

Relations industrielles Industrial Relations



Clauses de sécurité syndicale dans les conventions collectives de la province de Québec Union Security Provisions in the Collective Agreements of the Province of Québec

Gérard Dion

Volume 2, Number 2, October 1946

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1023694ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1023694ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Dion, G. (1946). Clauses de sécurité syndicale dans les conventions collectives de la province de Québec. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 2(2), 2–7. <https://doi.org/10.7202/1023694ar>

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

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

CLAUSES DE SÉCURITÉ SYNDICALE DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE LA PROVINCE DE QUÉBEC

L'an dernier, le *Bulletin des Relations Industrielles* a consacré plusieurs articles à la *sécurité syndicale*. Nous y avons exposé aussi clairement que possible certaines notions de nature à éclairer ceux qui étaient aux prises avec ce problème qui fait verser tant d'encre. Sans nous occuper, pour le moment, des principes impliqués dans cette question ni des motifs qui peuvent être allégués par les employeurs et par les syndicats soit pour accepter ou refuser de telles clauses, il restait une information importante à connaître : dans les faits, existe-t-il beaucoup de conventions qui contiennent des clauses de sécurité syndicale ?

Jusqu'à date, il a été très difficile d'avoir une idée à peu près complète des tendances en ce domaine. Les seules études, les seules statistiques publiées par les gouvernements ou les bureaux de recherches au Canada ne présentent qu'un échantillonnage bien imparfait quand elles ne sont pas simplement le résultat des décisions arbitrales. C'est ainsi qu'au mois de février dernier, la *Gazette du Travail* fournissait une compilation des litiges qui avaient été portés devant les commissions de conciliation et l'on y constatait que la plupart avaient trait au *problème de la sécurité syndicale*. « Depuis l'établissement des Règlements des Relations ouvrières en temps de guerre, en mars 1944, jusqu'au 31 décembre 1945, 147 commissions de conciliation ont été instituées dont 132 ont fait rapport à date. Des 132 commissions de conciliation qui ont fait rapport, 125 ont eu à s'occuper de la question de sécurité syndicale, et 90 (72%) ont recommandé un mode quelconque de sécurité syndicale. Par conséquent, cinq sur sept commissions de conciliation qui ont eu à s'occuper de la question ont recommandé la sécurité syndicale » (1).

Nous avons là sûrement une donnée intéressante. Cependant, on doit constater que dans la négociation des conventions collectives l'arbitrage est généralement un cas exceptionnel. Il est clair qu'en bien des circonstances, après discussion, les employeurs et les syndicats avaient convenu l'inclusion de clauses de sécurité syndicale dans leurs conventions. Et pour connaître quelles sont les tendances en ce domaine, il est aussi important de savoir ce qui a été agréé à l'amiable que ce qui a été suggéré des commissions d'arbitrage. Voilà, pourquoi l'Office des Recherches du Département des Relations industrielles de l'Université Laval a cru rendre service aux employeurs et aux syndicats en menant une enquête sur ce sujet (2). Inutile de dire que la besogne n'était

UNION SECURITY PROVISIONS IN THE COLLECTIVE AGREEMENTS OF THE PROVINCE OF QUÉBEC

Last year the *Bulletin des Relations Industrielles* published several articles on union security. In these articles we endeavoured to set forth, as clearly as possible, certain ideas likely to enlighten those who had to tackle such a highly debated problem. Without taking into account, for the moment at least, the principles involved in the matter or the reasons that might be advanced by employers or unions either favouring or opposing such provisions, there remained an important point to be cleared : indeed, are there many collective agreements embodying union security provisions ?

Up to now, it has been quite difficult to have a fair knowledge of the existing trends in this field. The reports, the statistics submitted by the governments or research bureaus in Canada are but a very incomplete sampling of such trends whenever they are not merely the result of arbitration awards. Thus, last February, *The Labour Gazette* published a compilation of the disputes dealt with by Boards of Conciliation, and one is brought to conclude therefrom that union security has been at issue in most cases. « From the institution of the Wartime Labour Relations Regulations in March, 1944, to December 31st, 1945, 147 Boards of Conciliation have been established, of which 132 have reported, with 15 reports pending. In 125 of the 132 Boards of Conciliation which have reported, union security has been at issue, and 90 (72 per cent) of the Boards have recommended some form of union security. Union security has thus been recommended by five out of every seven Boards dealing with the subject » (1).

Needless to say that the foregoing is most interesting information. However, it must be noted that in the negotiation of collective agreements arbitration is generally an exceptional occurrence. In many instances, after taking up the matter, the employers and unions agreed to insert union security provisions in their collective labour agreements. Moreover, in order to be aware of the trends in this field, one must know what has been agreed to amicably and what has been suggested by the Boards of Arbitration. Indeed for this very reason the Research Bureau of the Industrial Relations Department of Laval University made an extensive survey of the matter in order to be useful to both employers and unions (2). The task was a difficult one, and above all,

(1) *Gazette du Travail* du Canada, vol. 46, n° 2, février 1946, p. 149.

(2) Cette enquête a été faite avec la collaboration des élèves du Département des Relations industrielles et spécialement d'André Parent.

(1) *The Labour Gazette* (Canada), Vol. 46, No. 2, Feb. 1946, page 149 (French Edition).

(2) This inquiry was carried out with the co-operation of the students of the Industrial Relations Department and especially that of Mr. André Parent.

pas facile et surtout que le résultat que l'on recherchait dans ce travail n'est pas aussi complet qu'on l'aurait voulu.

Nous aurions aimé faire l'analyse de toutes les conventions en vigueur dans la Province de Québec, mais nous avons dû, à cause de la difficulté d'obtenir toute la documentation requise, nous limiter aux conventions qui ont été négociées depuis l'adoption de la loi des relations ouvrières, c'est-à-dire, depuis le 2 février 1944 jusqu'au 20 avril 1946. De plus, les statistiques que nous fournissons se limitent aux 789 conventions qui ont été négociées en suivant la procédure de la Loi des relations ouvrières. Le champ de notre enquête se trouve ainsi encore un peu restreint, cependant, comme la plupart des syndicats ouvriers, par mesure de sécurité, prennent la peine de se munir d'une certification de la Commission de relations ouvrières, on peut jusqu'à un certain point négliger les autres dans lesquelles les employeurs ont accepté de négocier avec un syndicat non certifié, car elles sont plutôt des exceptions. Enfin, il faut remarquer que, dans la province, il se rencontre encore beaucoup d'autres conventions en vigueur qui avaient été négociées avant le 2 février 1944 et dont le renouvellement s'est effectué automatiquement depuis. Et nous savons que parmi ce's-là, il s'en trouve un bon nombre qui contiennent des clauses de sécurité syndicale, comme par exemple dans les métiers de l'imprimerie et de la construction. Le journal *Le Travail*, organe de la C. T. C. C., révélait qu'en avril 1945, 131 employeurs qui étaient soumis à des conventions négociées par des syndicats affiliés à ce mouvement avaient accepté la *clause de retenue des cotisations syndicales*. Nous espérons, un jour, avec la collaboration des groupements ouvriers et des employeurs, pouvoir faire cette analyse. Malgré ces limitations, nous estimons que déjà les quelques faits mis en lumière par cette enquête partielle sont suffisamment appréciables et qu'ils peuvent rendre service.

Les clauses de sécurité syndicale varient d'une convention à l'autre et possèdent généralement des nuances accidentelles qui rendent difficile une classification stricte et parfaitement adéquate. Cependant comme il faut s'arrêter à une désignation quelconque, nous avons utilisé les définitions que nous avons déjà fournies dans le « Bulletin » et qui ont été ensuite reprises dans notre brochure *Sécurité Syndicale et Convention collective* (1). Nous nous permettons, pour l'intelligence du texte, de les résumer dans leurs lignes essentielles.

Atelier fermé : — L'employeur n'emploie que des syndiqués et ne peut recruter sa main-d'œuvre que parmi les syndiqués.

Atelier syndical parfait : — L'employeur n'emploie que des syndiqués, mais il peut recruter sa main-d'œuvre où bon lui semble. Toutefois, les nouveaux embauchés doivent adhérer au syndicat.

Atelier syndical imparfait : — Les membres actuels ou futurs du syndicat sont tenus de le rester et les nouveaux embauchés doivent adhérer au syndicat. Ceux qui sont déjà employés et qui ne sont pas membres du syndicat peuvent rester en dehors de ses rangs.

(1) *Sécurité Syndicale et Convention collective*, GÉRARD DION, Cahiers du Service extérieur d'Éducation sociale, Faculté des Sciences sociales, Université Laval, Québec, vol. IV, n° 2.

the results, not fully satisfactory.

We would have liked to make an analysis of all the collective labour agreements in force in the Province of Quebec, but we were compelled, because of the difficulty to obtain all the documents required, to confine our investigations to the agreements negotiated since the enactment of the Labour Relations Act, that is to say, between February 2nd, 1944 and April 20th, 1946. Moreover, our statistics merely cover the 789 agreements negotiated in accordance with the provisions of the Labour Relations Act. The scope of our inquiry is therefore reduced a little more, but since most labour unions, as a precautionary measure, take pains to obtain certification by the Labour Relations Board, we may in some measure disregard such exceptional agreements as those entered into by employers and uncertified trade unions. Finally, in our Province, there are still many other agreements in force which were negotiated before February 2nd, 1944, and which have been renewed automatically ever since. We also know that several of the latter comprise union security provisions, as for instance, the agreements relating to the printing and building industries. *Le Travail*, a C. C. C. L. review, remarked that in April 1945, 131 employers who had signed agreements with unions affiliated to that organization had accepted the clause pertaining to the check-off of union dues. We hope that eventually we may be able to proceed with our analysis in co-operation with trade-unions and employers. In spite of the foregoing limitations, we believe that the facts already revealed by this partial survey are appreciable enough and likely to prove quite useful.

Union security clauses vary from one agreement to another and generally comprise certain slight differences which make it difficult to classify them precisely and adequately. However, since some form of classification must be adopted, we shall use the definitions already given in our « Bulletin » and subsequently used in our booklet entitled *Union security and the collective agreement* (1). For the clearer comprehension of this article, we take the liberty of summarizing these definitions by mentioning the main characteristics of each of the union security clauses referred to.

Closed shop : — The employer employs union members only and is allowed to hire new workers from amongst union members only.

Perfect union shop : — The employer employs union members only, but may hire non-union workers or union workers as he pleases. However, the non-union workers hired must join the union.

Imperfect union shop : — The actual or future members of the union are required to maintain their membership, and all new employees must join the union. Existing employees who are not union members are not required to join the union.

(1) *Sécurité Syndicale et Convention Collective*, GÉRARD DION, Cahiers du Service extérieur d'Éducation sociale, Faculté des Sciences sociales, Université Laval, Québec, Vol. IV, No. 2.

Maintien d'affiliation : — Les membres actuels ou futurs du syndicat sont tenus de le rester. Les autres ne sont pas forcés d'adhérer au syndicat ni pendant leur emploi, ni à l'occasion de leur emploi.

Atelier préférentiel : — L'employeur favorise le syndicat ou les syndiqués en diverses circonstances particulières.

Retenue des cotisations syndicales : — L'employeur déduit les cotisations syndicales du salaire des employés et les remet au trésorier du syndicat.

Des 789 conventions signées suivant la procédure de la Loi des relations ouvrières entre le 2 février 1944 et le 20 avril 1946, 434 ont été négociées entre les commissions scolaires et les associations d'instituteurs ou d'institutrices. La plupart de ces conventions, à peu d'exception près, contiennent des *clauses de préférence syndicale dans l'embauchage*. Il reste donc 355 conventions qui couvrent des établissements dans l'industrie, le commerce et les services, et qui ont été négociées soit avec des syndicats affiliés à la *Confédération des travailleurs catholiques du Canada* (C.T.C.C.) ou au *Congrès des Métiers et du Travail* (C.M.T.), ou au *Congrès Canadien du Travail* (C.C.T.), soit enfin avec des syndicats dont l'identification a été impossible à faire et que nous désignerons sous le terme « autres ».

Ces conventions, au point de vue géographique, sont distribuées dans toute la province, qui a été divisée pour les besoins dans des régions suivantes : *Montréal* qui comprendra la ville de Montréal et la banlieue, Joliette, Saint-Hyacinthe, Sherbrooke, Drummondville, Hull etc.; *Québec* qui comprendra la ville de Québec et la banlieue, Trois-Rivières, Shawinigan, Grand'Mère, Nicolet, Victoriaville, Plessisville, Thetford, de même que tout le bas du fleuve; enfin la région désignée sous le terme « autres » qui comprend la partie nord de la province, comme le Lac Saint-Jean et l'Abitibi.

Les 355 conventions qui ont été inventoriées peuvent être envisagées à un double point de vue : a) d'abord si on considère la convention elle-même, comme un tout et que l'on tienne compte uniquement du fait qu'elles contiennent ou non des clauses de sécurité syndicale; b) en second lieu, si on considère les clauses elles-mêmes contenues dans les conventions.

Le premier tableau va nous montrer les conventions étudiées par rapport à celles qui possèdent une clause quelconque de sécurité syndicale selon leur affiliation syndicale.

Maintenance of membership : — The actual or future members of the union are required to maintain their membership. The others are not compelled to join the union, neither during their employment nor upon entering the service of their new employer.

Preferential shop : — The employer favours the union or the union members in certain particular instances.

Check-off of union dues : — The employer deducts the union dues from the employees' wages and remits the amount to the treasurer of the union.

Of the 789 agreements signed under the Labour Relations Act between February 2nd, 1944, and April 20th, 1946, 434 were negotiated between school commissions and teachers' associations. With very few exceptions, most of these agreements embody union preference provisions governing the hiring of new employees. Therefore, the remaining 355 agreements apply to establishments in industry, trade and the utility field and were negotiated either with unions affiliated to the *Canadian and Catholic Confederation of Labour* (C.C.C.L.), to the *Trades and Labour Congress of Canada* (T.L.C.) or to the *Canadian Congress of Labour* (C.C.L.) or with unions whose affiliations could not be identified and which shall be called « other » for the purpose of this article.

Geographically these agreements cover the entire Province which we have divided into the following districts : the *Montreal District* which comprises the city of Montreal and vicinity, Joliette, Saint-Hyacinthe, Sherbrooke, Drummondville, Hull, etc.; the *Quebec District* comprising the city of Quebec and vicinity, Trois-Rivières, Shawinigan, Grand'Mère, Nicolet, Victoriaville, Plessisville, Thetford and the Lower Saint Lawrence; finally, a district called « *Elsewhere* » comprising the northern part of the Province such as Lake Saint John, district and Abitibi.

The 355 agreements that were inventorized may be examined from two points of view : a) we may consider each agreement itself as a whole and merely take into account the fact that it embodies or not union security provisions; b) we may take into consideration the very provisions of each agreement.

The following table gives the number of agreements examined, the number of agreements with union security provisions, and the affiliation of the signatory unions.

	TOTAL	C.T.C.C. — C.C.C.L.	C.M.T. — T.L.C.	C.C.T. — C.C.L.	AUTRES — OTHERS	
Conventions étudiées	355	199	69	52	35	Agreements examined
Conventions avec sécurité syndicale	208	144	33	26	5	Agreements embodying union security provisions
Pourcentage des conventions avec sécurité syndicale	58.6	72.3	56.5	50.0	14.3	Percentage of agreements embodying union security provisions

Ainsi donc, plus de la moitié, soit 58.6 pour cent, des conventions négociées en vertu de la Loi des relations

Therefore, more than half (58.6%) of the agreements negotiated in pursuance of the Labour Relations Act

ouvrières possèdent au moins une des clauses de sécurité syndicale. Plus des deux tiers de celles qui ont été négociées par les syndicats nationaux et près de la moitié négociés par les unions internationales et le Congrès Canadien du Travail sont dans le même cas. Ce sont les syndicats sans affiliation ou dont l'affiliation est douteuse qui viennent diminuer ce pourcentage déjà imposant.

Cependant, il arrive que la même convention contienne plusieurs clauses de sécurité syndicale à la fois, car de telles clauses peuvent parfaitement être compatibles, comme par exemple un maintien d'affiliation ou un atelier syndical peut être renforcé soit par la retenue des cotisations ou la préférence dans l'embauchage. Fait surprenant, dans certaines conventions on découvre la contradiction suivante qui est très révélatrice sur les notions que l'on possède des différentes clauses de sécurité syndicale, car on y rencontre des clauses de sécurité syndicale et en même temps une clause de liberté syndicale exprime... Voilà pourquoi, si on fait le total de chacune des clauses, elles se chiffrent à 251, soit 153 pour la C. T. C. C., 54, pour le C. M. T., 35, pour le C. C. T. et 9 pour les autres syndicats, tandis que le nombre des conventions qui prévoient de la sécurité syndicale n'est que de 198. Voici un tableau comparatif des clauses de sécurité syndicale :

contain at least one of the union security provisions. Such provisions may also be found in more than the two thirds ($\frac{2}{3}$) of the agreements negotiated by the National Syndicates and in nearly half of the agreements negotiated by the International Trade-unions and the Canadian Congress of Labour. It is the unaffiliated or doubtfully affiliated unions that cause the above-mentioned percentages to be reduced.

On the other hand, it often happens that a collective agreement includes several union security provisions at the same time, since such provisions are perfectly compatible with one another ; for instance : provisions such as the maintenance of membership or the union shop may be improved by the check-off of union dues or the union preference provisions for the hiring of new hands. The following surprising fact is quite revealing as to the extent to which the various union security provisions are understood : certain collective agreements contain, at the same time, both a union security provision and the open shop provision ; such inconsistency is beyond words... In short, if we sum up each of the provisions, they amount to 251 : 153 for the C. C. C. L. ; 54 for the T. L. C. ; 35 for the C. L. C. and finally, 9 for the « other unions » ; agreements providing for union security numbered only 198. The following is a comparative table of union security provisions :

	TOTAL	C.T.C.C. — C.C.C.L.	C.M.T. — T.L.C.	C.C.T. — C.C.L.	AUTRES — OTHERS	
Conventions collectives	355	199	69	52	35	Collective agreements
Atelier fermé	3	2		1		Closed shop
Atelier syndical parfait	95	73	13	7	2	Perfect union shop
Atelier syndical imparfait	10	4	5	1		Imperfect union shop
Maintien d'affiliation	51	24	19	6	2	Maintenance of membership
Préférence syndicale	26	16	7	2	1	Union preference
Retenue syndicale	66	34	10	18	4	Check-off of union dues
Liberté syndicale	108	52	26	24	6	Open shop
Aucune mention	110	47	22	17	24	No mention of a provision for union security

On constate que les clauses d'atelier fermé proprement dites sont excessivement rares, même très rares, puisque sur les 355 conventions étudiées nous n'en trouvons que trois. Il est vrai, comme nous l'avons mentionné précédemment, que plusieurs conventions négociées avant le 2 février 1944 en possédaient, mais ce qui a contribué le plus à jeter de la confusion à ce sujet, c'est que d'une façon générale les employeurs, comme les syndicats, et à plus forte raison les profanes en cette matière ont trop souvent confondu ces diverses clauses de sécurité syndicale.

La clause qui semble le plus en vogue est celle de l'atelier syndical parfait. Sur les 355 conventions, 95 la possèdent, soit près de 27%. La retenue des cotisations syndicales vient après avec un pourcentage de 18.6. Cependant, dans plus de la moitié des cas, la clause de retenue des cotisations syndicales est accompagnée d'une autre clause de sécurité syndicale.

Voici un tableau qui nous révèle comment se répartit cette clause de retenue des cotisations avec les autres

It may therefore be realized that the closed shop provision is very rare, since only three were found in a total of 355 agreements. We must admit that several agreements negotiated before February 2nd, 1944 comprised such a clause ; however, the most confusing particularity of this question was that employers generally, as also the unions and above all the laymen, have much too often confused these various union security provisions.

The most popular amongst such provisions was the perfect union shop. This provision was embodied in 95 or 27% of the 355 agreements examined. The check-off of union dues follows immediately with a percentage of 18.6 ; however, in more than half of the cases comprising the check-off provision, some other union security provision was present.

The following table shows the distribution of the check-off provision alone and combined with the various

clauses de sécurité syndicale en fournissant aussi l'affiliation des syndicats qui les ont signées :

other union security clauses and gives the affiliation of the signatory unions :

	TOTAL	C.T.C.C. — C.C.C.L.	C.M.T. — T.L.C.	C.C.T. — C.C.L.	AUTRES — OTHERS	
Retenue syndicale seule	35	12	8	14	1	Check-off alone.
Retenue syndicale avec :						Check-off with :
Atelier fermé	1			1		Closed shop
Atelier syndical parfait	15	10	2	2	1	Perfect union shop
Atelier syndical imparfait						Imperfect union shop
Maintien d'affiliation	13	11		1	1	Maintenance of membership.
Préférence syndicale	2	1			1	Union preference
Total	66	34	10	18	4	Total

Si l'on prend la peine de comparer ce tableau avec le précédent, on constate que dans beaucoup de cas les conventions prévoient des clauses de sécurité syndicale sans avoir la précaution de donner la retenue des cotisations. De cette façon, nous avons deux clauses d'atelier fermé, 80 clauses d'atelier syndical parfait, 10 clauses d'atelier syndical imparfait et 38 clauses de maintien d'affiliation. Dans de telles conjectures, des complications peuvent s'en suivre, puisque les travailleurs sont tenus de demeurer membres de leur syndicat et l'employeur n'a aucune garantie qu'ils paieront leur contribution.

Enfin, on peut se demander comment sont distribuées ces clauses de sécurité syndicale au point de vue géographique. Y a-t-il des régions où elles sont plus fréquentes. Le tableau qui suit nous montrera, par région, où sont distribuées ces clauses. Nous n'avons pas voulu fournir ici l'affiliation syndicale ni le genre d'établissement, car par ces indications trop précises, on pourrait découvrir l'identité des parties concernées.

Upon comparing this table with the preceding one it will be noted that in many instances the agreements include union security provisions but do not provide for the check-off of union dues. Thus, the closed shop appeared in two cases, the perfect union shop in 80, the imperfect union shop in 10, and the maintenance of membership in 38. In such circumstances complications are likely to arise, since the workers are compelled to retain their membership in their union and the employer has no guarantee that they will pay their membership fees.

Finally, one might wish to consider the geographic distribution of agreements including union security provisions. The following table gives the geographic distribution of such provisions according to the three districts formerly mentioned in this article. We have refrained from giving here the affiliation of the signatory unions and have not mentioned the kind of establishment concerned, because such precisions would cause the identity of the parties involved to be known.

	TOTAL	QUÉBEC	MONTRÉAL	AUTRES — ELSEWHERE	
Atelier fermé	3	1	1	1	Closed shop
Atelier syndical parfait	95	16	75	4	Perfect union shop
Atelier syndical imparfait	10	5	5	0	Imperfect union shop
Maintien d'affiliation	51	19	30	2	Maintenance of membership
Préférence syndicale	26	11	11	4	Union preference
Retenue des cotisations	66	25	40	1	Check-off

Si on établit les proportions, du tableau précédent on obtient :

The following percentages may be drawn from the above table :

	MONTRÉAL	QUÉBEC	AUTRES — ELSEWHERE	
Atelier syndical parfait	79%	17%	4%	Perfect union shop
Maintien d'affiliation	59%	37%	4%	Maintenance of membership
Retenue des cotisations	60%	38%	2%	Check-off

De là il ne faudrait pas nécessairement conclure que ces clauses sont plus en vogue dans la région de Montréal qu'ailleurs. On comprendra facilement comment les proportions de la région de Montréal sont ici plus grandes si l'on considère d'abord que dans la région de Québec, les employeurs, avant la Loi des relations ouvrières avaient négocié plus de conventions que ceux de la région de Montréal, ensuite que, sur l'ensemble des conventions inventoriées, la région de Montréal en possède 222, soit 62.5% tandis que la région de Québec et les autres parties de la province n'en possédaient respectivement que 107 et 26, soit 30.2% et 7.3%.

De cette enquête, nous ne voulons pas tirer pour le moment des conclusions. Nous aimons mieux laisser ce travail à nos lecteurs ; cependant, nous tenons à signaler les quelques points suivants. Dans les faits, les clauses de sécurité syndicale sont suffisamment en vogue dans la province de Québec, puisque 58.6 pour cent des conventions signées d'après les procédures de la Loi des Relations ouvrières en possèdent une ou plusieurs. En outre, parmi les clauses les plus courantes, l'atelier syndical parfait, et non l'atelier fermé, arrive en premier lieu dans 27 pour cent des conventions. Enfin, nous ne savons pas comment ces conventions ont fonctionné dans la pratique. Il nous reste un travail important à compléter : étudier les motifs qui ont poussé les employeurs à inclure dans les conventions de telles clauses et les raisons pour lesquelles les syndicats les ont demandées. Cette enquête se poursuivra au cours de l'année si les employeurs et les syndicats concernés veulent bien nous accorder leur collaboration, dans l'intérêt de tous ceux qui désirent l'aménagement des relations du travail dans la paix, la justice et la charité.

GÉRARD DION,
directeur de l'Office des Recherches.

REMARQUE : — Nous nous excusons d'avoir été obligé, faute d'espace, de supprimer les titres à nos tableaux.

One must not conclude from the foregoing that these clauses are more in favour in the Montreal district than in the rest of the Province. It is easy to understand why the percentages for Montreal are greater here, if it is first remembered that in the Quebec district the employers, prior to the enactment of the Labour Relations Act, had negotiated more agreements than those of Montreal, and that out of the total number of agreements inventoried the district of Montreal boasts 222 (62.5%) while the district of Quebec and the remainder of the Province count respectively 107 (30.2%) and 26 (7.3%).

For the time being, at least, we do not wish to draw any conclusions from this survey. We prefer to leave our readers to do so ; nevertheless we wish to make the following remarks. In our opinion, union security clauses are quite in vogue in the Province of Quebec, since 58.6% of the agreements signed under the Labour Relations Act comprise one or several of same. On the other hand, the perfect union shop (and not the closed shop) is the most popular and occurs in 27% of the agreements negotiated. Besides, we do not know how these agreements actually operated. We still have much important work to do : the study of the reasons which induced the employers to include such clauses in the agreements, as also that of the reasons why the unions requested them. We shall continue our inquiry in the course of the present year if the employers and unions concerned are willing to co-operate with us and thus favour the interests of all those who have at heart the establishment of sound industrial relations based on peace, justice and charity.

GÉRARD DION,
director of the Research Bureau.

NOTICE : — Due to lack of space, our readers will kindly excuse our suppressing titles to tables.

SESSION INTENSIVE POUR EMPLOYEURS ET DIRECTEURS DE PERSONNEL

Le Département des Relations industrielles, pour se rendre à une demande qui lui a été souvent répétée, tiendra les 22 et 23 novembre prochain une session intensive spécialement réservée aux employeurs et aux directeurs de personnel.

Les sujets traités sont les suivants : Va-et-vient du personnel (*labour turnover*) ; négociation de conventions collectives ; problèmes des contremaîtres et des chefs de département.

Les réunions auront lieu à la Faculté des Sciences sociales, vendredi à trois heures et à huit heures et samedi à neuf heures du matin.

Comme le nombre des inscriptions est nécessairement limité, on voudra bien s'inscrire avant le 18 novembre. On est prié de s'adresser le plus tôt possible au secrétaire, Département des Relations industrielles, Faculté des Sciences sociales, Université Laval, Québec (tél.: 6517).

UNE POLITIQUE DE L'APPRENTISSAGE

(Suite de la page 8)

à Hull, à Matane ; dans l'industrie de la chaussure ; dans celle de l'automobile, de l'imprimerie et de la lithographie, de l'horlogerie, de la confection pour dames, etc.

Ces commissions ont des réalisations à leur actif. Nous en signalerons quelques-unes dans un prochain article. Nous verrons comment elles ont déjà largement contribué à la formation professionnelle de centaines de jeunes ouvriers en initiant l'enseignement pré-apprentissage dans des secteurs jusque là délaissés par l'enseignement officiel. Nous verrons aussi comment ces commissions d'apprentissage peuvent apporter une aide précieuse, sur le plan économique, éducatif et culturel, à l'enseignement technique sous la réserve d'une loyale collaboration de tous les intéressés. Écoles techniques, écoles d'arts et métiers, commissions d'apprentissage doivent coordonner leurs initiatives et mettre en commun leurs informations pour donner à la formation professionnelle des jeunes l'élan dont elle a besoin et à la patrie québécoise la main-d'œuvre hautement qualifiée et courageuse que nos ressources naturelles à peine développées attendent impatiemment.