

Relations industrielles Industrial Relations



Recherches en relations industrielles Research Work in Industrial Relations

Gérard Dion

Volume 2, numéro 3, novembre 1946

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023824ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023824ar>

[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

Dion, G. (1946). Recherches en relations industrielles / Research Work in Industrial Relations. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 2(3), 1–7.
<https://doi.org/10.7202/1023824ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1946

Ce document 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/>

Bulletin des Relations Industrielles

PUBLIÉ PAR LE DÉPARTEMENT DES RELATIONS INDUSTRIELLES
DE LA FACULTÉ DES SCIENCES SOCIALES DE LAVAL, QUÉBEC

T. R. P. G.-H. LÉVESQUE, o.p., *doyen* — GÉRARD TREMBLAY, *directeur* — J. O'CONNELL-MAHER, *assistant-directeur*
Abbé GÉRARD DION, *secrétaire* — CHARLES BÉLANGER, *assistant-secrétaire*

Vol. 2 — N° 3

30 novembre 1946

RECHERCHES EN RELATIONS INDUSTRIELLES

RESEARCH WORK IN INDUSTRIAL RELATIONS

Les répercussions économiques et sociales des relations du travail sont suffisamment connues pour qu'il soit inutile d'y insister, surtout lorsqu'on s'adresse aux premiers intéressés.

De la part de tous ceux qui désirent sincèrement la prospérité publique, il importe donc d'étudier sérieusement ces questions dans leurs principes, comme dans leur application. Toutefois, on est obligé de constater que trop souvent, en ces matières où l'intérêt, les préjugés et les passions trouvent un terrain fertile, on se contente trop facilement d'une observation superficielle et partielle des faits pour en tirer des conclusions *a priori* qu'on n'est pas loin d'ériger en principes absolus.

Pour remédier à cette situation, dans presque toutes les universités, qui sont des « écoles de haut savoir et de directives sociales », on a créé aujourd'hui des offices de recherches en relations industrielles dans lesquels sont utilisées les méthodes scientifiques pour observer, relever, classer ces faits sociaux et découvrir leurs tendances générales.

En relations industrielles, ces recherches peuvent porter sur tous les faits susceptibles d'observations dans les rapports qui existent entre les employeurs et les employés. Sans vouloir faire une énumération complète, on nous permettra de signaler qu'elles peuvent avoir pour objet les conventions collectives, les conditions de travail, les heures de travail, les taux de salaire, le mode de paiement des salaires, les réactions des employeurs, des travailleurs, du personnel de maîtrise, des syndicats ouvriers, l'organisation de l'administration du personnel et son fonctionnement, les plans de sécurité sociale, etc.

Tout en étant spéculatives, ces recherches permettent aux employeurs, aux syndicats ouvriers et aux gouvernants, de connaître les faits, de profiter de l'expérience des autres, et surtout de ne point s'aventurer dans des voies qui les conduiront à des impasses et les obligeront tôt ou tard à rebrousser chemin au prix de beaucoup de tribulations quand ce n'est pas la ruine des industries ou le désordre public.

Ces recherches, pour être utiles, sont faites dans le plus grand esprit d'objectivité, c'est-à-dire, qu'elles ne tendent à « prouver » ce que l'on sait déjà ou ce que l'on croit savoir ni encore moins ce que l'on aimerait voir exister. Elles sont faites en toute impartialité avec le seul souci de découvrir ce qui est et de bannir l'apriorisme en ce domaine. Ce n'est qu'après cela que leurs conclusions pourront être utilisées par les intéressés, que ce

(Suite à la page 2)

The economic and social consequences of Labour Relations are widely enough known not to be insisted upon specially where primarily interested parties in them are involved.

Any person sincerely interested in public prosperity will consequently deem it his duty to seriously look into those questions from the point of view of principles and of their application. However, anyone will be compelled to conclude that too often in such matters when personal interests, feathens and passions are numerous and thriving, people will be too readily satisfied of a superficial and partial observation of facts so as to come to *a priori* conclusions too easily brought up to the level of absolute principles.

So as to cure such evils, in almost every Universities, which are « schools of high learning and of social directives », we find today Research Bureaus in Industrial Relations which apply scientific methods to observe, collect and classify social facts so as to determine their general trends.

In the scope of Industrial Relations, such research work may bear upon all facts possible of observation in the relations between management and labour. While avoiding an exhaustive enumeration it may be said that such work may have, as its object, collective agreements ; working conditions ; hours of work ; wage rates ; type of wage determination ; employers, employees, foremen and union attitudes ; personal administration, organization and functioning ; social security plans, etc.

While being of speculative type, such research work allows employers, labour unions and government, to know the facts, to benefit by the experience of others and specially not to explore ways and means that might lead them to deadlocks and could sooner or later, compel them to revert to former methods at the cost of numerous troubles if not of industrial ruin and of public disorder.

This research, so as to be useful, is to be carried on with the greatest possible objectivity ; they are not intended to prove what is already known or what is believed to be known or to determine the rightfulness of a preconceived plan. It is to be made with all impartiality with the only purpose of getting down to the real fact and to eliminate *a priori* conclusions in this field. It is only if such objectivity is achieved, that the results of the work can be used by those interested, by employers or by labour unions in the policy they want to devise and carry out in their mutual relations or by

(Continued on page 2)

RECHERCHES EN RELATIONS INDUSTRIELLES

(Suite de la page 1)

soit les employeurs ou les syndicats dans la politique qu'ils veulent établir dans leurs relations mutuelles ou bien que ce soit les professeurs dans leur enseignement. Ces recherches sont une condition *sine qua non* de toute action prudente et réaliste.

Des difficultés sans nombre s'accumulent devant ceux qui veulent effectuer des recherches sérieuses en ce domaine particulièrement. En plus des qualités personnelles que nous avons signalées comme requises de la part de ceux qui s'y livrent, il faut être capable de se procurer toute la documentation sur ce sujet. Or la documentation, dans les relations du travail, ne peut s'obtenir sans la collaboration des employeurs ou des syndicats qui sont les principaux acteurs de ce champ d'exploration.

Malheureusement, nous sommes obligés de nous rendre compte qu'il existe de la part de ces gens une certaine défiance à l'égard des hommes de science. Est-ce qu'ils ont peur que les renseignements fournis puissent être dévoilés et ainsi nuire à leurs intérêts? C'est possible, mais qu'on en soit bien convaincu : les travailleurs sociaux sont tenus au secret professionnel et les conclusions générales de leurs enquêtes ne mentionnent pas les faits particuliers qui pourraient être facilement identifiés. Ici, dans la province de Québec, cette défiance est peut-être plus grande que partout ailleurs. On constate qu'un étranger obtiendra facilement certaines informations, même celles qui devraient être tenues cachées, tandis qu'on fermera simplement la porte à l'un des nôtres. Serait-ce encore par paresse ou insouciance? Peut-être aussi. On est tellement préoccupé par toutes sortes de problèmes que l'on n'a pas le temps de disposer de quelques minutes ou même d'une heure pour contribuer à une enquête. On oublie que les travaux d'approches qui les ont précédés ont été longs,

que toutes les précautions ont été prises pour ne pas embarrasser celui qui doit fournir les renseignements et surtout qu'on ne demande point d'informations autres que celles que l'enquêté est capable de donner. Enfin, que l'on songe à toutes les hésitations que les conclusions d'une enquête peuvent dissiper et peut-être aux faux pas qu'elles feront éviter. Pour sauver quelques minutes, on risque de perdre des heures et des journées. C'est d'ailleurs ce qu'ont compris aujourd'hui les grandes entreprises qui vont même jusqu'à réclamer certaines enquêtes longues et dispendieuses et à en défrayer le coût. Elles croient que c'est là faire un bon placement.

L'Office des recherches en relations industrielles de l'Université Laval veut rendre service à notre province en contribuant à faire un peu de lumière sur les problèmes des relations du travail. Actuellement, il est à préparer une enquête importante sur les motifs qui ont amené les employeurs et les syndicats à inclure dans leurs conventions collectives des clauses de sécurité syndicale et sur leur fonctionnement dans les faits. Le rapport des expériences qui ont été tentées de même que les informations fournies seront d'une grande valeur pour que l'on puisse se rendre compte, dans les faits, si ces clauses sont aussi dangereuses ou aussi profitables qu'on le soutient en certains milieux. Aucun doute que le résultat de cette enquête, si elle peut être menée à bonne fin, permettra de contribuer à éviter des discussions et des prétentions qui sont dommageables aux employeurs, aux syndicats et à l'ordre public. Pour cela, l'Office des recherches industrielles de Laval a besoin de la collaboration des employeurs et des syndicats. Nous avons toute raison d'espérer que les premiers intéressés seront aussi les premiers à la lui fournir.

GÉRARD DION,
directeur de l'Office des recherches.

SESSION INTENSIVE

La session intensive tenue, les 22 et 23 novembre, au Département des relations industrielles pour les employeurs et les directeurs de personnel, a été un franc succès. Près de cinquante entreprises industrielles ou commerciales y étaient représentées. Monsieur Louis Bilodeau, secrétaire de la section de Québec de l'Association professionnelle des industriels, a traité de la formation des contremaîtres et de la négociation des conventions collectives, et monsieur Germain Giroux, directeur du personnel à la Cie Limitée Dominion Corset, de Québec, a exposé le problème de l'instabilité du personnel. Les travaux furent suivis de discussions dirigées par l'abbé Gérard Dion, secrétaire du Département.

La session s'est terminée par un déjeuner au cours duquel des employeurs et des directeurs de personnel ont exprimé leur appréciation de la formule d'études accélérées utilisée par l'Université Laval. Des employeurs,

en faisant allusion aux avantages appréciables qui leur ont été fournis, ont souhaité la tenue prochaine de sessions du même genre, au cours desquelles des problèmes connexes seraient au programme. Monsieur l'abbé Dion, qui représentait officiellement le Département, a mentionné la décision, déjà prise à la Faculté, d'organiser des sessions à l'avantage du groupe des contremaîtres.

Le conférencier du dîner a été monsieur Gérard Tremblay, directeur du Département, qui a parlé de l'associationisme dans la civilisation actuelle. Le R. P. Georges-Henri Lévesque, Doyen de la Faculté, a également porté la parole. La Faculté, a-t-il déclaré, est, sans parti pris, au service de toute la société ; elle offre à tous ceux qui sont intéressés dans ces problèmes, un milieu élevé au-dessus des différentes mêlées, et tout à fait favorable à l'étude.

LOI DES RELATIONS OUVRIÈRES

N.D.L.R. — Nous présentons ici sous une forme plus claire la Loi des relations ouvrières (S.R.Q., 1941, chapitre 162 A) telle qu'amendée et du Règlement numéro 1 de la Commission de relations ouvrières. De cette façon, nous croyons que nos lecteurs pourront en avoir une vue d'ensemble complète et en faire plus facilement l'étude.

NOTES PRÉLIMINAIRES

I. — Quels sont les principes consacrés par la loi?

- 1) le principe de la liberté d'association ;
- 2) le principe des négociations obligatoires.

II. — Généralités :

- 1) l'objet de la loi est de déterminer le ou les agents pour fins de négociations ;
- 2) quiconque, pour les fins de la loi, peut se faire représenter par des représentants dûment mandatés ;
- 3) tout document exigé ou produit à la Commission doit lui être transmis en deux copies, à son siège social, en la cité de Québec, numéro 286, rue Saint-Joseph.

CHAPITRE PREMIER

ÉTUDE DES PRINCIPES CONSACRÉS PAR LA LOI

SECTION A

La liberté d'association

III. — Qui jouit du droit d'association?

Tout employeur et tout employé.

EXPLICATION : dans le texte de la loi, nous lisons le mot « salarié », au lieu du mot « employé ».

IV. — Comment la loi protège-t-elle le droit d'association?

Par des pratiques interdites.

V. — A quelles personnes s'appliquent ces pratiques interdites?

1) *Aux employeurs :* c'est-à-dire à eux-mêmes, à leurs agents et à leur association, interdiction de :

a) dominer ou entraver la formation ou les activités d'un syndicat ;

EXPLICATION : dans le texte de la loi, nous lisons le mot « association », au lieu du mot « syndicat ».

b) refuser d'employer une personne parce qu'elle est membre ou officier d'un syndicat ;

c) contraindre de quelque façon que ce soit un employé de s'abstenir ou de cesser d'être membre d'un syndicat ;

d) d'ordonner, d'encourager ou de supporter une contre-grève, c'est-à-dire, un refus de fournir du travail à un groupe d'employés ;

e) de ne pas reconnaître un syndicat qui détient un certificat de reconnaissance.

2) *Aux agents des employés :* interdiction de

a) solliciter pendant les heures de travail des adhésions à un syndicat ;
b) réunir au lieu du travail des employés dans le but de solliciter leur adhésion à un syndicat ;

} sans le consentement de l'employeur.

3) *Aux agents des employés et aux syndicats :* interdiction de

a) adhérer à une association d'employeurs ;
b) dominer ou entraver la formation ou les activités d'une association d'employeurs ;
c) d'ordonner, d'encourager ou de supporter une grève, c'est-à-dire une cessation concertée de travail par un groupe d'employés.

4) *A tous :* interdiction

d'user { d'intimidation, de menaces, } d'un syndicat ou d'une association d'employeurs.
pour amener quiconque à { devenir membre, s'abstenir de devenir membre, cesser d'être membre. }

VI. — La loi limite-t-elle ce droit d'association?

Oui, car sauf dans les soixante (60) jours précédant la date d'expiration ou de renouvellement de la convention,

1) une association d'employeurs ou un syndicat qui a conclu une convention collective ;

2) un groupe d'employeurs ou d'employés, membres d'une association d'employeurs ou d'un syndicat.

} ne feront des démarches en vue de { s'affilier à une autre association d'employeurs ou à un autre syndicat; devenir membre d'une autre association d'employeurs ou d'un autre syndicat. }

SECTION B

Les négociations obligatoires

VII. — Quelles sont les personnes que la loi ne considère pas comme employés?

1) Les personnes employées à titre de { gérant, surintendant, contremaître, représentant de l'employeur dans ses relations avec ses employés ; }

EXPLICATION : D'après une résolution de la Commission des relations ouvrières en date du 16 juin 1944 le mot « contremaître » signifie « généralement la personne

en charge d'un département ou de parties d'icelui, n'étant pas habituellement astreinte à un travail manuel et dont les fonctions et pouvoirs consistent soit à diriger la production, soit à ordonner et surveiller le travail de l'établissement, soit à engager ou congédier les employés ».

- 2) les directeurs et administrateurs d'une corporation ;
- 3) les professionnels ou ceux admis à l'étude des professions ;
- 4) les domestiques de maison ;
- 5) les personnes employées dans une exploitation agricole.

EXPLICATION : D'après la Loi du salaire minimum (S.R.Q., 1941, ch. 164), l'expression « exploitation agricole » signifie « une ferme mise en valeur par l'exploitant lui-même, ou par l'entremise d'employés ».

VIII. — Quelles sont les procédures AVANT les négociations?

- 1) pour le syndicat ou l'association d'employeurs : une requête écrite adressée à la Commission, accompagnée :
 - a) d'une résolution autorisant cette requête, dont une copie est attestée par la signature du président et du secrétaire ;
 - b) d'une copie ou exemplaire de sa constitution et de ses règlements ;
 - c) d'un état des droits

{	d'initiation,
	d'entrée,
	de cotisation ;
 - d) des noms et adresses des officiers et des représentants du syndicat.

N. B. 1) — Un ou plusieurs syndicats peuvent s'unir pour former la majorité absolue des employés.

2) Sur demande, la Commission fournit la formule nécessaire à la requête de reconnaissance.

- 2) pour la Commission :
 - a) elle procède à la vérification des livres et archives du syndicat ou de l'association d'employeurs.

EXPLICATION : c'est l'enquête des inspecteurs de la Commission

b) elle pourra reconnaître comme membre d'une association une personne qui remplira les conditions suivantes :

- 1) âge : au moins seize (16) ans ;
- 2) admission régulière comme membre et signature d'une carte d'adhésion dûment datée ;
- 3) paiement personnel d'un droit d'entrée ou d'initiation d'au moins un dollar (\$) ;
- 4) cotisations : obligation de payer au moins cinquante cents (\$0.50) par mois ;
- 5) comme nouveau membre, paiement personnel des cotisations pour au moins un (1) mois ;
- 6) comme membre déjà initié : ne pas être en retard pour plus de trois (3) mois dans le paiement des cotisations ;
- 7) occuper régulièrement un emploi se rattachant aux occupations normales de l'employeur.

c) elle peut ordonner le vote au scrutin secret d'un groupe désigné d'employés, si

- 1) elle croit qu'une contrainte a été exercée sur certains d'entre eux pour les empêcher ou les forcer d'adhérer à un syndicat ;

2) les employés sont membres de plus d'un syndicat en nombre suffisant pour influencer sur la décision.

EXPLICATION : Cela signifie que chacun des syndicats rivaux compte comme membre en règle au moins la majorité absolue des employés visés par les requêtes.

N. B. — Dans le cas

{	l'employeur est tenu de le faciliter ;
	les employés sont tenus de voter à moins d'excuse légitime.

 d'un tel vote,

IX. — Quelle est la situation des parties durant la période comprise entre la date de la requête pour reconnaissance syndicale, et la fin des procédures pour la conclusion d'une convention collective?

- 1) les employés ne peuvent faire une grève tant que :
 - a) leur syndicat n'a pas été reconnu comme représentant du groupe des employés en cause ;
 - b) toutes les procédures voulues pour la conclusion d'une convention collective de travail n'ont pas été épuisées ;
 - c) quatorze (14) jours ne se sont pas écoulés depuis la réception par le ministre du Travail du rapport du conseil d'arbitrage sur le différend.

N. B. — Reste permise une interruption de travail qui ne constitue pas une grève.

- 2) l'employeur ne peut
 - a) changer les conditions de travail de ses employés sans obtenir leur consentement ;

EXPLICATION : l'expression « conditions de travail » est prise dans son sens le plus général et signifie entre autres, les heures de travail, les salaires payés, les techniques de production, etc . . .

b) faire une contre-grève, c'est-à-dire refuser de fournir du travail à un groupe d'employés.

N. B. — Reste permise une interruption de travail qui ne constitue pas une contre-grève.

X. — Quelles sont les conséquences d'une requête de reconnaissance?

- 1) Pour la commission :

Dans le cas d'acceptation de la requête, émission d'un certificat de reconnaissance qui demeure la propriété de la Commission et qui, dans le cas de révocation, devra lui être retourné.

N. B. — La Commission avise par écrit l'employeur ou l'association d'employeurs dans le cas d'accord, refus, confirmation ou révocation d'un certificat de reconnaissance.

- 2) Pour l'employeur ou l'association d'employeurs : qui a reçu l'avis dont il est fait mention au « 1) » de la question XI,

obligation

{	envers la totalité de ses employés
	ou
	envers les groupes déclarés distincts par la Commission,

- a) de reconnaître comme représentant collectif des employés ou des groupes d'employés à son emploi, les représentants du ou des syndicats groupant la majorité absolue des dits employés ou des dits groupes d'employés ;

EXPLICATION : les mots « majorité absolue » signifient cinquante pour cent (50%) plus un employé. Exemple, s'il y a deux cents (200) employés, dans l'établissement ou dans le groupe, le syndicat doit en grouper au moins cent un (101).

b) de négocier de bonne foi, avec eux, une convention collective de travail.

EXPLICATION : l'expression « de bonne foi » signifie en vue d'en arriver à un accord.

3) *Pour le syndicat :*

qui a reçu l'avis dont il est fait mention à la note de « 1) » de la question XI, obligation de négocier de bonne foi, avec l'association d'employeurs, une convention collective de travail.

XI. — Quelles sont les procédures des NÉGOCIATIONS?

1) *Pour le syndicat reconnu :*

il peut donner à l'employeur ou à l'association d'employeurs avec qui il veut négocier, un avis écrit d'au moins huit (8) jours, indiquant la date, l'heure, et le lieu

où ses représentants seront prêts à le rencontrer lui-même ou ses représentants ou ceux de l'association.

N. B. — L'association d'employeurs peut donner semblable avis au syndicat.

2) Chaque partie a le droit si

<p>a) les négociations se poursuivent sans succès pendant trente (3) jours,</p> <p>b) une partie croit qu'il ne sera pas possible de les compléter dans un délai raisonnable.</p>	<p>d'en donner avis à la Commission en exposant les difficultés rencontrées.</p>
---	--

3) *La Commission,*

sur réception de tel avis, doit en informer le Ministre du Travail, lequel charge sans délai un conciliateur

a) de conférer avec les parties ;

b) de tenter d'effectuer une entente.

N. B. — Quel est le délai accordé au conciliateur ?

Quatorze (14) jours, après quoi, il fait rapport au ministre; chacune des parties reste libre de consentir à une extension de ce délai.

4) *Le ministre du Travail*

doit, si le rapport du conciliateur atteste qu'une entente n'a pas été possible, nommer un conseil d'arbitrage suivant la Loi des différends ouvriers de Québec, (S.R.Q., 1941, ch. 167),

car le rapport du conciliateur tient lieu de la demande prévue en la dite loi.

XII. — Quelle est la procédure APRÈS les négociations?

Chaque partie a le devoir d'en transmettre sans délai à la Commission, pour dépôt dans ses archives deux exemplaires ou deux copies certifiées (si la convention est reçue par un notaire).

La convention ne prend effet qu'à compter de ce dépôt.

N. B. — Le dépôt d'une convention conclue sous la Loi des syndicats professionnels se fait au bureau du ministre du travail et dispense les parties du dépôt à la commission, lequel est fait par le ministre.

XIII. — Quelle peut être la durée de la convention collective de travail?

Une convention peut être conclue pour une période maxima d'une (1) année.

On peut convenir qu'elle se renouvellera d'année en année, à moins qu'une des parties ne donne un avis écrit à l'autre partie,

dans un délai qui ne doit pas être de plus de soixante (60) ni de moins de trente (30) jours avant l'expiration de chaque période.

EXPLICATION : c'est un avis de non-renouvellement.

XIV. — Quelle est la durée du certificat de reconnaissance?

1) *Pour le détenteur du certificat :*

Une période d'un (1) an, renouvelable automatiquement, s'il n'y a pas opposition.

2) *Pour le syndicat adverse :*

Il peut, entre le soixantième (60e) et le trentième (30e) jour qui précèdent l'expiration ou la date de renouvellement de la convention collective,

présenter à la Commission une requête en vue d'être reconnu aux lieu et place du syndicat signataire, soit pour

représenter { tous les employés
ou
un groupe mieux approprié.

XV. — Quel est l'effet de la requête du syndicat adverse si elle est acceptée par la Commission?

La convention collective de travail qui régissait les employés ou les groupes d'employés, pour lesquels le syndicat adverse vient d'être reconnu, cesse d'être en vigueur à partir de la date du renouvellement qui suit la date de la requête, nonobstant le défaut d'avis de non-renouvellement par l'une ou l'autre des parties.

XVI. — Quelle est la situation des parties après la conclusion de la convention?

<p>1) a) <i>Pour les employés :</i> toute grève est interdite</p> <p>b) <i>Pour l'employeur :</i> toute contre-grève est interdite</p>	<p>a) tant que le grief n'a pas été soumis à l'arbitrage en la manière prévue par la Loi des différends ouvriers de Québec;</p> <p>b) tant que quatorze (14) jours ne se sont écoulés depuis que la sentence a été rendue sans qu'elle ait été mise à effet.</p>
--	--

N. B. — Reste cependant permise une interruption de travail qui ne constitue pas une grève ou une contre-grève.

2) *Le syndicat ou ses agents :*

ne peuvent { ordonner
encourager
supporter } un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

3) *Le syndicat minoritaire :*

a) *définition :* s'il réunit au moins vingt (20) employés correspondant à au moins dix pour cent (10%) du groupe soumis à la convention collective conclue par l'autre syndicat ;

b) *ses droits :* il peut soumettre par écrit au nom de ses membres, à l'employeur qui est partie à cette convention, tout grief résultant d'une violation de la loi ou de la convention collective de travail.

4) *l'employeur* :

Lorsqu'un grief lui est soumis par écrit par le syndicat minoritaire, il doit immédiatement convoquer le représentant du syndicat qui est partie à cette convention et le représentant du syndicat minoritaire, pour être entendus lors de l'examen de ce grief.

XVII. — Quelle est la valeur d'une convention collective de travail qu'un employeur a conclue volontairement avec le syndicat représentant ses employés?

EXPLICATION : le mot « volontairement » signifie que le syndicat n'est pas reconnu par la Commission.

1) Cette convention est censée être conclue pour une période maxima d'une année et se renouveler automatiquement d'année en année ;

2) Cette convention demeure en vigueur

a) jusqu'au jour où un autre syndicat sera reconnu par la Commission pour représenter tous les employés qu'elle régit ou certains groupes d'entre eux ;

b) jusqu'à ce que la Commission décide, à la demande de l'employeur, qu'à la conclusion ou renouvellement de cette convention, le syndicat ne comptait pas parmi ses membres le pourcentage requis pour être reconnu suivant les dispositions de la loi.

CHAPITRE DEUXIÈME

ADMINISTRATION DE LA LOI

SECTION A

Pouvoirs de la Commission

XVIII. — Quels sont les pouvoirs de la Commission?

1) Elle a tous les pouvoirs de commissaires nommés en vertu de la Loi des Commissions d'enquête ; (S.R.Q., 1941, ch. 9).

2) elle peut faire des règlements pour régler

a) l'exercice de ses pouvoirs,

b) la procédure de ses enquêtes, etc . . .

lesquels { approbation du lieutenant-gouverneur en
entrent en Conseil
vigueur } et
sur { publication dans la *Gazette officielle de Québec* ;

3) s'il n'y a pas de règlement, elle peut dans toute affaire qui lui est soumise, prescrire tout acte ou formalité qui pourrait l'être par règlement et avec le même effet ;

4) elle peut autoriser des fonctionnaires à vérifier en tout temps auprès de tout syndicat ou de tout employeur l'observance de la présente loi ;

5) elle peut émettre des certificats de reconnaissance ;

6) elle peut pour cause, reviser ou révoquer :

a) toute décision et tout ordre rendus par elle ;

b) tout certificat qu'elle a émis.

SECTION B

Pénalités, sanction et poursuites prévues par la loi

XIX. — Quelles sont les principales pratiques interdites pour lesquelles la loi prévoit des pénalités?

1) Pour un employeur ou une association d'employeurs ou un syndicat qui ferait défaut de se conformer au « 2) » ou au « 3) » de la question X,

2) Pour quiconque qui con- { déclare } une grève
trairement aux dispositions { provoque } ou une
de la loi { participe à } contre-grève

3) Pour quiconque qui fait défaut de se conformer à une obligation ou à une prohibition imposée par la loi ou par un règlement ou une décision de la Commission.

4) Pour tout fonctionnaire de la Commission ou autre personne agissant sous ses ordres, qui révèle à d'autres qu'à la Commission, un fait dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

N. B. — 1) Une personne qui aide à commettre une infraction ou conseille de la commettre, est partie à cette infraction est passible au même titre ;

dans le cas où l'infraction est commise par une corporation, une association d'employeurs ou un syndicat, est coupable de l'infraction tout directeur, tout administrateur, gérant ou officier qui, de quelque manière, approuve l'acte qui constitue l'infraction ou y acquiesce.

2) Si plusieurs personnes forment l'intention commune de commettre une infraction, chacune d'elles est coupable de chaque infraction commise par l'une d'elles dans la poursuite de la commune intention.

XX. — La Commission peut-elle ordonner la dissolution d'un syndicat ou d'une association d'employeurs?

Oui,

a) lorsqu'un syndicat cherche à dominer ou à entraver la formation ou les activités d'une association d'employeurs ;

b) lorsqu'une association d'employeurs cherche à dominer ou à entraver la formation ou les activités d'un syndicat.

XXI. — Comment s'intendent les poursuites pénales prévues par la loi?

Une poursuite pénale ne peut être intentée qu'avec { l'autorisation écrite de la Commission
ou
le consentement du procureur général.

MARIUS BERGERON.

NOTICES BIOGRAPHIQUES

MARIUS BERGERON, L.L.D., L.S.SOC., ancien élève de notre Faculté des Sciences sociales, actuellement attaché à la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada comme conseiller technique.

EGBERT MUNZER, Docteur en droits civil et public, ancien membre du Ministère de l'Économique du Reich Allemand ; plus tard professeur à l'Université de Saint-François-Xavier à Anti-

gonish, et statisticien de l'université de Toronto ; maintenant directeur du Département d'Économique à la Faculté des Sciences sociales de l'Université Laval.

GÉRARD DION, L.Th., L.Ph., L.S.SOC., professeur à la Faculté des Sciences sociales, secrétaire du Département des Relations industrielles et directeur de l'Office des recherches de ce département.

RESEARCH WORK IN INDUSTRIAL RELATIONS

(From page 1)

teachers before their students. Such research work is a *sine qua non* condition of any prudent and realistic action.

Numerous difficulties are faced by those willing to carry on serious research work particularly in this field. Those willing to initiate the work must first possess the personal qualities already referred to and must further be in a position to obtain full documentation on the subject. Such documentation in Industrial Relations cannot be secured without the cooperation of employers and labour unions which are the main elements in this field of exploration.

Unfortunately, it is to be admitted that management and labour entertain a degree of apprehension towards scientific minds. Are they scared that the secret information may be passed on and become harmful to their interests? It is always possible, but the following conviction is necessary: Social Workers are bound to professional secret and the general conclusions of their investigations do not mention scientific facts which could be easily identified. In the Province of Quebec, such apprehension may be greater than anywhere else. It is known that an outsider will easily secure information even of the type that should remain secret, while cooperation will be refused to some of our own people. Would it be laziness or lack of care? This is also possible. People are so worried by all sorts of problems that they will refuse a few minutes or even one hour to contribute to the success of an investigation. It is forgotten that spade work before the investigation has been long and that every precaution has been taken so as to avoid embarrassment to the person which will have to supply information; and on top of everything, no information is requested if it is not easily obtainable

from the contributing person. Finally it is to be born in mind that many hesitations will be eliminated by the conclusions of an investigation and that, as a consequence, many unwarranted decisions may be avoided. In relation to an investigation, a lot of people may be minute wise but hour and even day foolish. The most important concerns have realized the soundness of this point of view and they now even ask for comprehensive and lengthy investigations and go as far as to be willing to pay for their costs; they believe that there is a sound investment.

The Research Bureau of the Industrial Relations Department of Laval University is anxious to serve our Province while contributing to shed light on the various problems of Industrial Relations. Presently, the Bureau is preparing an important investigation on the reasons for which management and labour unions have decided to incorporate in their collective agreements Union Security provisions and also on their factual consequences. The report of experiences to date together with the obtained information, will be most valuable if we want to determine factually if such clauses are as dangerous or as profitable that it is believed among various circles. It is obvious that the results of such an investigation, if it may be carried out successfully, will contribute to eliminate discussions and claims really harmful to employers, labour unions and public order. For that purpose, the Industrial Relations Research Bureau of Laval University needs the cooperation of both management and labour. We have every reason to hope that those mainly interested will also be the first to give such cooperation.

GÉRARD DION,
Director of the Research Bureau.

L'INTERCONFESSIONNALITÉ DES ASSOCIATIONS OUVRIÈRES CHRÉTIENNES DE L'ALLEMAGNE

(Suite de la page 8)

nouvelles circonstances n'auront pas rendu cette tolérance ou inopportune ou illégitime; à condition, toutefois, que des précautions spéciales soient prises pour éviter les dangers qui, ainsi que Nous l'avons dit, sont inhérents aux associations de cette nature.

Certes, Nous n'en doutons pas, Vénérables Frères, ces prescriptions, vous veillerez à leur observation religieuse et inviolable, et vous serez zélés et assidus à Nous informer sur une question d'une telle gravité. Mais puisque Nous avons évoqué cette cause et que, les évêques consultés, c'est à Nous de prononcer le jugement, Nous enjoignons à tous les hommes de bien qui comptent dans les rangs catholiques de *s'abstenir désormais de toute controverse sur ce point*; et il Nous plaît d'augurer que, zélés pour la charité fraternelle et pleinement soumis à Notre autorité ainsi qu'à celle de leurs pasteurs, ils se conformeront entièrement et sincèrement à Nos prescriptions ». (1)

Les associations ouvrières chrétiennes de l'Allemagne

(1) *Actes de Pie X*, Maison de la Bonne Presse, Paris, Tome VII, p. 271 s.

progressèrent régulièrement à la suite de cette décision. Elles comptaient, vers 1920, plus d'un million de membres et exercèrent leur influence sur la pensée et la législation sociale particulièrement pendant la république Weimar; les unions ouvrières socialistes, soi-disant « neutres », dont l'effectif était plus nombreux, n'y échappèrent pas non plus. D'éminents syndiqués chrétiens, — catholiques et protestants, — devinrent des chefs politiques, tels Adam Stegerwald et Heinrich Brüning. Les nazis se devaient de persécuter et de détruire ultérieurement les syndicats chrétiens ainsi que les autres associations indépendantes; cet événement à lui seul semblerait suffire à justifier leur *raison d'être* ainsi que le rôle salutaire qu'ils exercèrent en Allemagne prénazie. Des tentatives sont faites actuellement en vue de raviver les syndicats chrétiens en Allemagne, et il semble bien qu'ils seront appelés à assumer encore une importante fonction dans ce pays si grandement industrialisé dont les exploits politiques ont été moins heureux que son influence sociale et économique dans le monde.

EGBERT MUNZER.