

Relations industrielles Industrial Relations



L'aspect légal du salaire dans le Québec

Gérard Tremblay

Volume 1, Number 2, October 1945

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1023898ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1023898ar>

[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

Tremblay, G. (1945). L'aspect légal du salaire dans le Québec. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 1(2), 2–2. <https://doi.org/10.7202/1023898ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1945

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/>

L'ASPECT LÉGAL DU SALAIRE DANS LE QUÉBEC

La législation relative aux salaires dans la province de Québec comprend plusieurs lois qui se complètent les unes les autres. Nous croyons qu'il est nécessaire de faire un bref exposé de l'enchaînement de ces diverses lois pour permettre à quiconque veut les étudier d'en avoir une idée précise et compréhensive.

1° *Contrat individuel de travail.* — Le contrat individuel de travail est régi par le Code civil de la province de Québec. Employeurs et salariés peuvent faire tous les accords individuels qui leur conviennent pourvu qu'ils respectent les dispositions minima établies par décrets en exécution de la Loi du salaire minimum ou en exécution de la Loi de la convention collective.

2° *Contrat collectif de travail.* — Le contrat collectif de travail est librement négocié dans la province de Québec. Cependant, si une association ouvrière est officiellement reconnue comme agent négociateur par la Commission de relations ouvrières (régie par la Loi des relations ouvrières), l'employeur est tenu de négocier, de bonne foi, la convention collective de travail. La négociation de bonne foi n'entraîne pas nécessairement la signature des accords.

En cas de litige, les parties doivent requérir l'intervention d'un conciliateur gouvernemental et référer leur différend à un tribunal d'arbitrage. Une fois la décision rendue par le tribunal, les parties peuvent ou non l'agréer mais l'employeur ne peut faire *lock-out* et les ouvriers ne peuvent faire grève à moins d'attendre un délai de quatorze jours après l'envoi par le ministre de la décision arbitrale.

Dans tous les conflits qui affectent les services publics (employés des municipalités civiles, des municipalités scolaires, des hôpitaux, des utilités publiques) la procédure d'arbitrage est non seulement obligatoire mais la sentence arbitrale, unanime ou majoritaire, lie les parties pour une année.

3° *Status juridique de la convention collective.* — La convention collective peut être négociée entre un ou plusieurs employeurs, d'une part, et une organisation ouvrière non incorporée, d'autre part. Cette convention collective, connue sous le nom de *gentleman's agreement*, est valable devant la Commission de relations ouvrières. Nous n'avons aucune jurisprudence depuis l'adoption de la Loi des relations ouvrières établissant le status légal des conventions intervenues entre un employeur et des associations ouvrières non incorporées.

Nous avons, dans le Québec, un statut connu sous le nom de Loi des syndicats professionnels qui permet aux organisations ouvrières, de même qu'aux organisations patronales, de s'incorporer. Les conventions négociées par les deux parties ont une valeur juridique et sont exécutoires devant les tribunaux comme tout contrat civil ordinaire.

4° *Extension juridique des dispositions des conventions collectives.* — Les parties à une convention collective de travail, associations patronales ou associations ouvrières, peuvent présenter une requête au lieutenant-gouverneur en conseil pour que les dispositions d'une convention collective (clauses normatives) soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés du même métier, de la même industrie et du même commerce dans un territoire déterminé. Le lieutenant-gouverneur en conseil peut se rendre à cette requête, s'il estime que les dispositions de la convention collective ont une signification et une importance prépondérantes. L'extension juridique des conventions collectives se fait d'après les dispositions de la Loi de la convention collective, chapitre 164, S.R.Q., 1941.

A noter qu'il n'est pas nécessaire que les parties à une convention collective soient des organismes incorporés pour présenter au lieutenant-gouverneur en conseil une requête demandant l'extension juridique à des tiers des dispositions de la convention collective.

Chaque convention rendue obligatoire dans un métier ou dans une industrie donnée dans les limites d'une juridiction territoriale constitue un décret pris en exécution de la Loi de la convention collective. Ce décret est mis en vigueur par un comité paritaire élu par les parties à la convention. Ce comité paritaire est un organisme autonome qui a le droit de prélever les sommes nécessaires à son administration des employeurs et salariés assujettis, moyennant une autorisation par arrêté ministériel à cette fin.

5° *Loi du salaire minimum.* — Dans la province de Québec, l'Assemblée législative a jugé opportun que là où des conventions collectives rendues obligatoires par décrets en exécution de la Loi de la convention collective n'existent pas, une Commission du salaire minimum établisse par ordonnances, d'accord avec les dispositions de la Loi du salaire minimum, des taux de salaires et autres conditions minima pour les salariés.

Il existe, à l'heure actuelle, une ordonnance n° 4 qui couvre tous les salariés de la province. C'est une ordonnance générale qui établit des salaires minima pour les hommes et les femmes et qui précise certaines conditions de travail pour des occupations particulières.

Il existe également une trentaine d'ordonnances particulières affectant des industries déterminées telles que l'industrie textile du coton, l'industrie textile de la soie, l'industrie du lait de Montréal, etc., etc. Ces ordonnances cessent de s'appliquer dès qu'une convention collective a été rendue obligatoire par décret dans la même industrie. La législation donne donc préséance aux accords collectifs.