

Relations industrielles Industrial Relations



Notices biographiques

Volume 2, numéro 3, novembre 1946

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1024070ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1024070ar>

[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

(1946). Notices biographiques. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 2(3), 6–6. <https://doi.org/10.7202/1024070ar>

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

Cet 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/>

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.