les justes notions d'une véritable société démocratique?

ANDRÉ ROY

CLAWSON, HAROLD J. — *Law and Labour Relations*. Extrait du volume, Moxon Essays, publié par The College of Law, University of Saskatchewan — University of Toronto Press, pp. 93-126.

Après une courte introduction dans laquelle l'auteur, un avocat éminent travaillant pour le compte d'une entreprise canadienne, montre l'importance de la

législation dans l'aménagement des relations du travail. Cet essai se propose de passer en revue la législation du travail du Canada, d'exposer ce qui lui a donné naissance ainsi que les problèmes qu'elle soulève et d'indiquer l'orientation qu'elle pourra prendre.

En fait l'auteur se borne à analyser une pièce maîtresse dans la législation du travail au Canada, la loi fédérale des relations industrielles, dont toutes les législatures provinciales, sauf celle de la province de Québec, suivent, à peu de détails près, les données principales.

Il étudie successivement les différents stages: la reconnaissance syndicale, la négociation de la convention et son administration.

Pour celui qui a déjà une connaissance de l'aménagement des relations du travail chez nous, il ne trouvera rien d'original. Cependant l'auteur est amené à discuter incidemment dans ses commentaires des sujets très intéressants où il exprime bien ouvertement son opinion. Ainsi il aborde: la procédure employée par la Commission de Relations Ouvrières pour déterminer le syndicat représentatif, la syndicalisation de contremaître, la décertification des syndicats, le champ d'application de la convention collective, l'opportunité d'une surveillance gouvernementale dans les votes de grève, l'arbitrage obligatoire avec décisions exécutoires dans les conflits d'intérêt, l'abolition du droit de grève, clauses de sécurité syndicale, etc.

Il est regrettable que l'auteur n'ait pu s'étendre davantage, mais telles quelles, les opinions qu'il exprime d'une manière très concise valent la peine d'être considérées.

Dans sa conclusion, l'auteur souligne avec à propos que la législation du travail, qu'on le veuille ou non, est un fait inévitable et qu'il en sera ainsi à l'avenir. Cependant il est illusoire de croire qu'elle fera disparaître tous les conflits économiques à moins que l'on accepte le totalitarisme.

Il reste donc deux choses à faire: d'abord se soumettre à la loi. Ce n'est pas là un problème crucial, car en général, employeurs comme syndicats le font. Ensuite tâcher de s'entendre dans les questions qui n'ont pas encore été déterminées par la loi. Il est malheureux que l'on rencontre cette tendance à discuter inutilement sur des principes qui n'en sont pas et à oublier la réalité. Une attitude semblable est une invita-

tion au gouvernement à imposer des contraintes et des contrôles plus grands. Ce sont là des conseils très judicieux.

GÉRARD DION

LAROQUE, PIERRE, « *Les chances de l'arbitrage obligatoire* », dans DROIT SOCIAL, septembre-octobre 1953, pp. 468-476.

L'auteur étudie les possibilités de l'établissement d'une procédure d'arbitrage obligatoire avec décisions exécutoires. Il ne fait pas de distinction entre les conflits d'intérêt et les conflits de droit. Mais pratiquement il ne considère que les premiers.

Il pose d'abord les données générales du problème. Au point de vue juridique, l'établissement d'un tel arbitrage est dans la ligne de l'évolution générale des institutions juridiques. Mais le Droit ne peut pas faire abstraction de la sociologie. Or les conflits collectifs de travail apparaissent très différents des litiges entre individus. Toute procédure qui tend à éliminer la grève n'a de chance d'être efficace qu'en autant qu'elle remplit les mêmes fonctions que la grève, i.e. que si elle est conçue en vue de permettre, de favoriser l'évolution universelle tendant à l'élévation matérielle et sociale des travailleurs. En outre, l'arbitrage obligatoire, pas plus que la grève ne peut être envisagé isolément. Il est un élément dans un ensemble. Il correspond à un stage relativement avancé de l'évolution sociale qui n'existe que dans très peu de pays.

L'auteur analyse ensuite les expériences en Nouvelle-Zélande, en Angleterre et en France. Il en dégage certaines considérations générales.

a) La procédure d'arbitrage obligatoire a toujours été établie avec l'accord des organisations ouvrières. En régime démocratique, il est impossible à l'État d'imposer à ces organisations l'application d'une telle procédure car les sanctions sont inefficaces et il ne suffit pas de décider qu'une grève est illicite pour la rendre impossible.

b) Les organisations ouvrières n'acceptent l'établissement d'une procédure d'arbitrage obligatoire que si elles en attendent des résultats favorables pour les travailleurs.

c) L'accord du patronat n'apparaît pas indispensable au succès d'une procédure d'arbitrage obligatoire.

Dans une troisième partie, l'auteur étudie la position actuelle du problème en France et il en conclut que la procédure d'arbitrage, si elle est peut-être un expédient provisoire, ne peut pas, d'une manière durable dans un régime de démocratie légale et d'économie capitaliste, apporter un substitut utile à la grève comme instrument d'action du dynamisme ouvrier.

GÉRARD DION

XXX — *Comment fonctionne la co-gestion dans la sidérurgie de la Rhur*, dans Revue de l'Action Populaire, décembre 1953, pp. 952-958.

On a beaucoup parlé de la co-gestion. Ici l'auteur présente les résultats d'une enquête dans une industrie qui la pratique depuis quatre ans. Dans le contexte allemand, il ressort que la co-gestion a) atténue sensiblement les risques des conflits sociaux; b) semble avoir nettement favorisé la productivité; c) crée une collaboration effective entre patrons et ouvriers; d) contribue au maintien de la paix sociale. Un tel témoignage basé sur des faits observés a certainement plus de valeur que toutes les fantaisies construites par des imaginations affolées.

G. D.

Establishing a Training Program: Selected Experience. Edited by Thomas Q. Gilson, William A. Holcombe and John D. Staley. Available from Institute of Management and Labor Relations, Rutgers University, New Brunswick, N.J., 46 pp., \$0.25, 1953.

This bulletin contains papers on the installation and improvement of industrial programs of training and education. The topics are set up as follows:

"Supervisory Training", William V. Machaver, Training Director, Johnson and Johnson.

"Methods and Materials for Training", G. H. Dukes, Training Specialist, Esso Standard Oil Company.

"A Preforeman Training Program", William S. Walker, Director of Safe-