

Relations industrielles Industrial Relations



Les livres

Gérard Dion

Volume 5, Number 10, July 1950

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1023413ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1023413ar>

[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 document

Dion, G. (1950). Les livres. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 5(10), 98–98. <https://doi.org/10.7202/1023413ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1950

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/>

Les rapports judiciaires de Québec publiés par le Barreau de la province résument ainsi un jugement rendu par le juge Pettigrew de la Cour des sessions de la paix:

La Loi des relations ouvrières est intravires des pouvoirs de la Législature provinciale. N'est pas incompatible avec l'art. 502-A du Code criminel et, par conséquent, n'est pas inopérant l'art. 44 de la Loi des relations ouvrières qui prescrit une pénalité pour le défaut de se conformer aux obligations que cette Loi impose. Les corporations comme les individus, peuvent commettre une infraction criminelle. Bien que les commissions scolaires puissent ne pas réengager les instituteurs sans être tenues de donner des raisons de leur décision, elles sont cependant soumises aux prescriptions de l'art. 21 de la Loi des relations ouvrières et ne peuvent refuser d'employer une institutrice parce que, comme dans l'espèce, elle est présidente d'une association de salariés. L'autorisation de la Commission de relations ouvrières, requise par l'art. 49 de la Loi des relations ouvrières, est suffisamment libellée s'il appert que la Commission a donné sa décision en toute connaissance de cause. Dans l'espèce, elle renferme implicitement le texte de la requête et, conséquemment, contient tous les

éléments essentiels. Sous la Loi des convictions sommaires de Québec, la motion de cassation de la plainte est recevable seulement lorsqu'elle soulève des irrégularités qui ne peuvent être corrigées par amendement.

(Mlle Couture v. Commissaires d'école pour la Municipalité scolaire de Lauzon; M. le juge Pettigrew; Cour des sessions de la paix, no 37,801, Québec, le 30 mars 1950, R. B. de Q., C.S., mai-juin 1950, p. 201 sq.)

Vacances payées, facteur de stabilité

Dans un arbitrage qui a eu lieu en juillet 1949, les arbitres accordaient à l'unanimité une seconde semaine de vacances payées après cinq ans de services continus. Les arbitres donnaient pour raison qu'ils avaient en vue d'assurer une plus grande stabilité chez les employés de la Compagnie.

(Radiateur Plessis Limitée et le syndicat des employés de fonderies de Plessisville, Inc.; président, Me Roger Thibaudeau; arbitre patronal, Me Maurice Boulanger, C.A.; arbitre syndical, Me Marius Bergeron; sentence unanime, 22 juillet 1949.)

LES LIVRES

El Contrato Colectivo de Trabajo, su significado economico-social, Mexico 1949; *Modernization de las Relaciones de Trabajo*, aspectos de una nueva conciencia patronal, Mexico 1949. Ces deux ouvrages d'environ 60 pages chacun contiennent le compte rendu des Congrès de la *Confederacion Patronal de la Republica Mexicana*. Le premier étudie la convention collective de travail que l'on considère en général, par rapport aux parties contractantes, à l'entreprise et à l'économie nationale. Le second a trait à la modernisation des relations du travail et étudie surtout le rôle du patron dans ses relations avec les travailleurs, comme chef d'entreprise et par rapport à l'économie nationale. Les expériences par lesquelles les patrons mexi-

cains sont passés il n'y a pas si longtemps lorsqu'ils se sont vus en face d'un gouvernement à la merci de syndicats révolutionnaires, et la paix relative dans laquelle ils se trouvent actuellement donnent à ces travaux un caractère de réalisme et un sens des responsabilités sociales chrétiennes que l'on souhaiterait voir prendre aux groupements patronaux de notre pays.

Cette confédération patronale qui groupe la très grande majorité des employeurs mexicains ne croit pas que pour réaliser la paix dans les relations du travail, même en face de syndicats qui sont loin de s'inspirer de la doctrine de l'Eglise, il faille créer une atmosphère de névrose et organiser un patronat de combat. G.D.

STATISTIQUES ET INFORMATION

JOURS FERIES PAYES DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE LA PROVINCE DE QUEBEC

Voici une troisième et dernière tranche du travail fait en collaboration avec l'office de recherches du Département des relations industrielles de la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval et portant sur les jours fériés payés.

Le premier tableau nous donne une vue d'ensemble des clauses de jours fériés payés incluses dans 463 conventions collectives de travail déposées à la Commission de relations ouvrières de la province de Québec. Ces conventions couvrent tous les groupes d'établissements sauf les industries manufacturières, réparties selon le nombre d'employeurs accordant ces congés payés et d'employés intéressés. Toutes ces conventions étaient en vigueur au 31 décembre 1948.

Nous y constatons que 944 employeurs sur 1,930 ayant à leur emploi 28,806 travailleurs sur un total de 59,111 accordent de deux à quinze jours fériés payés par année. Par contre, 986 de ces 1,930 employeurs occupant 30,305 des 59,111 travailleurs n'accordent aucun congé payé. Il est facile aussi de constater que les fêtes religieuses dominent.

Les règles d'application suivantes se retrouvent dans quelques conventions. Ainsi quatorze de ces conventions exigent la présence au travail la veille et le lendemain du congé pour pouvoir bénéficier de la rémunération. Une convention exige la présence au travail pendant toute la semaine précédant le congé. Le minimum de service requis pour avoir droit aux fêtes payées stipulées dans la convention est de un mois dans une convention, de trois mois dans trois conventions, et d'un an dans quatre.

Quatre conventions n'accordent que demi-rémunération pour chaque jour de fête chômée. Une seule convention prévoit la compensation par un congé additionnel pour le jour férié survenant pendant la vacance annuelle d'un travailleur. Cent cinquante-trois conventions collectives déterminent l'observance des fêtes et stipulent une règle spéciale de rémunération pour le travail effectué ce jour-là.

Le deuxième tableau nous donne l'état des congés payés dans 702 conventions collectives de travail dans les industries manufacturières de la province de Québec. Ces conventions étaient en vigueur au 31 décembre 1948.