

## **Pratiques interdites et liberté syndicale** **Forbidden Practices and Freedom of Association**

Gérard Tremblay

Volume 2, numéro 10, juin 1947

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023884ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023884ar>

[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

Tremblay, G. (1947). Pratiques interdites et liberté syndicale / Forbidden Practices and Freedom of Association. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 2(10), 1–8. <https://doi.org/10.7202/1023884ar>

# 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° 10

30 juin 1947

## PRATIQUES INTERDITES ET LIBERTÉ SYNDICALE

La législation relative aux relations patronales-ouvrières qui s'est précisée dans la plupart des pays industriels, comporte l'acceptation du principe de la liberté syndicale. Cette liberté syndicale ne devait pas évidemment rester sur le plan théorique; elle devait être protégée par une législation complémentaire appropriée qui saurait garantir, en droit et en fait, la pratique de la liberté syndicale et pour les employeurs et pour les salariés. Le National Labor Relations Act des États-Unis avait, dès 1935, posé certaines normes protégeant la liberté d'organisation des ouvriers. Les législations canadiennes, qu'elles soient de juridiction fédérale ou provinciale, ont elles aussi déterminé les pratiques interdites ou agissements déloyaux qu'employeurs et salariés devaient éviter pour que leur liberté syndicale ne soit pas un vain mot mais une réalité juridique.

Qu'est-ce d'abord que la liberté syndicale? C'est la liberté aussi bien pour les travailleurs que les employeurs de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts matériels et moraux dans des syndicats de leur choix pouvant poursuivre leur but par tous les moyens non contraires à la morale et à la loi.

Il y a dans cette définition deux éléments: la liberté d'association et la liberté d'action syndicale. Il ne suffit pas, en effet, que la législation se limite à reconnaître la liberté d'association que le droit naturel proclame mais il est nécessaire que l'exercice de ce droit, ou la liberté d'action syndicale, soit entièrement protégé. C'est à cette fin que les lois modernes de relations ouvrières ont mis au ban une série d'agissements déloyaux interdits soit aux employeurs, soit aux salariés.

Nous nous proposons d'étudier brièvement, en regard de la Loi des relations ouvrières du Québec, les pratiques interdites contenues dans le projet de loi du Sénat américain amendement le National Labor Relations Act. La législation a été approuvée le 16 mai dernier par un vote de 68 à 24 des sénateurs américains. Il s'agit du projet Taft, sénateur d'Ohio et président du Comité du Travail au Sénat. La Chambre des Représentants, à l'instigation du député Hartey, a de son côté approuvé un projet législatif à tendance plus restrictive. Il s'agit maintenant pour la conférence conjointe du Sénat et de la Chambre de préparer un bill définitif qui sera sans doute agréé à moins que celui-ci ne ralliant pas les deux-tiers des votes, le président Truman le rejette par son droit de veto.

(Suite à la page 2)

## FORBIDDEN PRACTICES AND FREEDOM OF ASSOCIATION

The legislation relating to employer-employee relations which has been adopted by most industrial countries implies the acceptance of the principle of freedom of association. Obviously, freedom of association was not meant to remain a theoretical entity but was to be protected by adequate complementary legislation capable of guaranteeing, in theory and in practice, the liberal use of such freedom of association by employers and employees alike. As far back as 1935 the National Labor Relations Act of the United States of America had laid down certain standards for the protection of the workers' freedom of association. Canadian labour laws, both federal and provincial, have also dealt with the forbidden or unfair practices which employers and workers must avoid so that their freedom of association be not a mere word but a juridical reality.

In the first place, what is freedom of association? It is the freedom for workers and employers alike to organize and join, for the defence of their collective economic and moral interests, unions of their own choosing capable of pursuing their objects by all means consistent with the law and Christian ethics.

The foregoing definition comprises two elements: freedom of association and freedom of syndical action. Indeed, it is not enough for legislation to confine itself to acknowledging the freedom of association, since that right is already proclaimed by common law; the law must also adequately protect the use of that right, the freedom of syndical action. That is why modern legislation on industrial relations has banished quite a number of unfair labour practices, and has forbidden both employers and workers to make any use whatsoever of them.

Let us now make a brief analysis of the forbidden labour practices referred to in the draft that was tabled in the U. S. Senate for the purpose of amending the U. S. National Labor Relations Act, and let us also compare our findings with the provisions of the Labour Relations Act of the Province of Quebec. The aforesaid draft was approved by a vote of 68 to 24, in the U. S. Senate, on May 16 last. It is called the Taft Bill, and was presented by Mr. Taft, Senator for Ohio and Chairman of the Senate Committee on Labour. The House of Representatives, on deputy Hartey's instigation, has subsequently approved a draft of more restrictive nature. The Senate and the House of Representatives in Congress assembled will now have to pre-

(Continued on page 6)

(Suite de la page 1)

## QUELQUES POINTS DE COMPARAISON ENTRE LE N.L.R.A. ET LA LOI DU QUÉBEC

### *Droit d'organisation*

Les articles 7 et 8 du National Labor Relations Act révisé par le bill Taft sont intitulés: « Droits des salariés et des employeurs ». L'article 7 se lit comme suit:

« Les salariés auront le droit de s'organiser ou de former, de joindre ou de soutenir des organisations ouvrières, de négocier collectivement par l'organe des représentants de leur choix et d'entreprendre des actions concertées aux fins de négociations collectives ou d'autres actes d'aide ou de protection mutuelle. »

Cet article est la reproduction intégrale de celui du N.L.R.A. 1935. Il est l'équivalent de l'article 3 de la Loi des relations ouvrières du Québec:

« Tout employeur et tout salarié ont droit d'être membre d'une association et de participer à ses activités légitimes. »

Le bill Taft, on l'a remarqué, ne proclame ce droit que pour les salariés. Dans son préambule, le N.L.R.A. proclame par ailleurs que les employeurs sont déjà organisés sous la protection de la loi dans les formes corporatives ou autres des associations de propriétaires.

### *Pratiques interdites aux employeurs*

a) Les deux premiers paragraphes de l'article 8 du bill Taft déclarent:

« Seront considérés comme des agissements déloyaux de la part d'un employeur:

1° toute intervention, entrave ou coercition à l'égard de ses salariés dans l'exercice des droits garantis par l'article 7;

2° le fait d'imposer sa volonté ou d'intervenir dans la formation ou la gestion d'une organisation ouvrière ou d'accorder à celle-ci un appui financier ou autre.

Toutefois, sous réserve des règlements rendus et publiés par le Conseil en vertu de l'article 6, l'employeur aura la faculté de permettre à des salariés de conférer avec lui durant les heures de travail sans perte de temps ou de paie. »

L'article 20 de la Loi des relations ouvrières prohibe en raccourci les mêmes agissements déloyaux:

« 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. »

b) Le bill Taft considère également comme troisième agissement déloyal à l'égard des salariés le fait d'encourager ou de discréditer l'affiliation à une organisation ouvrière en faisant une distinction en ce qui concerne le louage des services ou les garanties de stabilité, termes et conditions d'emploi. Rien cependant ne sera de nature à empêcher un employeur de conclure une convention avec une organisation ouvrière aux fins d'exiger comme condition d'emploi l'affiliation à une telle organisation ouvrière pourvu que ce soit le ou après le trentième jour suivant l'embauchage; pourvu que telle organisation soit l'organe représentatif des salariés prévu à l'article 9 et qu'il soit le groupement compétent pour négocier collectivement.

L'article 21 de la Loi des relations ouvrières qui est à rapprocher du texte précédent, dit ce qui suit:

« 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 menace, 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 avis 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. »

c) Le bill considère comme agissements déloyaux le fait de congédier un salarié ou de lui faire subir un traitement discriminatoire en raison du fait qu'il a proféré des accusations ou témoigné en vertu de la présente loi.

La Loi des relations ouvrières ne comporte aucune disposition de cette nature pour protéger les salariés alors que la Loi de la convention collective y a, par ailleurs, pourvu.

d) Il est également prohibé aux employeurs de refuser de négocier collectivement avec les représentants de ses salariés sous réserve des dispositions de l'article 9.

L'article 4 de la Loi des relations ouvrières impose à l'employeur l'obligation de reconnaître comme représentants collectifs des salariés à son emploi, les représentants d'une association groupant la majorité desdits salariés et de négocier de bonne foi avec eux une convention collective de travail. Obligation et prohibition s'équivalent.

e) Enfin, une sixième pratique interdite dans le bill Taft est constituée par le fait de violer les dispositions d'une convention collective ou les termes d'une convention aux fins de soumettre un différend à l'arbitrage. Toutefois, le Conseil peut renvoyer toute plainte basée sur le présent paragraphe si l'association ouvrière a violé les dispositions d'un tel accord ou a refusé de se conformer à une ordonnance du Conseil.

La Loi des relations ouvrières possède une disposition équivalente et même supérieure en ce sens que par son article 24 elle interdit tout lock-out pendant la durée d'une convention collective tant que le grief n'a pas été soumis à l'arbitrage en la manière prévue par la Loi des différends ouvriers de Québec. (Voir paragraphe 2 de l'article 24).

### *Pratiques interdites aux salariés*

Le National Labor Relations Act actuellement en vigueur ne contient aucune pratique interdite aux salariés. Les employeurs américains ont, cela va de soi, protesté avec énergie et insistance pour que le législateur, s'il avait jugé à propos de restreindre les droits des employeurs, accepte également de délimiter certains droits des salariés et de leur interdire, le cas échéant, des agissements déloyaux à préciser.

L'arrêté fédéral C.P. 1003 de même que la Loi des relations ouvrières du Québec réunissent sous la rubrique « Pratiques interdites » les prohibitions aux employeurs et aux salariés de s'attaquer aux droits fondamentaux des uns et des autres et à tout le moins de nuire à l'exercice du droit d'association.

Le bill Taft détermine cinq pratiques interdites aux salariés:

« Seront considérés comme des agissements déloyaux de la part d'une organisation ouvrière ou de ses représentants:

a) Le fait d'imposer une entrave ou une coercition: 1° à l'égard des salariés dans l'exercice de leurs droits garantis par l'article 7 sous la réserve que le présent paragraphe ne met nullement en cause le droit d'une organisation ouvrière de prescrire ses propres règlements en ce qui touche l'obtention ou la garde du titre de membre dans ladite association; 2° à l'égard d'un employeur à l'occasion du choix de ses représentants pour fins de négociation collective ou d'ajustement des griefs. »

Notre Loi des relations ouvrières a des dispositions équivalentes par son article 22 qui dit:

« 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. »

Le deuxième paragraphe de l'article 20 de notre Loi des relations ouvrières fait défense à une association de salariés ou à toute personne agissant pour le compte d'une telle association d'adhérer à une association d'employeurs ou de chercher à dominer ou à entraver la formation ou les activités d'une telle association.

b) « Le fait pour une organisation ouvrière de persuader ou de tenter de persuader un employeur de distinguer à l'égard d'un salarié à qui ladite association ouvrière refuse ou supprime le titre de membre pour toute raison autre que le refus de payer des cotisations et les droits d'entrée généralement requis pour l'obtention ou le maintien du titre de membre ou parce que ledit salarié a participé à des activités destinées à désigner l'agent négociateur selon l'article 9 alors qu'une question de représentation syndicale pouvait être mise en cause. »

Ce texte un peu lourd est assez bien couvert par les articles 21 et 22 de notre Loi des relations ouvrières.

c) « Le fait pour une organisation ouvrière de refuser de négocier collectivement avec un employeur sous la réserve que ladite association ouvrière est vraiment représentative des salariés selon les dispositions de l'article 9. »

Notre Loi des relations ouvrières, au lieu de considérer comme pratique interdite le refus de négocier, a imposé, par l'article 4, à un employeur l'obligation de négocier de bonne foi une convention collective avec l'association ouvrière accréditée.

d) « Le fait pour une organisation ouvrière de participer à ou d'encourager les salariés d'un employeur à se mettre en grève ou à refuser de façon concertée d'utiliser, fabriquer, transformer, transporter ou manutentionner ou ouvrir un produit, objet, matière ou biens d'usage ou d'accomplir un service dans le cours de leur emploi:

1° dans le but de contraindre ou d'obliger tel employeur ou toute autre personne de cesser d'utiliser, vendre, manutentionner ou transporter les produits d'un autre employeur ou manufacturier ou de cesser de commercer avec tout autre personne;

2° dans le but d'obliger un autre employeur à reconnaître ou à négocier avec une organisation ouvrière à moins que telle organisation ait été certifiée comme représentant de tel salarié sous l'article 9;

3° dans le but d'obliger un employeur à négocier avec une organisation ouvrière particulière alors qu'une autre organisation ouvrière a déjà été certifiée comme agent accrédité sous l'article 9. »

Cette quatrième pratique interdite a pour effet de rendre illégal le boycottage secondaire; elle interdit également une grève de sympathie déclarée par une association ouvrière en vue d'obliger un employeur à négocier avec une union non accréditée; elle prohibe enfin la grève dite de juridiction par laquelle une association ouvrière voudrait obliger un employeur à négocier avec elle alors que déjà il est astreint à le faire avec une association accréditée.

Notre Loi des relations ouvrières ne prohibe pas de façon précise le boycottage secondaire pas plus que la grève de sympathie pour obliger un autre employeur à négocier avec une autre organisation. Cependant, il est certain que le recours obligatoire à la procédure d'arbitrage donnerait l'occasion au tribunal de condamner des attitudes de ce genre de la part d'associations ouvrières. Par ailleurs, chez nous tout recours à la grève est interdit avant l'épuisement des moyens de conciliation et de la procédure d'arbitrage.

e) « Le fait pour une organisation ouvrière de violer les dispositions d'une convention collective ou l'engagement de soumettre un différend à l'arbitrage sous la réserve cependant que le Conseil peut renvoyer toute accusation faite en vertu de ce paragraphe si l'employeur a violé lui-même les dispositions de telle convention ou négligé de se conformer à une ordonnance du Conseil. »

La Loi des relations ouvrières, on le sait, défend le recours à la grève pendant la durée d'une convention. Le différend doit être obligatoirement soumis à la conciliation et à l'arbitrage.

Le cadre de cet article ne nous permet pas de souligner, même rapidement, un grand nombre de dispositions intéressantes et fortement restrictives du bill Taft.

Qu'il suffise de noter que le paragraphe « f » de l'article 9 détermine que le Conseil américain des Relations ouvrières peut refuser de connaître de toute plainte d'une organisation ouvrière à moins que celle-ci n'ait soumis au secrétaire du Travail:

- 1° le nom de telle organisation et son adresse;
- 2° les noms, titres, salaires et allocations de ses trois principaux officiers et de tous ses autres officiers ou agents qui reçoivent une compensation annuelle de plus de \$5,000.;
- 3° la manière dont les officiers et agents syndicaux ont été élus, nommés ou choisis;
- 4° le taux d'initiation des nouveaux membres;
- 5° les cotisations mensuelles que les membres doivent payer;
- 6° les recettes de toute nature de l'organisation et les sources de ces recettes;
- 7° son actif et passif pour la dernière année fiscale;
- 8° les déboursés faits durant cette année et à quelles fins;
- 9° la preuve qu'elle a fourni à tous les membres de telle organisation un état financier de celle-ci. »

Il ne faut donc pas se surprendre que la grande revue catholique « AMERICA », dans son numéro du 24 mai dernier, ait exprimé de fortes réserves au sujet de ce projet de loi. Elle dit, après en avoir souligné les principaux aspects « qu'en dépit de certaines dispositions constructives son résultat le plus clair sera d'affaiblir la puissance du travail organisé et non seulement de le soumettre à une discipline. Sa philosophie de base n'est pas l'encouragement à l'organisation mais, au mieux, la neutralité, au pire, l'opposition. Le bill ainsi (Suite à la page 5)

# LOI DE LA CONVENTION COLLECTIVE

## B—PARTIE ADMINISTRATIVE \*

### XII—Rôle du comité paritaire

Le décret est mis en vigueur par un comité paritaire, lequel est un organisme administratif constitué et financé par les employeurs et les salariés qui tombent sous ses juridictions professionnelle et territoriale. (art. 16)

N.B.—Un comité paritaire déjà existant peut administrer d'autres décrets sur demande des parties intéressées lorsque ces dernières prévoient qu'elles ne disposeront pas d'un revenu suffisant pour administrer elles-mêmes avec efficacité leur propre décret. Le lieutenant-gouverneur en conseil doit toujours en ces cas donner son approbation. (art. 16)

### XIII—Composition du comité paritaire

Un comité paritaire est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et de représentants des salariés. Ces représentants sont désignés par les associations patronales et les unions ou syndicats ouvriers qui sont parties à la convention collective de travail rendue obligatoire par le fait de l'extension juridique.

Il est loisible au ministre du Travail d'adopter au comité paritaire tels membres, n'excédant pas quatre, qui lui sont désignés en nombre égal par des employeurs et des salariés non parties à la convention collective et dont le rôle auprès du comité paritaire est d'interpréter le point de vue des tiers. (art. 17)

### XIV—Formation du comité paritaire

Le comité paritaire élabore des règlements pour sa formation, le nombre de ses membres, leur admission et leur remplacement, la nomination de substituts, l'administration des fonds, fixe son siège social, détermine son nom constitutionnel et, généralement, prépare tous règlements pour sa régie interne et l'exercice des droits à lui conférés par ladite loi. (art. 18)

Les règlements doivent être transmis au ministre du Travail pour fin d'approbation, avec ou sans modifications, par le lieutenant-gouverneur en conseil. Avis de l'approbation est donné dans la Gazette officielle de Québec. Sa publication crée une présomption « *juris et de jure* » qui établit la légalité de tous les procédés relatifs à la formation et à l'existence du comité. (art. 19)

N.B.—Ces règlements peuvent en tout temps être amendés, mais n'entrent en vigueur qu'après leur approbation par le lieutenant-gouverneur en conseil. (art. 19)

### XV—Droits du comité paritaire

A compter de la publication de l'avis d'approbation des règlements, le comité paritaire forme une corporation civile ordinaire dont il a tous les droits, pouvoirs et privilèges.

Outre les pouvoirs ordinaires de la corporation civile, le comité paritaire dispose aussi des pouvoirs particuliers nécessaires à la réalisation de ses fins. Entre autres, le comité paritaire peut en vertu de l'article 20:

1—exercer les recours qui naissent du décret pour le bénéfice du salarié qui n'a pas fait signifier de poursuite dans un délai de quinze jours de l'échéance, sans avoir à justifier d'une cession de créance par l'intéressé et malgré toute renonciation expresse ou implicite de celui-ci;

2—aux mêmes conditions, reprendre l'instance du salarié qui a fait signifier une telle poursuite mais a négligé de procéder pendant quinze jours, déjouant de la sorte toute entente secrète entre l'employeur et le salarié;

3—réclamer de chaque employeur et de chaque salarié qui violent les dispositions du décret relatives au salaire un montant équivalent à 20% de la différence entre le salaire rendu obligatoire et celui effectivement payé;

4—effectuer tout règlement jugé convenable dans les trois cas précédents;

5—engager les employés nécessaires, déterminer leurs attributions et fixer leurs rémunérations;

6—vérifier auprès de tout employeur ou salarié les conditions de travail; requérir de ces derniers, par écrit et sous serment, les renseignements qu'il juge nécessaires;

7—exiger par écrit de tout employeur ou artisan qu'une copie à lui transmise de l'échelle des salaires rendus obligatoires ou de toute décision ou règlement soit affichée à un endroit convenable;

8—par règlement approuvé par le lieutenant-gouverneur en conseil et publié dans la Gazette officielle de Québec,

a) contraindre tout employeur professionnel à tenir un registre où sont indiqués les noms, prénoms et résidence de chaque salarié à son emploi, sa qualification, la durée et la nature du travail régulier et supplémentaire de chaque jour, le salaire payé pour ce travail avec mention du mode et de l'époque du paiement, ainsi que tous autres renseignements jugés utiles à l'application du décret;

b) obliger tout employeur professionnel à lui transmettre un rapport mensuel par écrit fait d'après ce registre obligatoire.

Il peut de droit et en tout temps examiner ledit registre de tout employeur, en prendre même des copies ou extraits.

9—par règlement approuvé par le lieutenant-gouverneur en conseil et publié dans la Gazette officielle de Québec, prélever de l'employeur professionnel seul ou de l'employeur professionnel et du salarié ou du salarié seul, les sommes nécessaires à l'application du décret; le prélèvement de l'employé ne doit pas excéder  $\frac{1}{2}$  de 1% de son salaire et le prélèvement de l'employeur ne doit pas excéder  $\frac{1}{2}$  de 1% de sa liste de paie;

10—par résolution, accorder, d'après la preuve jugée suffisante, à tout salarié d'aptitudes physiques ou mentales restreintes un certificat l'autorisant à travailler à des conditions autres que celles prévues par le décret;

11—par règlement approuvé par le lieutenant-gouverneur en conseil, accorder à ses membres, en outre de leurs frais de déplacement, des jetons de présence qui n'excèdent pas cinq dollars chacun pour toute assemblée à laquelle ils assistent personnellement. Cette rémunération ne peut être versée pour plus d'une assemblée par semaine;

12—Si le décret prévoit des allocations familiales, en assurer la gestion;

13—par résolution, accorder des subventions à toute commission d'apprentissage constituée suivant la Loi de l'aide à l'apprentissage.

### XVI—Obligations du comité paritaire

Le comité paritaire doit:

1—entendre et considérer toute plainte écrite d'un employeur ou d'un salarié qui se rapporte à l'application du décret; (art. 22)

2—transmettre au ministre du Travail un rapport trimestriel, certifié par un comptable, de toutes les sommes perçues et de leur emploi. (art. 21)

De même, il doit lui remettre un rapport annuel de toutes ses activités. (art. 21)

### XVII—Extinction du comité paritaire

Après l'abrogation du décret, le comité paritaire continue d'exister et conserve ses pouvoirs pour l'accomplissement des objets pour lesquels il a été formé. Autrement dit, il peut continuer toute poursuite judiciaire intentée en vertu de la présente loi. Au surplus, il peut même instruire de nouvelles procédures judiciaires pour toutes infractions portées à sa connaissance, à la condition toutefois qu'elles aient été commises avant que le décret n'ait cessé d'être en vigueur. (art. 23)

A l'extinction du comité paritaire, tous les biens de ce dernier sont remis au ministre du Travail qui les affecte, de façon générale, à une institution semblable désignée par le lieutenant-gouverneur en conseil. (art. 24)

### XVIII—Qualification des salariés

Le comité paritaire peut, par règlement approuvé par le lieutenant-gouverneur en conseil, rendre obligatoire un certificat de qualification pour tout salarié assujéti au décret (art. 25), sauf pour le manoeuvre ou l'ouvrier non spécialisé, le salarié muni d'une licence en vertu d'une loi fédérale ou provinciale, le commis ou l'employé de bureau, et le salarié dont le travail n'exige pas d'apprentissage (art. 36). Là où ce certificat est obligatoire, aucun employeur ne peut louer les services d'un

\* La partie administrative de la Loi de la convention collective fait pendant à la partie contractuelle dont on trouvera l'exposé dans les numéros de mars et de mai 1947 de ce Bulletin.

tel salarié qui n'a pas obtenu ledit certificat. Le salarié ne peut non plus sans ce certificat ni exercer son métier ni se prévaloir des recours prévus par la présente loi ou par le décret; tout au plus peut-il invoquer en sa faveur les recours de droit commun. (art. 34-35)

Il est loisible au comité paritaire, sur approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, de permettre à une association de salariés d'émettre des certificats de qualification en faveur de ses membres après avoir soumis ces derniers à un examen (art. 30). Sur refus de lui accorder le privilège d'émettre pareils certificats, l'association peut en appeler du verdict du comité paritaire au lieutenant-gouverneur en conseil dont la décision est finale. (art. 31)

Une fois autorisée à émettre des certificats de qualification soit par le comité paritaire soit directement par le lieutenant-gouverneur en conseil, l'association doit transmettre au comité paritaire un rapport mensuel mentionnant les noms, prénoms et résidences des membres auxquels elle a accordé un certificat de qualification. (art. 32)

Le comité paritaire peut, par résolution adoptée à cet effet, ordonner que tout certificat de qualification ainsi accordé soit déclaré non avenu, à moins que le titulaire ne subisse avec succès, et dans un délai déterminé, l'examen prévu devant le bureau des examinateurs qu'il a créé pour l'émission par lui des certificats de qualification. (art. 32 et 27)

Appel de toute décision d'un bureau d'examineurs peut être interjeté au comité paritaire, puis au ministre du Travail dont la décision est finale. (art. 33)

N.B.—Pour les salariés exemptés du certificat de qualification, le comité paritaire peut rendre obligatoire le certificat de classification. (art. 20 "K")

#### XIX—Violations de la loi

Les violations de la loi donnent naissance:

1—à des actions civiles, i.e. à des réclamations devant les tribunaux civils pour le recouvrement d'arrérages de salaires, d'arrérages de prélèvements, etc. Outre les réclamations ordinaires de salaire, il y a le recours civil spécial en vertu de l'article 48 pour le salarié qui est illégalement congédié;

2—à des actions pénales qui peuvent être instituées

- a) par voie de procédure sommaire devant les tribunaux criminels;
- b) par voie d'action pénale devant les tribunaux civils compétents. (art. 60)

Les actions civiles qui résultent du décret se prescrivent par six mois à compter de chaque échéance. Mais lorsque le comité paritaire n'a pu à cause d'une fraude, de quelque nature qu'elle soit, prendre connaissance de la violation du décret, qui autrement aurait donné naissance à des réclamations civiles dans la limite de temps prescrit, la prescription ne commence à courir qu'à compter de la date où le comité paritaire a connu la fraude. (art. 37)

Les actions pénales doivent être intentées par le comité paritaire (art. 61) dans un délai de six mois à compter de l'infraction. (art. 62)

#### XX—Pénalités

Voici la liste des principales infractions qui donnent naissance à des poursuites pénales (art. 40-47):

- l'employeur qui congédie illégalement un salarié;
- tout membre d'un comité paritaire qui refuse ou néglige de remplir les devoirs de sa charge;
- tout employeur professionnel qui néglige de tenir un système d'enregistrement, un registre ou liste de paie, qui refuse ou néglige de fournir sur requête au comité paritaire les renseignements autorisés par ladite loi, enfin qui refuse d'accorder aux représentants du comité paritaire l'accès au lieu du travail ou les moleste dans l'exercice de leurs fonctions;
- toute personne qui falsifie, altère ou détruit un registre, liste de paie ou système d'enregistrement;
- tout employeur ou salarié qui viole une disposition régissant le certificat de qualification;
- tout employeur ou salarié qui accorde ou accepte toute remise en réduction du salaire rendu obligatoire;
- tout employeur ou salarié qui viole un décret, un règlement rendu obligatoire ou une disposition de la présente loi;
- quiconque tente de commettre, aide à commettre ou conseille de commettre une infraction est partie à cette infraction et est passible au même titre que le délinquant.

Le demandeur (dans les actions civiles) ou le poursuivant (dans les actions pénales) n'a pas à produire des copies du décret, des règlements ou des avis qui ont été publiés dans la Gazette officielle de Québec. Il leur suffit de référer le tribunal à ces textes, c'est-à-dire de mentionner la date de leur publication. (art. 49)

Les procès-verbaux de délibération des comités paritaires ou les autres documents émanant d'eux ou les copies certifiées par le secrétaire du comité ont une valeur «*prima facie*» sans qu'il soit nécessaire de faire la preuve de la signature ni de la qualité des signataires. (art. 50)

Aucune preuve n'est permise dans une action civile ou pénale qui porterait préjudice à un salarié en tendant à démontrer que le salarié a dénoncé l'employeur. (art. 51)

L'interrogatoire d'un salarié produit comme témoin par un comité paritaire dans une action contre un employeur à l'emploi duquel ledit salarié se trouve, peut comporter des questions qui indiquent la réponse à être faite. (art. 58)

#### XXI—Procédure

Toute action civile prise en vertu de la présente loi est sommaire. (art. 52)

Les recours de plusieurs salariés contre un même employeur peuvent être cumulés dans une seule demande. (art. 53)

Une fois que le comité paritaire est, au nom d'un salarié, intervenu dans une réclamation de salaire, tout règlement effectué entre l'employeur et le salarié qui n'a pas été approuvé par le comité est non avenu.

Marcel FORGET

## PRATIQUES INTERDITES

(Suite de la page 3)

s'éloigne radicalement du climat qui avait entouré le National Labor Relations Act. Si la loi peut être mise en vigueur, ce qui est douteux, il semble que les organisations ouvrières perdraient graduellement leur cohésion, se fragmenteraient et déclineraient en nombre et en puissance; quelques-unes d'entre elles, particulièrement dans les industries qui n'ont jamais accepté la philosophie du Wagner Act, seraient détruites. Pour ces

raisons, nous estimons que le président Truman devrait imposer son veto au bill. »

Il sera intéressant de suivre le développement de la législation ouvrière américaine d'ici quelques mois. Que donnera la conférence conjointe du Sénat et de la Chambre? Si un bill est agréé, rencontrera-t-il l'agrément du président Truman? A tout reste, la question est de grande importance pour le Canada qui s'est inspiré depuis une dizaine d'années des principes posés par le Wagner Act sur la liberté syndicale.

Gérard TREMBLAY

Abonnement : \$ 1 50 la série de 10 numéros

Adresser toute correspondance au Secrétaire du Département des Relations industrielles, Faculté des Sciences sociales, Université Laval, Québec.

## FORBIDDEN PRACTICES...

(Continued from page 1)

pare a final bill, which undoubtedly will be accepted unless it does not meet with the acceptance of the two thirds of the members, in which case President Truman would repeat it by exercising his right of veto.

### A FEW POINTS OF COMPARAISON BETWEEN THE N.L.R.A. AND THE QUEBEC LABOUR RELATIONS ACT

#### *The right of self-organization*

Section 7 and 8 of the National Labor Relations Act as revised by the Taft Bill are entitled: « Rights of employees and employers ». Section 7 reads as follows:

« Employees shall have the right to self-organization, to form, join, or assist labor organizations, to bargain collectively through representatives of their own choosing, and to engage in concerted activities, for the purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection. »

The above section is an unaltered reproduction of a section of the 1935 N.L.R.A. It is quite similar to section 3 of the Labour Relations Act of the Province of Quebec which reads:

« Every employer and every employee shall have the right to be a member of an association and to participate in its lawful activities. »

It is to be noted that the Taft Bill proclaims this right for employees only. However, in its preamble the N.L.R.A. proclaims that employers are already organized under the protection of the law in cooperative and other forms of associations for management.

#### *Practices forbidden to employers*

a) The two first subsections of section 8 of the Taft Bill declare that:

« It shall be an unfair labour practice for an employer

1) to interfere with, restrain, or coerce employees in the exercise of the rights guaranteed in section 7;

2) to dominate or interfere with the formation or administration of any labor organization or contribute financial or other support to it. »

However, subject to rules and regulations made and published by the Board pursuant to section 6, an employer is not prohibited from permitting employees to confer with him during working hours without loss of time or pay. »

Section 20 of our Labour Relations Act also forbids such unfair practices:

« No employer, nor person acting for an employer or an association of employers, shall in any manner seek to dominate or hinder the formation or the activities of any association of employees. »

b) The Taft Bill equally considers as an unfair labour practice toward employees any discrimination in regard to hire or tenure of employment or any term or condition of employment to encourage or discourage membership in any labour organization. Nevertheless, nothing shall preclude an employer from making an agreement with a labour organization for the purpose of requiring as a condition of employment membership

therein on or after the thirtieth day following the beginning of such employment, if such labour organization is the representative of the employees as provided in section 9 and is the appropriate collective bargaining unit.

Section 21 of our Labour Relations Act, which approximates to the foregoing, is worded as follows:

« No employer, nor person acting for an employer or an association of employers, shall refuse to employ any person because such person is a member or an officer of an association, or seek by intimidation, threat of dismissal or other threat, or by the imposition of a penalty or by any other means, to compel an employee to abstain from becoming or to cease becoming a member or an officer of an association.

This section shall not have the effect of preventing an employer from suspending, dismissing, discharging or transferring an employee for good and sufficient cause, proof whereof shall devolve upon the said employer. »

c) The bill declares that « it shall be an unfair labor practice for an employer to discharge or otherwise discriminate against an employee because he has filed charges or given testimony under this Act. »

Our Labour Relations Act does not include such a provision protecting the worker, though our Collective Agreement Act does.

d) It is equally forbidden for an employer to refuse to bargain collectively with the representatives of his employees, subject to the provisions of section 9.

Section 4 of our Labour Relations Act compels the employer to recognize as the collective representative of his employees the representatives of any association comprising the absolute majority of his employees and to negotiate with them, in good faith, a collective agreement. In this instance the obligation stipulated in our act is equivalent to the prohibition expressed in the American legislation.

e) Finally, the sixth unfair labour practice listed in the Taft Bill is the violation of the provisions of a collective agreement or the terms of an agreement to submit a labour dispute to arbitration. However, the Board may dismiss any charge made pursuant to this paragraph if the labour organization has violated the terms of such agreement or has failed to comply with an order of the Board.

The Labour Relations Act comprises a provision which is equivalent and even superior to that which is to be found in the Taft Bill. Indeed, section 24 of our act prohibits any strike or lockout for the duration of a collective agreement, until the complaint has been submitted to arbitration in the manner contemplated by the Quebec Trade Disputes Act. (Cf. Labour Relations Act, section 24, subsection 2).

#### *Labour practices forbidden to employees*

The National Labor Relations Act as actually in force does not deal with any practices forbidden to employees. Of course American employers protested vigorously and insistently so that the legislator, who had deemed it advisable to restrict the rights of employers, accept to limit certain rights of employees and, whenever necessary, forbid the latter from resorting to unfair practices.

Federal Order P. C. 1003 and the Labour Relations Act of the Province of Quebec list under the title « Forbidden practices » the prohibition for employers and

employees to attack the basic rights of either party or even hinder the free use of the right of association.

The Taft Bill lists five practices as forbidden to employees:

«It shall be an unfair labor practice for a labor organization or its agents:

a) to restrain or coerce 1° employees in the exercise of the rights guaranteed in section 7: provided, that this subsection shall not impair the right of a labor organization to prescribe its own rules with respect to the acquisition or retention of membership therein; or 2° an employer in the selection of his representatives for the purposes of collective bargaining or the adjustment of grievances. »

Section 22 of our Labour Relations Act is equivalent to the first part of the foregoing subsection of the Taft Bill and reads:

«No person shall use intimidation or threats to induce anyone to become, refrain from becoming or cease to be a member of an association. »

On the other hand, the second subsection of section 20 of our Labour Relations Act forbids any association of employees, or any person acting on behalf of any such association, from belonging to an association of employers or seek to dominate or hinder the formation or activities of any such association.

b) «It shall be an unfair labor practice for a labor organization or its agents to persuade or attempt to persuade an employer to discriminate against an employee with respect to whom membership in such organization has been denied or terminated on some ground other than his failure to tender dues and initiation fees uniformly required as a condition of acquiring or retaining membership or because he engaged in activity designed to secure a determination pursuant to section 9 at a time when a question concerning representation may appropriately be raised. »

The text quoted above is fairly well covered by sections 21 and 22 of our Labour Relations Act.

c) It shall be an unfair labor practice for a labor organization or its agents to refuse to bargain collectively with an employer, provided it is the representative of his employees subject to the provisions of section 9. »

Instead of considering the refusal to negotiate as a forbidden practice, our Labour Relations Act compels the employer to negotiate, in good faith, a collective agreement with the labour association which is the certified unit for the purpose of collective bargaining. (Cf. Labour Relations Act, section 4.)

d) «It shall be an unfair labor practice for a labor organization or its agents to engage in, or to induce or encourage the employees of any employer to engage in, a strike or a concerted refusal to use, manufacture, process, transport, or otherwise handle or work on any goods, articles, materials, or commodities or to perform any services in the course of their employment:

1° for the purpose of forcing or requiring any employer or other person to cease using, selling, handling, transporting or otherwise dealing in the products of any other producer, processor, or manufacturer, or to cease doing business with any other person;

2° for the purpose of forcing or requiring any other employer to recognize or bargain with a labor organization

as the representative of his employees unless such labor organization has been certified as the representative of such employees under the provisions of section 9;

3° for the purpose of forcing or requiring any employer to recognize or bargain with a particular labor organization as the representative of his employees if another labor organization has been certified as the representative of such employees under the provisions of section 9. »

The above provisions, relating to the fourth unfair labour practice listed, prohibit secondary boycotting; they also forbid a labour association from calling a sympathy strike in order to induce or force an employer to bargain collectively with an uncertified union; finally, they prohibit any strike by which a labour organization would seek to force an employer to bargain with it when he is already compelled to do so with a duly certified association.

Our Labour Relations Act does not specifically prohibit secondary boycotting nor sympathy strikes called to force a given employer to bargain with some other organization. However, it is certain that compulsory recourse to the process of arbitration would afford the tribunal the opportunity to condemn such attitudes on the part of labour organizations. Besides, in the Province of Quebec, any strike is forbidden until all means of conciliation, mediation and arbitration are exhausted.

e) The taft Bill subsequently stipulate that

«it shall be an unfair labor practice for a labor organization or its agents to violate the terms of a collective-bargaining agreement or the terms of an agreement to submit a labor dispute to arbitration, provided that the Board may dismiss any charge made pursuant to this paragraph if the employer has violated the terms of such agreement or has failed to comply with an order of the Board. »

As previously mentioned, our Labour Relations Act prohibits any strike for the entire duration of a collective agreement. It is strictly compulsory to submit the complaint or dispute to conciliation and arbitration.

The nature of this article does not permit us to analyse, even very briefly, quite a number of very interesting and highly restrictive provisions of the Taft Bill. We shall nevertheless point out that subsection «f» of section 9 declares that the National Labour Relations Board may refuse to hear and determine any question or charge raised by a labor organization unless such organization has prior thereto filled with the Secretary of Labor:

«1° the name and address of such labor organization:

2° the names, titles and compensations and allowances of its three principal officers and of any of its other officers or agents whose aggregate compensation and allowances for the preceding year exceeded \$5,000.;

3° the manner in which the officers and agents of the organization were elected, appointed or otherwise selected;

4° the initiation fee or fees which new members are required to pay on becoming members;

5° the monthly dues or fees which members must pay;

6° a report showing all of its receipts of any kind and the sources of such receipts;

7° its total assets and liabilities as of the end of its last fiscal year;



8° the disbursements made by it during such fiscal year, including the purposes for which made;  
9° proof that it has furnished to all of its members copies of its financial report. »

Therefore, it is not surprising that the well-known catholic review « AMERICA », in its May 24 issue, maintains a wise reserve as regard this proposed legislation. It goes on to say, after underscoring its main aspects, that « despite certain constructive features, the net effect of this bill is to weaken the power of organized labor and not merely to discipline it. Its underlying philosophy is not encouragement of organization, but at best, neutrality; at worst, opposition. The bill thus reverses the approach to industrial relations enshrined in the National Labor Relations Act. If the law could be enforced, which is doubtful, it seems to us that labor unions would gradually lose their cohesion, become fragmented and decline in numbers and power. Some of them, especially in industries which have never accepted the philosophy of the Wagner Act, might be destroyed. For these reasons, we believe that President Truman ought to veto the bill. »

It will prove quite interesting to follow the development of American labour legislation during the course of the next few months. What will be the outcome of the joint session of the Senate and House of Representatives ?

Should a bill be passed, would it satisfactorily meet the approval of President Truman ? Whatever may be the results, the problem actually being solved in the U. S. is an important one to Canada which has, for the last ten years, drawn inspiration from the principles laid down in the Wagner Act on freedom of association.

Gérard TREMBLAY

## TABLE DE L'ANNÉE 1946-47 (numéros 1-10)

Agent d'affaires du syndicat, L. — *Joseph Pelchat*, No 7, mars.  
Agreement Act, The Collective — *Marcel Forget*, Nos 7, 9 and 10, March, May and June.  
Apprentissage, Une politique de l' — *Gérard Tremblay*, Nos 2 et 4, octobre et décembre.  
Arbitrage obligatoire, Conflits du travail et — *Gérard Dion*, No 6, février.  
Associations ouvrières chrétiennes de l'Allemagne, L'interprofessionnalité des — *Egbert Munzer*, No 2, octobre.  
Capacité de payer et détermination du salaire — *Raymond Gérin*, Nos 3 et 6, novembre et février.  
Code du travail, Le — No 5, janvier.  
Code, The Labour — No. 5, January.  
Collaboration patronale-ouvrière, L'extension de la — *Jean-Pierre Després*, No 7, mars.  
Collective Agreement Act, The — *Marcel Forget*, Nos. 7, 9 and 10, March, May and June.  
Comités paritaires, La fédération des — *Marcel Forget*, No 9, mai.  
Communistes et les unions ouvrières, Les — *Gérard Dion*, No 9, mai.  
Conditions de travail, Nouveaux concepts de — *J. O'Connell-Maher*, No 1, septembre.

Conflits du travail et arbitrage obligatoire — *Gérard Dion*, No 6, février.  
Congrès des relations industrielles — Nos 5, 6, 7 et 8, janvier, février, mars et avril.  
Convention collective, Loi de la — *Marcel Forget*, Nos 7, 9 et 10, mars, mai et juin.  
Directeur de personnel, Le — *T. Roger McLagan*, No 9, mai.  
Economic capacity and the determining of wages — *Raymond Gérin*, Nos. 4 and 6, December and February.  
Faits, Principes et — *Georges-Henri Lévesque*, o.p., No 2, octobre.  
Facts, Principles and — *Georges-Henri Lévesque*, o.p., No. 2, October.  
Fédération des comités paritaires, La — *Marcel Forget*, No 9, mai.  
Grèves, Réflexions sur les — *Gérard Tremblay*, No 1, septembre.  
Griefs sous le régime de la convention, Du règlement des — *Donat Quimper*, No 9, mai.  
Industrial Peace in Quebec — *Gérard Dion*, No. 4, December.  
Industrial relations Convention — Nos. 7 and 8, March and April.  
Industrial relations, Research work in — *Gérard Dion*, No. 3, November.  
Interprofessionnalité des associations chrétiennes de l'Allemagne, L' — *Egbert Munzer*, No 3, novembre.  
International Labour Organization — *Jean-Pierre Després*, No. 1, September.  
Labour Code, The — No 5, January.  
Liberté syndicale, Pratiques interdites et — *Gérard Tremblay*, No 10, juin.  
Organisation internationale du travail — *Jean-Pierre Després*, No 1, septembre.  
Organisation syndicale. Faut-il prévenir le patron? — *Omer Genest*, No 6, février.  
Paix industrielle dans le Québec — *Gérard Dion*, No 4, décembre.  
Participation ouvrière, La — *Jean-Pierre Després*, No 5, janvier.  
Peace in Quebec, Industrial — *Gérard Dion*, No. 4, December.  
Personnel Manager, The — *T. Roger McLagan*, No. 9, May.  
Pratiques interdites et liberté syndicale — *Gérard Tremblay*, No 10, juin.  
Prévenir le patron, Faut-il — *Omer Genest*, No 6, février.  
Principes et faits — *Georges-Henri Lévesque*, o.p., No 2, octobre.  
Psychologie industrielle — *Arthur Tremblay*, No 5, janvier.  
Recherches en relations industrielles — *Gérard Dion*, No 2, octobre.  
Règlements d'atelier. (Cas pratiques) — *Donat Quimper*, No 6, février.  
Règlement des griefs sous le régime de la convention collective, Du — *Donat Quimper*, No 9, mai.  
Relations ouvrières, Loi des — *Marius Bergeron*, No 2, octobre.  
Research work in industrial relations — *Gérard Dion*, No. 2, October.  
Rules, Shop. (Practical cases) — *Donat Quimper*, No 6, February.  
Salaire, Capacité de payer et détermination du — *Raymond Gérin*, Nos 4 et 6, décembre et février.  
Sécurité syndicale, Aspect moral des clauses de — *Gérard Dion*, No 8, avril.  
Sécurité syndicale dans les conventions collectives de la province de Québec, Clauses de — *Gérard Dion*, No 2, octobre.  
Sécurité syndicale et l'employeur, La — *Arthur Drolet*, No 8, avril.  
Sécurité syndicale et le syndicat, La — *Gérard Picard*, No 8, avril.  
Shop rules. (Practical cases) — *Donat Quimper*, No. 6, February.  
Strikes, Réflexions on — *Gérard Tremblay*, No. 1, September.  
Syndicalisme patronal, A propos de — *Gérard Dion*, No 1, septembre.  
Travail, Le Code du — No 5, janvier.  
Unions ouvrières, Les communistes et les — *Gérard Dion*, No 9, mai.  
Union security provisions in the collective agreements of the Province of Quebec — *Gérard Dion*, No 2, October.  
Working conditions, New concepts of — *J. O'Connell-Maher*, No. 1, September.  
Wages, Economic capacity and the determining of — *Raymond Gérin*, Nos. 4 and 6, December and February.