

Relations industrielles Industrial Relations



Loi de la convention collective

Marcel Forget

Volume 2, Number 10, June 1947

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1023885ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1023885ar>

[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

Forget, M. (1947). Loi de la convention collective. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 2(10), 4-5. <https://doi.org/10.7202/1023885ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1947

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/>

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 avenue, 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 avenue.

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.