

## Pratiques interdites aux employeurs et aux associations ouvrières

Volume 1, numéro 3, novembre 1945

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023912ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023912ar>

[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 cet article

(1945). Pratiques interdites aux employeurs et aux associations ouvrières.

*Relations industrielles / Industrial Relations*, 1(3), 7–7.

<https://doi.org/10.7202/1023912ar>

Résumé de l'article

A titre documentaire, nous publions la section IV de la Loi des relations ouvrières de la province de Québec (S.R.Q., 1941, chapitre 162A).

## PRATIQUES INTERDITES AUX EMPLOYEURS ET AUX ASSOCIATIONS OUVRIÈRES

*A titre documentaire, nous publions la section IV de la Loi des relations ouvrières de la province de Québec (S.R.Q., 1941, chapitre 162A).*

### SECTION IV

#### PRATIQUES INTERDITES

**20.** Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs ne cherchera d'aucune manière à dominer ou à entraver la formation ou les activités d'une association de salariés.

Aucune association de salariés, ni aucune personne agissant pour le compte d'une telle association n'adhérera à une association d'employeurs, ni ne cherchera à dominer ou à entraver la formation ou les activités d'une telle association.

**21.** Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs ne doit refuser d'employer une personne parce qu'elle est membre ou officier d'une association, ni chercher par intimidation, menace de renvoi ou autre menacé, ou par l'imposition d'une peine ou par quelque autre moyen, à contraindre un salarié à s'abstenir de devenir membre ou officier ou à cesser d'être membre ou officier d'une association.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de suspendre, démettre, renvoyer ou déplacer un salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

**22.** Nul ne doit user d'intimidation ou de menaces pour amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association.

**23.** Sauf avec le consentement de l'employeur, personne ne peut, au nom ou pour le compte d'une association,

a) solliciter pendant les heures de travail l'adhésion d'un salarié à une association, ou

b) réunir au lieu du travail des salariés pour cette fin.

**24. 1.** Toute grève ou contre-grève est interdite tant qu'une association de salariés n'a pas été reconnue comme représentant du groupe de salariés en cause et tant que cette association n'a pas fait les procédures voulues pour la conclusion d'une convention collective et qu'il ne s'est pas écoulé quatorze jours depuis la réception, par le ministre du travail, d'un rapport du conseil d'arbitrage sur le différend. Tant que les conditions ci-dessus n'ont pas été remplies, un employeur ne doit pas changer les conditions de travail de ses salariés sans leur consentement.

**2.** Toute grève ou contre-grève est interdite pendant la durée d'une convention collective tant que le grief n'a pas été soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans ladite convention, ou à défaut de disposition à cette fin, en la manière prévue par la Loi des différends ouvriers de Québec chap. 167), et que quatorze jours ne se sont écoulés depuis que la sentence a été rendue sans qu'elle ait été mise à effet.

**3.** Rien dans le présent article n'empêche une interruption de travail qui ne constitue pas une grève ou une contre-grève.

**25.** Nulle association ou personne agissant au nom d'une association n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

**26.** Nulle association ayant conclu une convention collective, nul groupe d'employeurs ou de salariés membres d'une association ayant conclu une telle convention ne fera de démarches en vue de s'affilier à une autre association ou d'en devenir membre, sauf dans les soixante jours précédant la date d'expiration ou de renouvellement de la convention.

### CRISE DE CONFIANCE

*(Suite de la page 1)*

en cause. En définitive, ni les employeurs ni les syndicats ouvriers ne bénéficient de cette violation de la législation. En plus, ce désordre constitue une invitation à l'intervention toujours plus grande du pouvoir exécutif dans les relations industrielles. C'est aussi un bon moyen d'en arriver au chaos et à la dictature.

Dans l'intérêt général, il est à souhaiter que les employeurs et les syndicats ouvriers en viennent à une conception plus juste de leurs droits et de leurs responsabilités. Plus ils obligeront l'État à intervenir, moins les uns et les autres conserveront leur autonomie et leur liberté.

La législation ouvrière la plus parfaite devient inefficace lorsque les employeurs et les syndicats préfèrent les solutions de force à la justice.

### A CRISIS OF DISTRUST

*(From page 1)*

order and to the protection of the interests involved. As a result, neither the employers nor labour unions benefit by such violation of the law. Moreover, this disorder constitutes an invitation to the ever increasing intervention of the executive administration in industrial relations; it is also the surest way to chaos and dictatorship.

For the benefit of the public, it is to be hoped that both the workers' unions and the employers will come to understand their rights and responsibilities. The more they oblige the State to intervene, the less they both will retain their autonomy and liberty.

The most perfect labour legislation is ineffectual if the employers and trade-unions prefer solutions by force to justice.