

Relations industrielles Industrial Relations



C.H. FOISY, D.E. LAVERY, L. MARTINEAU : *Canada Labour Relations Board - Policies and Procedure*. Toronto, Butterworths, 1986, 553 pp., ISBN 0-409-81975-1

Pierre Verge

Volume 41, Number 4, 1986

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050269ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050269ar>

[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

Verge, P. (1986). Review of [C.H. FOISY, D.E. LAVERY, L. MARTINEAU : *Canada Labour Relations Board - Policies and Procedure*. Toronto, Butterworths, 1986, 553 pp., ISBN 0-409-81975-1]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 41(4), 875–877. <https://doi.org/10.7202/050269ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1986

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/>

and well documented section. Much of the chapter, however makes for dry reading — largely because of the historical approach. The material would benefit by a continuous tie-in with generic concepts such as freedom of association. Also, although Craig goes to great lengths to incorporate descriptions of legislation from across Canada I think that this kind of detailed material might be more appropriate as an appendix. Instructors might feel more comfortable focusing on the legislation of a specific jurisdiction. Providing the details of each piece of provincial or federal legislation in an appendix as opposed to in the text would avoid bogging down the students.

Substantively there are several things that might be done to improve the work. Chapter 3, «Theories of the Labour Movement» provides excellent summaries of the ideas of major thinkers in Industrial Relations. The theorists' ideas, however, could be made more relevant to contemporary problems. For example, it would be useful to relate Commons' market thesis to the challenge posed to trade unions by the multinational corporations. Also, Hoxie's typology can be applied to the different kinds of unions found in today's labour movement.

Another substantive improvement would involve Chapter 4, «The History and Philosophy of the Canadian Labour Movement». My experience and that of my colleagues has been that students tend to shy away from a straight historical approach to this topic. The use of a conceptual framework, such as that developed by Commons and other institutional economists might help make the chapter more cohesive and interesting to students.

There are also several substantive omissions which are unusual in a work as scholarly as this. Thus despite a description of the One Big Union no reference is made to the Winnipeg General Strike. Also, the attention given to the Landrum-Griffin Act should be matched by a fuller discussion of CALURA — especially given recent changes made to that legislation. Chapter 11, «The Outputs of the Canadian Industrial Relations System» suffers from the absence of a comprehensive conceptual framework. It would have been useful, when describing various kinds of contract clauses, to relate the possibility of achieving each clause to the relative bargaining power of labour and management. For example, why are certain unions able to negotiate a «closed shop» while others are not?

It is certainly easier to criticize a major work than to write one. The comments I have made are designed to help the reader of what is, on the whole, a solid and excellent book. The improvements suggested are almost cosmetic when viewed in light of what the book accomplishes. This reviewer hopes to see many more editions of **The System of Industrial Relations in Canada**.

Norman A. SOLOMON

University of Windsor

Canada Labour Relations Board — Policies and Procedures, par C.H. Foisy, D.E. Lavery et L. Martineau, Toronto, Butterworths, 1986, 553 pp., ISBN 0-409-81975-1

Il s'agit d'un exposé détaillé de l'intervention du Conseil canadien des relations du travail relativement aux Parties IV et V du **Code canadien du travail**, lesquelles portent respectivement sur l'hygiène et la sécurité professionnelles et, surtout, sur les rapports collectifs du travail. On y fait état et analyse les plus pertinentes des quelque cinq cent décisions rendues par l'important organisme fédéral en date du 6 mars 1985. En cela, l'ouvrage s'apparente à celui de James E.

Dorsey, **Canada Labour Relations Board — Federal Law and Practice**, publié en 1983 par la maison Carswell (voir: (1985) 40 **Relations industrielles** 183). Les co-auteurs ont une connaissance intime du fonctionnement du Conseil, y ayant oeuvré à divers titres, dont celui de vice-président, dans le cas de Me Foisy.

Toujours par rapport à l'ensemble du sujet, l'accent se déplace toutefois quelque peu par rapport à cet ouvrage précédent de Dorsey. Les interrogations portant sur le mode de fonctionnement du Conseil, sur l'évolution de sa composition, de son rôle et de ses pouvoirs, sur la réception de ses positions par les tribunaux supérieurs y sont beaucoup moins persistantes, voire présentes. Dorsey, dirait-on, parlait plus à distance, à partir d'un arrière-plan plus ample, de l'activité administrative et adjudicative du Conseil, s'interrogeait même sur son degré de singularité par rapport aux autres juridictions du travail comparables au pays, tout en exposant par ailleurs tout l'essentiel du droit positif. Les présents auteurs ont, pour leur part, choisi, du moins nous semblerait-il, de présenter une vue plus strictement analytique du droit envisagé. Et ils poursuivent cet objectif avec précision, netteté et exhaustivité.

Un succinct exposé de l'applicabilité du système, par rapport au partage constitutionnel de la compétence législative et administrative, une présentation du Conseil lui-même, assez exclusivement dressée à partir des textes du Code et des espèces jurisprudentielles pertinentes et voilà que nous entrons dans l'étude détaillée des principaux concepts et mécanismes de la loi, y compris, tout naturellement leur visage procédural, dès qu'il se présente: les intervenants — notions d'employeur, d'employé et de syndicat —, tout le processus de désignation de l'agent négociateur — en particulier les différents aspects de l'octroi, de la vie et de la révocation de l'accréditation syndicale —, les vicissitudes de l'entreprise et des syndicats et leurs effets sur l'accréditation, le processus de négociation collective obligatoire, y compris la réglementation de la grève et du lock-out, la définition de différentes pratiques déloyales et leurs modes de sanction, particulièrement en ce qui a trait à la protection de la liberté syndicale, dans ses aspects à la fois individuels et collectifs, à celle de la négociation collective de bonne foi et, enfin, à celle de l'individu face à l'instance syndicale. Un avant-dernier chapitre, le dix-huitième, traite de la Partie IV du Code, relative à l'hygiène et à la sécurité du travail et constituée pour une bonne part de nouveaux textes qui ne sont entrés en vigueur qu'en juin dernier. L'ouvrage se ferme sur le contenu quelque peu explosif de l'exercice du contrôle judiciaire par la Cour fédérale et la Cour suprême à l'endroit du Conseil.

Parmi les multiples questions ainsi étudiées, présentent notamment beaucoup d'intérêt ces pages qui ont trait à la définition des unités d'accréditation dans différents secteurs professionnels, à l'évolution possible d'une accréditation dans une entreprise, aux conceptions successivement entretenues de la portée des gels des conditions de travail à la suite de la présentation d'une demande d'accréditation et d'une mise en demeure de négocier, aux illustrations du concept de négociation de bonne foi, de même qu'à l'étendue des pouvoirs réparateurs du Conseil, par exemple à l'occasion de grèves illégales. Par contre, le lecteur risque de demeurer sur son appétit à la suite du simple exposé de la position du Conseil relativement à une question aussi discutable, dans une plus large perspective juridique, que celle consistant à savoir jusqu'à quel point le dissident syndical pourrait forcer l'agent négociateur à l'admettre dans ses rangs, (affaires **Solly, Carbin...**) ou encore, quant à l'évaluation critique de la portée des arrêts de la Cour suprême en ce qui a trait à l'étendue des pouvoirs remédiateurs du Conseil (arrêts **Radio-Canada, Banque nationale...**). D'une façon particulière les auteurs auront noté que la jurisprudence du Tribunal du travail du Québec a exceptionnellement exercé une certaine influence sur le Conseil, s'agissant d'établir la portée intentionnelle de l'accréditation. Relativement à l'obligation de représentation qui incombe à l'agent négociateur, le nouveau texte de l'article 136.1 du Code canadien ne semble pas, de l'avis des auteurs, avoir altéré substantiellement la situation antérieure, bien qu'il ne s'adresse qu'aux droits découlant d'une convention déjà conclue et qu'il formule désormais négativement l'obligation, à l'instar d'autres lois canadiennes.

Les annexes méritent une mention spéciale. En plus de reproduire les principales formules utilisées devant le Conseil, elles comprennent une liste des décisions d'accréditation qu'il avait rendues à la fin de 1984, le texte, à titre illustratif, d'ordonnances à l'effet de cesser des grèves ou des lock-out illégaux et, par ailleurs, de donner accès à des représentants syndicaux à des employés travaillant dans des endroits isolés, de même que la reproduction de règles de présence égale à l'employeur dans le cas d'un syndicat contrôlant l'embauchage en vertu d'une convention collective.

À l'heure actuelle, l'ouvrage de messieurs Foisy, Lavery et Martineau se présente comme le compendium le plus complet de la législation fédérale relative aux rapports collectifs de travail (et à l'hygiène et à la sécurité au travail). Il permet d'accéder utilement et sûrement à l'imposant corpus jurisprudentiel découlant de l'application de ces Parties IV et V du **Code canadien du travail**, à une connaissance de solutions jurisprudentielles, dans l'ensemble, empreintes de réalisme et de souci de traduire concrètement les exigences de la liberté syndicale de la négociation collective. Il est ainsi d'un apport certain à l'élaboration du droit du travail canadien. Aussi, faut-il souhaiter la parution rapide de sa version française.

Pierre VERGÉ

Université Laval

Sweated Industries and Sweated Labor: the London Clothing Trades, 1860-1914, by James Schmiechen, Urbana and Chicago, University of Illinois Press, 1984, 209 pp., ISBN 0-252-01024-8

The reading of this study reveals a fascinating, intricate and important analysis of the impact of technological change and its impact which forces students of such factors in the present to reflect on the significant changes surrounding us today.

Schmiechen introduces us to the world of the clothing trades during the latter part of the 19th and the beginning of the 20th century. It was a world in the throes of the «Sweating system», that is to say a socio-economic system involving:

«... long and tedious hours of labor, abominably low wages, and degrading and unhealthy surroundings... usually found in trades like tailoring, furniture-making, chainmaking, which technology was making less skilled and more seasonal... sweating meant the movement of work into unregulated premises, often the worker's home, just as often any backroom, basement, or garret shop...»

It was not exclusive to the UK, as government commissions of enquiry, for example, in the United States and Canada, would show. As far as the UK was concerned though, according to Schmiechen:

«Sweating ... was as Victorian as the railroad and the music hall.»

It was part of the essential decor.

Chapters 1 to 3 of this book are based on the causes of the Sweating system, while chapters 4 to 6 focus «on the role of the trade unions and the state in the long struggle to end sweating (The author also comments on the conditions of the working class generally in Victorian England.) In concluding, Schmiechen notes that:

«poverty was not chiefly a Malthusian certainly or a result of moral weakness, but the outgrowth of an exploitive industrial system...»