

Relations industrielles Industrial Relations



The Labour Relations Law of Canada, Richard Martin Lyon, (ed.), Chicago, Illinois, préparé par le « International Labor Law Committed, Section of Labor Relations Law, American Bar Association », International Standard Book, 1977, 241 pp.

Phillip Cutler

Volume 33, numéro 1, 1978

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028854ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028854ar>

[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

Cutler, P. (1978). Compte rendu de [*The Labour Relations Law of Canada*, Richard Martin Lyon, (ed.), Chicago, Illinois, préparé par le « International Labor Law Committed, Section of Labor Relations Law, American Bar Association », International Standard Book, 1977, 241 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 33(1), 152–156.
<https://doi.org/10.7202/028854ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1978

Cet article 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/>

The Labour Relations Law of Canada, Richard Martin Lyon, (ed.), Chicago, Illinois, préparé par le « International Labor Law Committed, Section of Labor Relations Law, American Bar Association », International Standard Book, 1977, 241 pp.

Il est à noter qu'en partant, il y a une distinction entre « labor » qui est écrit au Canada « labour » et, comme on le voit dans le titre de cet ouvrage, aux États-Unis d'Amérique « labour » est écrit « labor ». Certes, les distinctions entre les lois des relations du travail lorsque comparées dans les deux pays ont une plus grande importance que la façon dont le mot « travail » est écrit en anglais.

Pourtant, depuis 1932, et peut-être plus précisément depuis 1936, les lois des États-Unis ont eu une plus grande influence sur les rapports collectifs et la législation au Canada que toute autre source. L'arrivée sur la scène du Président Franklin D. Roosevelt et sa politique intitulée « New Deal » pour toute la société mais notamment pour le mouvement syndical, a influencé non seulement les penseurs et les militants du mouvement syndical aux États-Unis mais presque autant ceux du Canada.

Avant 1932, les lois du travail au Canada étaient plus influencées par les lois de la Grande-Bretagne et surtout par le droit criminel. Cependant, avec ce « New Deal », la loi contre les injonctions dans le domaine syndical (Norris-LaGuardia Act, 29 U.S.C., 1932) et la loi du travail (National Labor Relations Act, 1935, 49 U.S. Statutes 449, modifié par le Labor Management Relations Act, 1947... 87, 157, 278, 295) et enfin l'esprit d'un gouvernement pro-syndical, y compris le président, les sénateurs et les représentants du Congrès, ne pouvaient pas faire autrement que d'avoir un effet saillant sur le Canada comme pays voisin. Ajoutons, qu'à part d'être pays voisin, il y avait quand même des centaines de milliers de travailleurs au Canada qui étaient à l'emploi d'entreprises contrôlées entièrement ou partiellement par les plus puissants employeurs aux États-Unis. Finalement, il ne faut jamais oublier que déjà, même si c'était un pourcentage moindre dans

le temps, les syndiqués au Canada étaient en grande partie, du moins au point de vue structure, dans les mêmes syndicats (International Unions) qu'aux États-Unis.

Nous allons voir, cependant, qu'avec les années le mouvement syndical nord-américain est arrivé à une fourche sur le chemin de la législation ouvrière de sorte, qu'en grande partie, les syndicats aux États-Unis ont choisi de procéder sur une branche de cette fourche, tandis que les syndicats au Canada ont pris l'autre branche. Sans doute, ceci est dû à plusieurs phénomènes qui existent dans notre pays et que l'on ne retrouve pas aux États-Unis.

Premièrement, les idées dites nationalistes au Canada où il existe plusieurs syndicats qui, au point de vue structure, ne sont pas affiliés avec des syndicats aux États-Unis et, évidemment, on réfère notamment à la Confédération des Syndicats Nationaux. De plus, le gouvernement à Ottawa n'a pas toujours été d'accord avec le gouvernement à Washington et, malgré que le phénomène soit que ceci ne s'est pas produit plus souvent, il y a eu des cas où Washington, au nom de sa politique de relations extérieures et avec l'appui d'employeurs puissants, a fait pression afin que le Canada ne fasse pas le commerce avec certains pays pour la simple raison que les États-Unis ne faisaient pas le commerce avec ces pays.

Ici, au Canada, sans partager l'opinion de ces pays, il existait le besoin de créer des emplois et de profiter du fait que plusieurs pays, y compris Cuba, sans parler évidemment de la Chine, désiraient acheter non seulement notre grain mais, encore plus important, des produits de fabrication canadienne.

On peut même dire qu'une des raisons pour lesquelles la législation canadienne s'est approchée et par la suite s'est éloignée de la législation américaine, est en partie parce que le Canada, tout en restant au centre ou au moins modérément à gauche, a constaté que les États-Unis s'inclinaient de plus en plus vers la droite dans le spectre politique.

The Labour Relations Law of Canada a été préparé et publié à l'occasion de

l'assemblée annuelle du « American Bar Association » tenue à Montréal en août 1975. Ce livre est divisé en quatorze chapitres et, ce qui est fascinant pour le sousigné, est la façon dont chaque sujet est présenté, le contexte dans lequel on compare deux pays pourtant entièrement souverains et, finalement, les conclusions qui laissent voir que connaître et comparer les problèmes dans les deux pays permet de mieux comprendre les problèmes de chaque pays.

Chapitre 1. Après avoir traité du Canada au point de vue de l'économie et de l'existence des mouvements syndicaux cet ouvrage analyse l'aspect démographique des divers employés et leur effet pour une économie stable dans laquelle le mouvement syndicat pourrait participer.

Chapitre 2. C'est dans ce chapitre que cet ouvrage analyse l'aspect important de la division constitutionnelle et de la juridiction fédérale et provinciale.

Bref, si aux États-Unis la législation, l'usage et les coutumes ont rendu le pays plus centralisé et la vie syndicale plus transaméricaine, ici, au Canada, c'est tout à fait le contraire. Le Canada, par une série d'arrêtés, est devenu décentralisé à plusieurs points de vue, y compris celui des relations du travail. Ces arrêtés de la Cour suprême du Canada et, jusqu'à 1948, l'évolution du Conseil Privé à Londres, ont eu pour effet d'accorder aux provinces la juridiction de légiférer lorsque possible et, à première vue, de limiter le Parlement du Canada à un rôle secondaire:

1. Quand il s'agissait d'employés dans des entreprises expressément fédérales, que ce soit des affaires postales ou bancaires, en indiquant une activité spécifiquement prévue dans la section 91 de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, il était vraiment impossible de décider s'il s'agissait d'une juridiction provinciale même en essayant d'invoquer les droits civils de l'article 92, section 13 (Le droit civil a souvent servi pour établir que la matière était provinciale et non pas fédérale). De plus, quand il s'agissait d'une industrie entièrement provinciale, que ce soit les chemins de fer ou les autobus

qui allaient d'une province à l'autre, on ne pouvait pas faire autrement que de décider sur cette base géographique qu'il s'agissait d'une matière qui relevait du Parlement du Canada.

2. Souvent dans des cas où la plus haute cour (United States Supreme Court) décidait que le bien du pays exigeait qu'un cas soit considéré comme relevant de la juridiction fédérale, c'est-à-dire, du président et de son cabinet ou du Congrès des États-Unis, au Canada on pouvait décider, dans des situations *ad rem*, qu'en vertu des lois civiles qui relèvent des provinces, ou pour toute autre raison, il s'agissait d'une matière provinciale qui relevait de la juridiction de la législature de la ou des provinces concernées.

On a déjà entendu cette boutade qui est peut-être exagérée mais indique bien la situation aux États-Unis: « Hot dogs are a federal matter because the mustard comes from another State ». Au Canada, on dit « il faut que l'autobus fasse toutes les provinces, y compris l'Île du Prince Edouard et même Terre-Neuve, avant que l'on puisse être sûr qu'il s'agit d'une matière fédérale qui relève du Parlement du Canada. »

Ces deux interprétations expliquent le phénomène que la plus grande partie des syndiqués aux États-Unis tombent sous la juridiction fédérale, tandis que l'inverse se produit au Canada, considérant le pourcentage relativement minime des syndiqués sous la juridiction fédérale du Parlement du Canada.

Il serait utile, pour indiquer jusqu'à quel degré ce travail analyse la situation de constitutionnalité et de juridiction, de citer le sommaire à la fin de ce chapitre:

The provinces of Canada exercise a far greater degree of jurisdiction over labor relations than do the various American states. A rough generalization may be made that federal jurisdiction prevails over banking, interprovincial and international communications and transportation, over defense and atomic energy, and over a few anomalous industries owned or closely regulated by the Federal Government. Federal labor

legislation thus generally controls long-shoring, airlines and railways, radio and television, uranium mines, shipping, and, of course, the Federal Government's relationship with its own employees.

Provincial jurisdiction generally prevails over the great majority of labor relations matters, including most extractive, manufacturing, agricultural, and service-oriented industries.

Despite the general presumption that provincial authority controls a particular area of labor relations, various situations may require a case-by-case determination of the proper division of legislative authority between the federal and provincial governments.

Chapitre 3. Ce chapitre traite du statut juridique et syndical en analysant ce que les auteurs appellent «British Heritage and Modern Canadian Laws». Le soussigné n'a pas fait depuis quelque temps l'analyse des antécédents qui démontrent le rôle important de la loi criminelle au Canada à compter du début du mouvement syndical. Il est vraiment impressionnant de relire cet aspect de notre histoire tel qu'explicité par le comité composé de nos confrères américains.

Les sections VII, VIII, IX et X de ce chapitre 3 traitent du statut juridique des conventions collectives et d'affaires juridiques connexes. Le soussigné est d'accord pour dire que, malgré la similitude des tendances dans ce domaine, l'interprétation, l'application et surtout l'effet d'une convention collective sont plus avancés chez nos voisins.

Le soussigné est aussi entièrement d'accord avec la dernière phrase de la section X qui se lit: «It has not, however, been developed as yet by most Canadian courts».

Les remarques du soussigné s'appliquent non seulement aux tribunaux mais aussi aux conventions collectives en général.

Chapitre 4. Ce chapitre intitulé «The Scope of Labor Relations Legislation in Canada» fait le point historique plutôt

que juridique et aide à faire comprendre ce dernier.

Chapitre 5. Ce chapitre intitulé «Recognition and Certification of Unions as Employee Representatives» est plus fascinant que juridique. Tout en acceptant ce travail comme en étant un d'une grande importance et pour lequel tous les membres du comité qui y ont contribué méritent des félicitations, on y trouve, cependant, certaines faiblesses et, ceci, surtout lorsque nos confrères américains arrivent à la conclusion qu'il est plus facile d'obtenir l'accréditation au Canada qu'aux États-Unis.

Le cimetière juridique est rempli de syndicats non accrédités qui peuvent attester du fait qu'il n'est pas plus facile d'obtenir l'accréditation si l'on compare les problèmes et les obstacles dans les deux pays.

Chapitre 6. Ce chapitre intitulé «Union Security» est sans doute la partie du livre qui indique le plus clairement le chemin à suivre pour ceux qui s'intéressent dans le mouvement syndical au Canada. Il serait bon d'en citer le sommaire:

In contrast to American practice, Canadian law makes no distinction between the union shop and the closed shop. Although the closed shop is universally recognized throughout Canada as a legitimate form of union security arrangement, several jurisdictions have imposed limits on a union's right to compel discharge of a nonmember employee in particular circumstances.

Ceci nous amène à la proposition suivante: il est plus difficile d'obtenir l'accréditation au Canada, mais il est probablement plus facile d'obtenir la sécurité syndicale dans ce pays où l'on n'a pas à manœuvrer dans un champ dominé par les principes de la législation connue sous le titre *Taft-Hartley Act*. (*Labor Management Relations Act of 1947*, 29 U.S.C. section 185).

Chapitre 7. Ce chapitre traite de la loi de la convention collective. Il suffit d'en citer le sommaire pour démontrer son importance:

In Canada as in the United States, an employer has the duty to bargain collectively with a union representing a majority of his employees in an appropriate unit. Canadian statutes have further defined the scope of the bargaining obligation in areas not expressly spoken to by the Labor Management Relations Act. Depending upon individual circumstances, successor unions and employers may be bound to the substantive terms of collective agreements signed by their predecessors, as well as being held to a continuing duty to bargain. Additionally, several jurisdictions prescribe specific procedures for bargaining over the introduction of technological changes into an enterprise.

Chapitre 8. Ce chapitre traite du règlement des différends. Le sommaire de ce qui se passe à ce propos dans chacune des provinces et dans le champ fédéral au Canada est superbe. Il est malheureux que les auteurs n'aient pas jugé à propos de faire un sommaire aussi recherché pour expliquer ce qui se passe aux États-Unis dans ce domaine. Évidemment, il faut comprendre que ce livre est écrit plutôt pour le juriste américain qui veut savoir ce qui se passe au Canada et ceci peut expliquer cette faiblesse.

Chapitre 9. Ce chapitre traite des sanctions économiques lors de grèves, de lock-outs et d'activités connexes. Encore ici, le soussigné est très impressionné et ce n'est que le manque d'espace qui nous limite au sommaire, qui se lit :

Most Canadian jurisdictions require exhaustion of applicable conciliation machinery as a condition precedent to the lawful use of economic sanctions. Notwithstanding the specificity of most labor relations statutes in defining these prerequisites to the lawful use of economic sanctions, the ultimate question of whether a particular sanction is lawful is most often decided by reference to the law of tort. Judicially created rights of action such as trespass, nuisance, civil conspiracy, and inducing breach of contract are all resorted to in an effort to define the legitimate scope of strikes and picketing and to designate

a proper economic balance between the power of unions and employers.

Recognitional and jurisdictional strikes are as a rule deemed unlawful. Secondary activity is also condemned, for the most part, as unlawful 'per se'; however, several cases have held otherwise secondary activity to be lawful through reasoning analogous to that which supports the American 'ally doctrine'. The previously unquestioned effect of a no-strike provision in a collective agreement has been called in to question by a recent New Brunswick case upholding the validity of a work stoppage in the face of a no-strike clause; the precise effect of such a clause remains uncertain at the present time.

Chapitre 10. Ce chapitre qui traite des griefs et de l'arbitrage aide, même si ce n'est pas le but du comité des auteurs, l'avocat pratiquant dans le domaine des rapports collectifs à mieux comprendre nos institutions, leurs faiblesses et les options possibles pour améliorer un système qui aurait pour but de régler les griefs au Canada avec plus d'efficacité et de rapidité.

Chapitre 11. Le présent chapitre concerne la discrimination syndicale. Le texte traite du refus d'engager ainsi que de menaces de toute sorte, y compris le congédiement, en comparant ce qui se passe dans les deux pays.

Évidemment, ce chapitre traite également de l'intimidation ou de la coercition de la part d'un syndicat pour obtenir l'adhésion des employés.

C'est probablement dans ce chapitre que l'on trouve au moins des failles sinon un manque de compréhension de la façon dont des pratiques interdites sont traitées dans ce pays et différemment aux États-Unis. Selon le soussigné, il y a plus de similitude surtout dans les conséquences pénales, malgré les distinctions qui s'imposent au point de vue procédures.

Chapitre 12. Ce chapitre intitulé « Judicial Review of Administrative Labor Law Proceedings » démontre que ceux qui contestent les « clauses privatives » sont aussi nombreux et aussi loquaces dans un

pays comme dans l'autre, que les problèmes sont identiques et, enfin, que ceux qui font des interventions judiciaires dans le forum où la clause privative le défend sont aussi habiles, inventifs et efficaces dans un pays comme dans l'autre.

Chapitre 13. Ce chapitre traite des différends juridictionnels entre divers métiers et divers emplois et fonctions. Ici encore, c'est en lisant ce qui se passe aux États-Unis que le juriste canadien en apprend autant que le juriste américain qui lirait ce même chapitre 13.

Chapitre 14. Finalement, pourtant le soussigné aurait dû savoir que l'on en arriverait là, le dernier chapitre traite des affaires intrasyndicales, c'est-à-dire, les conflits entre le syndicat comme entité en soi et le membre ou groupe de membres en conflit avec leur syndicat.

Il n'y a pas l'ombre d'un doute que le membre a plus de protection légale vis-à-vis son syndicat aux États-Unis qu'au Canada. Cependant, il est trop facile de s'arrêter après avoir étudié l'existence d'un droit dans un pays comparé avec un autre sans se référer à l'Histoire. Au Canada, si le membre a moins de protection légale, son syndicat a moins de protection légale, son syndicat a moins de pouvoir pour exercer une discipline et des pénalités affectant ses membres.

Le soussigné se doit d'attirer l'attention du lecteur à une sorte d'appendice intitulée «ENGLISH-FRENCH LABOR RELATIONS GLOSSARY». C'est là que l'on donne les traductions: «Agreement» (Convention collective); «Application» (Demande d'emploi.); «Bump» (Supplanter ou déplacer.); «Call-Back Pay» (Indemnité de rappel.); et de bien d'autres expressions que l'on trouve dans les relations ouvrières.

Il est peut-être malheureux que l'on n'ait pas référé nos confrères américains à l'ouvrage de l'auteur Gérard Dion, *Dictionnaire canadien des relations du travail* (Québec, Fondation Gérard DION et les Presses de l'université Laval, 1976.), qui est plus complet et plus recherché que ces quelques pages.

En tant qu'avocat consacré à la pratique, docteur en droit, juriste et auteur, le soussigné soumet humblement que ce livre mérite l'attention de tous ceux qui s'intéressent aux relations de travail au Canada.

Philip CUTLER, C.R.L.L.D.

Montréal

Grievance Arbitration: a Review of Current Problems, ed. M. A. Hicling, Vancouver, Institute of Industrial Relations, University of British Columbia, 1977, 190 pp.

Selon les propos mêmes du professeur M. Thompson, «The papers in this collection represent analyses of the more difficult issues facing arbitrators and advocates in Western Canada». En fait, les textes sont avant tout axés sur le droit en vigueur en Colombie-Britannique. Ce recueil qui regroupe neuf articles, pour la plupart d'une qualité exceptionnelle, mérite d'être consulté par tous les intéressés à l'arbitrage des griefs et plus particulièrement par le lecteur québécois. Car si l'économie fondamentale de l'arbitrage des griefs reste à peu de chose près la même au Québec, en Colombie-Britannique et dans les autres provinces canadiennes, il n'en demeure par contre pas moins que les solutions apportées aux problèmes concrets présentent des variantes à l'occasion importantes.

Ainsi, dans un article intitulé «The Code, the Collective Agreement, and the Arbitration Process: as Seen from the Labour Board», monsieur P. C. Weiler, président de la Commission des relations du travail de la Colombie-Britannique, fait une excellente revue de synthèse de l'économie générale du système de l'arbitrage des griefs, système qu'il qualifie comme étant «a private system under the control of the parties themselves». Par ailleurs, monsieur Weiler mentionne que «the B.C. Labour Code takes a unique approach to the problem of administration of collective agreements, by contrast with other North American jurisdictions. It establishes a comprehensive statutory framework for