

Les Cahiers de droit

Loi concernant l'Industrie de la Construction

Pierre Verge and Louis LeBel



Volume 11, Number 3, 1970

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1004839ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1004839ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (print)

1918-8218 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Verge, P. & LeBel, L. (1970). Loi concernant l'Industrie de la Construction. *Les Cahiers de droit*, 11(3), 529–532. <https://doi.org/10.7202/1004839ar>

Tous droits réservés © Université Laval, 1970

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/>

The logo for 'Érudit' is located in the bottom left corner. It features the word 'Érudit' in a bold, red, sans-serif font. The 'É' has a red accent over it.

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/>

Chronique de législation

Loi concernant l'Industrie de la Construction *

Incidence sur les relations de travail dans le secteur de la construction

Le bill 38, *Loi concernant l'Industrie de la Construction*, sanctionné le 8 août 1970, représente une innovation dans le domaine des relations du travail, surtout dans le secteur privé. Cette loi marque une intervention directe de l'Assemblée nationale et du cabinet dans un conflit que la législation considérait auparavant comme d'ordre privé. Elle en remet la solution à un organisme à caractère politique, c'est-à-dire le Cabinet provincial. Une analyse de la loi en dégagera les éléments essentiels et tentera d'en apprécier l'effet dans ce secteur des relations du travail.

a) *Objet de la loi*

Le bill 38 a été adopté à la suite de l'échec des négociations entreprises entre les associations reconnues comme représentatives en vertu de la Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction¹. Ces négociations avaient été entreprises au début de l'année 1970. En dépit de l'intervention d'un conciliateur et de certaines tentatives de médiation du ministre et des sous-ministres du travail, elles avaient finalement conduit à une grève quasi générale touchant toutes les régions de la province à l'exception de celle de Montréal.

Applicable aux associations représentatives dans le secteur de la construction, tel que les définit la Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction², elle organise d'abord le retour au travail des salariés. Elle suspend le droit de grève et de lock out. Tout salarié était tenu en conséquence de retourner au travail au plus tard le 10 août³. De son côté, l'employeur dont les travaux avaient cessé en raison d'une grève ou d'un lock out devait organiser le retour au travail pour le 10 août 1970. On présumait même que les tâches pour lesquelles les salariés avaient été embauchés avant le début de la grève n'étaient pas terminées le 10 août 1970 et ce, de façon irréfragable⁴.

Après avoir interdit toutes mesures disciplinaires en raison d'une grève ou d'un lock out⁵, la loi imposait l'obligation à tous les syndicats de la construc-

* Assemblée nationale, première session, vingt-neuvième législature, Bill 38.

¹ *Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction*, S.Q. 1968, c. 45.

² *Loi concernant l'industrie de la construction*, Bill 38, art. 1a.

³ Art. 2.

⁴ Art. 3.

⁵ Art. 4.

tion, à tous les organismes auxquels ils étaient affiliés ainsi qu'aux associations patronales de prendre tous les moyens appropriés pour ramener leurs membres au travail ⁶.

b) Établissement de conditions de travail provisoires

Ceci fait, dans une deuxième section, la loi établissait des conditions de travail provisoires, jusqu'à ce qu'un décret ait pu être adopté soit en vertu des relations de travail dans l'Industrie de la Construction ou du bill 38 lui-même. L'on déclarait que les employeurs étaient liés tout d'abord par le contenu de l'ordonnance n° 12 du salaire minimum ⁷. Cette ordonnance, publiée au cours du mois de mai 1970 avait pour effet de maintenir en vigueur les conditions de travail applicables dans les décrets abrogés ou expirés à cette date ⁸.

De plus, la loi imposait d'autorité le respect de certains accords partiels intervenus depuis le début des négociations. Ces ententes sont reproduites dans le document sessionnel n° 60 annexé à la loi. Elles sont réputées modifier les conditions existantes, et s'appliquent immédiatement en l'absence même de tout accord général sur les conditions de travail dans l'industrie de la construction. A titre d'exemple, ce document sessionnel contenait un certain nombre de clauses traitant du régime syndical, du précompte des cotisations et d'une partie du mécanisme de règlement des griefs. Dans le document sessionnel n° 70, la législature prescrivait des augmentations de salaire minimales sur les taux en vigueur au 1^{er} mai 1970. Ces augmentations étaient les suivantes : 30¢ de l'heure à compter du 10 août 1970, 20¢ de l'heure au 1^{er} mai 1971 et 25¢ de l'heure au 1^{er} mai 1972. L'augmentation n'était cependant accordée que sous réserve des majorations de taux appliquées le ou après le 1^{er} mai 1970. De plus le document sessionnel n° 70 imposait une clause dite de délégués de chantiers qui avait fait l'objet de longs débats entre les syndicats affiliés à la FTQ et ceux que représente la Confédération des Syndicats Nationaux.

Après avoir établi ces conditions de travail provisoires, la loi prohibait la grève et le lock out jusqu'à conclusion d'un décret en vertu de la loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction, éventualité qui supposait la signature fort douteuse d'une convention collective entre des parties jusque là irréconciliables, ou, à défaut, jusqu'à l'expiration des trente (30) jours suivant la fin des auditions prévues devant la Commission parlementaire du travail et de la main-d'œuvre ⁹.

c) Procédure de règlement du différend

Au lieu de référer immédiatement le règlement à la décision du conseil des ministres, l'Assemblée nationale a préféré laisser aux parties pour quelques semaines, l'illusion d'une libre négociation et une dernière chance de régler entre elles les conflits qui les opposaient. D'après l'article 9 de la loi, elle les obligeait à négocier de bonne foi sur les sujets qui n'avaient pas encore fait

⁶ Art. 5 et 6.

⁷ Art. 7.

⁸ *Gazette officielle du Québec*, 30 mai 1970, p. 3227.

⁹ Bill 38, art. 9.

l'objet d'un règlement et qui n'étaient pas tranchés par le document sessionnel n° 70.

Cependant, l'article 10 du bill accordait à un conciliateur le contrôle complet de la négociation. Il était déclaré maître de la marche de la négociation et les associations avaient l'obligation d'assister à toutes les réunions qu'il convoquait. De plus, même si une entente intervenait, la convention collective comprendrait obligatoirement le contenu des documents sessionnels 69 et 70.

Devant l'échec probable de cette dernière négociation la loi mettait ensuite en place une procédure de règlement du conflit qui constitue l'élément original de la loi. Au cas d'échec de la conciliation, le ministre du Travail en avisait le secrétaire de la Commission du travail et de la main-d'œuvre de l'Assemblée nationale. Celui-ci convoquait alors la Commission pour qu'elle entende les associations représentatives. De fait, les auditions ont commencé le 24 septembre 1970.

Une fois ces auditions terminées, le ministre, suivant l'article 12 de la loi, fait ses recommandations au Conseil des ministres qui, par décret, détermine les conditions de travail dans l'industrie de la construction pour l'ensemble des régions de la province de Québec. Ce décret, cependant, devra reproduire les dispositions convenues dans les documents sessionnels 69 et 70. De plus, il devra être édicté de manière conforme aux articles 13 et 28 de la Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction, c'est-à-dire, stipuler au sujet de toutes les conditions de travail de l'ensemble des salariés de la construction dans chaque région de la province de Québec, incluant des dispositions sur tous les sujets que le décret, d'après l'article 28 de la Loi des relations de travail, doit comprendre à compter de sa publication dans la Gazette Officielle il constituera un décret au sens de la Loi des relations de travail dans l'industrie de la construction.

Cette procédure, vu l'échec des négociations, accentue de façon très nette le caractère réglementaire du décret dans la loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction. Suivant celle-ci, le cabinet doit, avant de modifier le texte proposé d'un décret, obtenir l'agrément des parties contractantes¹⁰. Ici le cabinet est maître de la teneur du décret sous la seule réserve de l'insertion du contenu des documents 69 et 70. Il apprécie souverainement ce que doivent être les conditions de travail dans l'industrie de la construction.

d) *Mise en œuvre de la loi*

Une grande partie de la loi est consacrée à l'établissement de sanctions pénales rigoureuses¹¹. Chacune d'entre elles veille à interdire tout acte de grève ou de lock out ou même toute tolérance de la part d'un groupement syndical ou patronal à l'égard d'un acte contraire à la loi. Elle en rend également responsable tous leurs administrateurs, officiers ou agents qui y ont participé, consenti ou simplement acquiescé¹².

On assiste à une inflation des pénalités. La loi devient un véritable code pénal au lieu d'être un système de réglementation des relations de travail.

¹⁰ *Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction*, art. 16.

¹¹ Bill 38, art. 13 à 21.

¹² Art. 14 et 16.

Visiblement, plutôt que de régir celles-ci, l'on cherche à établir un système pénal tellement rigoureux qu'il assure à n'importe quel prix le respect de la loi. En effet on voit ici et là dans la loi, par exemple à l'article 19, punissant la complicité dans certains actes illégaux, des amendes de 5 à 50,000 dollars et des emprisonnements pour une période allant jusqu'à un an, soit des pénalités beaucoup plus rigoureuses que celles que prévoit par exemple le Code du travail pour des infractions similaires¹³.

A l'aide de cet attirail guerrier, la loi rétablit sous une forme déguisée, l'arbitrage que l'on avait cru devoir faire généralement disparaître de nos relations de travail depuis 1964 en matière de différends de travail.

La Commission parlementaire du travail et de la main-d'œuvre intervient comme commission d'enquête. Le conseil des ministres s'érige ensuite en arbitre sur la base des informations recueillies par la Commission parlementaire et des recommandations du ministre du Travail.

Nécessité faisait sans doute loi à ce moment. Cette loi n'en sanctionne pas moins un échec temporaire de la première expérience de négociation sectorielle que nous ayons connue. Elle représente aussi une innovation qui pourrait se révéler dangereuse en particulier dans le secteur public.

Est-ce qu'on ne succombera pas à la tentation de se dérober à toute négociation sérieuse pour suspendre ensuite l'exercice du droit de grève, sous couleur de défendre l'intérêt public, pour légiférer ensuite sur le contenu des conventions collectives? L'arbitrage d'autrefois comme la république sous l'empire, se parerait peut-être de grâces qu'on méconnaissait...

Pierre VERGE *
Louis LEBEL **

* Professeur à la faculté de Droit.

** Avocat au Barreau de Québec.

¹³ *Code du travail*, art. 123 et 124.