

Relations industrielles Industrial Relations



La sécurité industrielle

J. O'Connell-Maher

Volume 1, numéro 8, avril 1946

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023950ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023950ar>

[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

O'Connell-Maher, J. (1946). La sécurité industrielle. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 1(8), 2–7. <https://doi.org/10.7202/1023950ar>

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

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

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

ESQUISSES PSYCHOLOGIQUES

INTRODUCTION

Dans les relations du travail, on est souvent porté à négliger l'aspect psychologique pour s'en tenir trop exclusivement aux côtés économique et légal. Cet oubli n'est pas sans occasionner des répercussions qui sont parfois très graves. En effet, il ne suffit point, pour les employeurs et les chefs de syndicats ouvriers, de connaître la loi, d'être au courant des exigences économiques, d'être justes et honnêtes dans les différentes attitudes qu'ils ont à prendre ou même d'avoir raison ; mais il est peut-être plus important encore que ceux avec qui ils ont à traiter reconnaissent de fait qu'ils ont vraiment raison. L'incompréhension mutuelle des parties en présence dans les négociations aggrave les situations et conduit souvent à des impasses dont on ne peut sortir.

Le chef syndiqué qui ne sait pas se comporter vis-à-vis de l'employeur avec qui il doit entrer en pourparlers court le risque non seulement d'aboutir à un échec, mais aussi de compromettre à tout jamais le succès des autres qui viendront après lui.

L'employeur qui ne comprend pas la mentalité des chefs ouvriers et des travailleurs risque à son tour de prendre des attitudes qui lui feront assumer des déboursés parfois très considérables, alors qu'il pourrait s'en tirer à bien peu de frais et avec beaucoup plus de satisfaction pour tous.

Nous avons donc cru qu'il serait utile de broser, sans prétention aucune, quelques esquisses des différents personnages que l'on rencontre dans les milieux du travail : l'employeur, le chef ouvrier, le contremaître et l'ouvrier. Nous le faisons dans un double but : d'abord, afin de permettre à ceux qui y seront dépeints de se replier sur eux-mêmes et de faire une méditation salutaire ; ensuite, en vue de suggérer indirectement à ceux que les nécessités de la vie professionnelle mettent en contact qu'il est peut-être opportun de reviser certaines de leurs méthodes d'approche. Il ne s'agira donc pas de blâmer ou de louer les différents types que nous allons rencontrer, mais simplement de les faire mieux connaître.

I. — L'EMPLOYEUR

Pour les besoins de notre étude, nous réunissons sous le terme « employeur » tous ceux qui, à des titres différents, sont chargés de la responsabilité de l'emploi, de la production dans une entreprise. Parfois, ce sera le propriétaire lui-même ; dans d'autres cas, ce peut être le gérant d'une société.

Le premier point à considérer, qui semblera à certains une lapalissade mais que l'on oublie trop fréquemment, c'est que l'employeur est avant tout un homme qui a, comme les autres, son tempérament, ses qualités et ses défauts. Il peut être calme, impulsif ou violent, timide ou ferme, entêté ou conciliant, mesquin ou généreux, routinier ou progressif, large ou étroit d'esprit, etc.

Les attitudes générales des employeurs dans les relations du travail sont ordinairement motivées par les fins suivantes qu'ils poursuivent :

- a) le maximum de rendement à meilleur compte possible ;
- b) la reconnaissance de leurs droits traditionnels dans l'administration de leur entreprise ;
- c) la liberté de développer de nouvelles idées, de nouveaux procédés, etc., sans aucune interférence de la part des syndicats ou du gouvernement ;
- d) le progrès constant de leur entreprise ou de leurs affaires ;
- e) une coopération sans réserve de la part de leurs employés dans n'importe quel programme d'opérations qu'ils auront eux-mêmes élaboré.

Ils sont excessivement rares les employeurs qui ne veulent pas sincèrement le bien de leurs employés ; seulement, ils peuvent se tromper sur la nature de ce bien ou sur la manière de le leur procurer. Habités qu'ils sont à le concevoir à leur façon, ils s'imaginent difficilement qu'il puisse en être autrement. Il n'arrive pas souvent qu'ils soient sciemment injustes ou méchants, mais ils peuvent fort bien le devenir par suite d'expériences désagréables.

Plusieurs, parmi les meilleurs, sont plutôt portés à verser dans le paternalisme. Ils n'ont pas de plus grande satisfaction que de *sentir* qu'ils nourrissent, habitent et abritent cinquante, cent, deux cents travailleurs avec leurs familles. Comme des *papas* qui aiment à être vénérés, respectés, obéis, ils sont prêts à accéder aux demandes les plus fantaisistes pourvu que leurs « chers ouvriers » seuls, à la cachette de leurs compagnons de travail, viennent leur raconter leurs peines et leurs misères.

GÉRARD DION.

(A suivre)

LA SÉCURITÉ INDUSTRIELLE

(Suite de la page 7)

ments en exécution de la Loi des édifices publics de Québec, une disposition prévoyant pour les marches d'escalier une profondeur maximum de 11 pouces et une hauteur maximum de 8 pouces ; pourquoi ne pas imposer les mêmes conditions dans les établissements industriels ?

En ce qui concerne le nez de marche et ses dimensions ainsi que l'angle des escaliers, la réglementation est silencieuse pour les établissements industriels ; pourtant, chaque année on constate à regret, dans les usines, un nombre très élevé d'accidents, même fatals, qui se produisent au cours de la circulation du personnel dans les escaliers. N'y aurait-il pas lieu de rehausser les standards de sécurité ?

J. O'CONNELL-MAHER.

(A suivre)

SESSION INTENSIVE EN RELATIONS INDUSTRIELLES

Du 13 au 25 mai

Le Département des Relations industrielles de la Faculté des Sciences sociales de Laval a pour but de former des techniciens qui, à titre de directeurs de personnel, agents de relations industrielles, officiers de syndicats ou d'unions, secrétaires de comités paritaires ou fonctionnaires gouvernementaux, appliqueront la législation du travail et les lois de sécurité sociale. De là son enseignement universitaire spécialisé. Mais le rôle de notre Département ne se limite pas à l'enseignement universitaire. Dès les premières phases de son développement, le Département des Relations industrielles de Laval est entré en contact avec les associations ouvrières et patronales de la province. Ces contacts étaient nécessaires pour établir des liens indispensables entre l'Université et le monde des relations industrielles. D'ailleurs, notre Département a reçu de tous et de chacun une coopération très empressée et d'une valeur inestimable.

En juin dernier, le Département des Relations industrielles a organisé sa première session intensive à l'intention des officiers des syndicats et des unions, des directeurs de personnel et des contremaîtres, des secrétaires et des inspecteurs des comités paritaires et des fonctionnaires. Près de soixante-quinze personnes se sont inscrites à ces cours donnés par des spécialistes. A la suite du succès de cette première initiative et afin de répondre à de nombreuses demandes, il a été décidé qu'une session intensive aurait lieu chaque année. Notre deuxième session intensive en relations industrielles se tiendra, du 13 au 25 mai, à la Faculté des Sciences sociales, à Québec.

Les autorités du Département ont préparé, pour cette année, un programme entièrement différent de celui de l'an dernier. Les cours ont avant tout une portée pratique. L'actualité commande le choix des sujets ainsi qu'on peut le constater en lisant le programme. C'est dire que les personnes qui ont suivi les cours l'an dernier pourront s'inscrire de nouveau à cette seconde session intensive et en retirer de grands avantages. La session comprend quarante heures de cours. Un résumé de chaque cours sera distribué aux étudiants. Une brève période de discussion est également prévue après chaque cours, afin de permettre à ceux qui le désirent de soumettre des cas d'expérience. Voici le programme :

- I — Morale sociale ;
- II — La productivité du travail, source de richesses ;
- III — Analyse des tâches et rythme du travail ;
- IV — Le rôle des commissions d'apprentissage ;
- V — Tendances du syndicalisme ouvrier ;
- VI — Tendances du syndicalisme patronal ;
- VII — Liberté syndicale ;
- VIII — Clauses de sécurité syndicale ;
- IX — Conciliation et arbitrage ;
- X — Convention collective ;
- XI — La sélection du personnel ;
- XII — La permutation du personnel ;
- XIII — Hygiène industrielle ;
- XIV — La direction du personnel et la sécurité ;
- XV — Les problèmes de sécurité et l'avenir ;

- XVI — Les caisses de prestations ;
- XVII — Les accidents de travail ;
- XVIII — L'assurance-chômage ;
- XIX — Le bien-être social.

Les professeurs dont les noms suivent figurent au programme : le T. R. P. Georges-Henri Lévesque, o. p., doyen de la Faculté des Sciences sociales ; M. Gérard Tremblay, sous-ministre du Travail ; R. P. Gonzalve Poulin, o. f. m., directeur des études à la Faculté des Sciences sociales ; M. J. O'Connell-Maher, sous-ministre adjoint du Travail ; M. Jean-Pierre Després, directeur des services au ministère du Travail ; M. Bertrand Boissonnault, ingénieur et directeur des relations industrielles à la Dominion Textile Co. ; M. Léonce Girard, secrétaire du comité paritaire de l'industrie de la chaussure ; M. Gérard Dion, ptre, secrétaire de l'Office des recherches industrielles de Laval ; Dr Wilfrid LeBlond, professeur d'hygiène sociale et industrielle à la Faculté des Sciences sociales de Laval ; M. Georges Lafrance, surintendant des assurances ; M. F. T. Hecker, secrétaire de la Commission des accidents du travail ; M. S. Picard, gérant de la Commission d'Assurance-Chômage à Québec ; M. Donat Quimper, directeur du Service de conciliation et d'arbitrage, district de Québec.

Pour toute autre information, s'adresser au secrétaire du Département des Relations industrielles, Faculté des Sciences sociales, Université Laval, Québec. (téléphone : 6517). Demandez le prospectus complet de la session.

L'OUVRIER ET SON SYNDICAT

(Suite de la page 1)

ment d'étudier et de discuter des propositions susceptibles d'accroître leur rendement à l'usine ou d'apporter une contribution positive au patron qui les emploie.

Nous invitons les travailleurs à réfléchir sérieusement sur les points que nous venons de soulever. Le syndicalisme ne doit pas seulement rendre les travailleurs libres mais aussi les rendre meilleurs dans leur vie privée et à l'usine.

THE WORKER AND HIS UNION

(From page 1)

diately preceding wage demands than any regular meeting to which they are convened to discuss propositions likely to increase their efficiency at the plant or yield a positive contribution to their employer.

Therefore, we invite all workers to honestly consider the questions we have just brought up. Syndicalism must not only make workers free, it must also be conducive to their betterment at home and at the plant.

AMENDEMENTS A NOTRE LÉGISLATION OUVRIÈRE

Le 28 mars, le Lieutenant-Gouverneur a sanctionné cinq lois ouvrières qui avaient été adoptées par la Législature de la Province de Québec. Il s'agit des bills suivants : a) Loi modifiant la Loi des syndicats professionnels (bill n° 22) ; b) Loi modifiant la Loi des relations ouvrières (bill n° 25) ; c) Loi modifiant la Loi de la convention collective (bill n° 26) ; d) Loi modifiant la Loi du salaire minimum (bill n° 27) ; e) Loi modifiant la Loi concernant les mécaniciens en tuyauterie (bill n° 32). Les amendements apportés à ces lois ouvrières sont très importants, même s'ils n'affectent pas l'orientation générale de notre législation. En effet, ces amendements, présentés par l'honorable Antonio Barrette, simplifieront énormément l'application des lois mentionnées, et cela, pour le plus grand bénéfice des associations ouvrières et des employeurs. A titre documentaire nous résumons ici ces amendements en y ajoutant quelques notes explicatives.

a) Loi des syndicats professionnels

Un amendement apporté à l'article 2 de la Loi des syndicats professionnels décrète que la publication dans la *Gazette officielle de Québec* de l'avis autorisant la formation d'une association ou syndicat professionnel, constitue en corporation ledit syndicat professionnel. Auparavant, l'avis devait être déposé également au greffe de la Cour supérieure. C'est une simplification de la procédure qui sera appréciée par tous les syndicats qui ont réclamé cette modification à plusieurs reprises.

L'article 17 de la loi permettait à un syndicat de réclamer d'un membre qui cessait d'y adhérer la cotisation d'une période maximum d'un an. L'article a été modifié en réduisant cette période à trois mois.

L'article 19 de la Loi des syndicats professionnels permet aux corporations municipales d'accorder une exemption de taxes sur les immeubles utilisés par un syndicat comme salles de réunions ouvrières. Cet article a été modifié en remplaçant le mot "ouvrières" par le mot "syndicales".

Enfin, le bill n° 22 donne un effet rétroactif aux dispositions de l'article 1. En d'autres termes, les syndicats déjà formés qui n'ont pas déposé, au moment de leur formation, l'avis d'autorisation au greffe de la Cour supérieure, ne sont pas liés par l'ancienne procédure.

b) Loi des relations ouvrières

Un nouveau paragraphe est ajouté à l'article 7 de la Loi des relations ouvrières. Pour apprécier le caractère représentatif d'une association, la Commission peut, par règlement soumis aux formalités de l'article 38, déterminer les conditions auxquelles une personne peut être reconnue comme membre d'une association. A l'Assemblée Législative, l'honorable Antonio Barrette a déclaré que les associations patronales et ouvrières avaient déjà été consultées sur la nécessité d'élaborer des règlements de pratique afin d'assurer une application plus efficace de la loi en réduisant au minimum les possibilités de conflits juridiques entre les associations ouvrières. Le Ministère du Travail ne s'immiscera d'aucune façon dans la régie interne des associations ouvrières. Les règlements que déterminera la Commission de relations

ouvrières faciliteront au contraire la tâche des associations ouvrières en fixant des critères de reconnaissance pour tous les groupements professionnels.

Une nouvelle rédaction de l'article 19 oblige toute association reconnue et qui a conclu une convention collective, à transmettre deux exemplaires ou deux copies certifiées de celle-ci à la Commission. Cette convention collective ne prend effet qu'à compter de ce dépôt. Les conditions de travail stipulées dans la convention lient l'employeur et l'association ouvrière de toute façon, mais le dépôt s'impose pour l'association si celle-ci désire protéger ses droits à l'égard d'une autre association ouvrière qui chercherait à être certifiée pour fin de reconnaissance. Un alinéa supplémentaire à l'article 19 rend applicable à une convention collective conclue sous la Loi des syndicats professionnels les dispositions de la Loi des relations ouvrières à compter du dépôt de cette convention au bureau du ministre du Travail, et prévoit la transmission de deux copies de cette convention, par le ministre, à la Commission de relations ouvrières.

Quelques autres amendements portent à cinq le nombre des membres de la Commission et précisent sa régie interne.

c) Loi de la convention collective

Un amendement à l'article 10 stipule que des congés payés peuvent être rendus obligatoires par décret. Un second amendement en conformité de la Loi de l'aide à l'apprentissage permet aux comités paritaires d'accorder des subventions aux commissions d'apprentissage.

d) Loi du salaire minimum

L'article 2 de la Loi du salaire minimum est modifié de façon à ne plus exempter de l'application des décrets adoptés sous l'empire de cette loi, les salariés régis par une convention collective de travail conclue sous la Loi des syndicats professionnels. L'exemption ne subsiste que pour les salariés régis par un décret en vertu de la Loi de la convention collective.

Un nouvel alinéa ajouté à l'article 14 autorise la Commission du salaire minimum à établir le taux du salaire qui doit être payé, pour surtemps, à un employé engagé et payé à l'heure et non régi par une convention collective de travail, et aussi à déterminer les congés payés qui devront être accordés aux salariés par leurs employeurs.

Deux alinéas ont été ajoutés à l'article 30. Le premier décrète que la prescription de l'action civile naissant de la Loi du salaire minimum ou d'une ordonnance rendue sous son empire ne commencera à courir que du premier mai suivant la date du travail, lorsqu'il s'agit de salariés occupés dans des exploitations forestières. Le second alinéa stipule que la mise à la poste d'une lettre recommandée de la Commission à un employeur, réclamant de celui-ci du salaire pour un emploi, interrompant la prescription de l'action laquelle recommence à courir pour une autre période de six mois à compter de la mise à la poste de cette lettre.

INDUSTRIAL SAFETY ⁽¹⁾

TRUE PREVENTION

In the first chapter of *Industrial Safety* ⁽²⁾, edited by Roland P. Blake, a book which overnight and rightly so, became the best industrial safety handbook, the reader will see the fundamental reasons and a synthesis of industrial accident prevention :

1. Accidents are caused, they don't simply happen.
2. It is important to discover the cause (or causes) of each accident, then to eliminate those causes so that similar accidents will not recur.
3. It is even more important to discover and eliminate accidents hazards *before* they become accident causes.

This is an assumption which, expressed in various languages and applied to different degrees, is incorporated in every safety legislation. On account of our particular interest in the Quebec legislation in this field, it is in order to quote section 4 of the Industrial and Commercial Establishments Act ⁽³⁾ in which appears the intent of the legislator and his desire to deal with the prevention of accidents and professional diseases :

« The industrial and commercial establishments « mentioned in section 3 ⁽⁴⁾ (of the Act) shall be built « and kept in such a manner as to secure the safety « of all employed in them ; and, in those which « contain mechanical apparatus, the machinery, « mechanism, gearing, tools and engines shall be so « placed and kept as to afford every security for the « employees. They shall also be kept in the cleanest « possible manner ; be sufficiently lighted and have « a sufficient quantity of air for the number of persons « employed ; be provided with effective means of « expelling the dust produced during the work, and « also the gases and vapors which escape and the « refuse resulting therefrom ; in a word, fulfil all « sanitary conditions necessary for the health of the « persons employed, as required by the regulations « made in virtue of the Quebec Public Health Act ».

Consequently, our legislation takes into account the following conditions which may cause accidents in general and industrial accidents in particular. However, it is in order to see if the law as it reads, even if completed by regulations adopted under its authority, is specific enough to point to various accidents hazards and to cause their elimination.

1. *The building itself* : The reader will picture immediately the whole series of accidents possibly caused by a faulty or weak construction. The law is generally broad but, on this point, is clarified by section 2 of the

regulations dealing with the very construction of buildings to be used as industrial establishments :

« In the erection of buildings, as well as in alterations « or modifications to the same, care must be taken « to avoid, at the very outset, all defects in connection « with their laying out, their safety and their salubrity, « which it would be difficult to remedy later on. For « that purpose, the architects' plans should be first « submitted to the inspector ».

There is consequently a possible control by the Industrial and Commercial Establishments Inspection Service of the solidity and the layout of the building previous to its construction ; however, such verification is subject to hereinafter mentioned and analysed minimum standards inasmuch as the following points are concerned :

Passages : The law provides that the main passages must be at least 48 inches wide, and the side passages, 24 inches. Is this sufficient, even if we are dealing with an absolute minimum ? The reader may draw his own conclusions especially if he is already aware that under the Quebec Public Buildings Safety Act, the width of alleys, passages and corridors, aside from being of a minimum of 30 inches, must further be calculated in proportion to the number of seats, eighteen inches being allowed for every hundred occupants.

Passages, in conformity with the regulations, must be kept free. This provision is an essential one and is intended to prevent jams and falls.

Exits and doors : Main doors must be at least 48 inches wide and 7 feet high ; they must always open outwards. Doors used as exits to passages must be at least as wide as such passages ; should they be intended as emergency exits, they must swing towards the exits.

It is to be noted that main doors do not, under the law, have necessarily to be equipped with locks automatically opening by pressure from within the buildings, as provided for in public buildings. Should an industrial establishment owner be satisfied with the strict enforcement of the law, would not life of persons be endangered in case of fire or panic ?

Staircases : The regulations under the Industrial and Commercial Establishments Act state that main staircases must be at least 4 feet wide and that there must not be more than 12 feet between landings ; that there must be a sufficient number of such staircases to allow of the building being immediately and easily cleared. So as to prevent falls, the regulations provide for the staircases to be kept free and for the installation of railings.

However, there is no set standard for the minimum or maximum height of the steps or the minimum or maximum depth of such steps. Could we see here a possible source of accidents ? The Quebec Public Buildings Safety Act and the Regulations rendered under its authority provide for a maximum depth of 11 inches and a maximum height of 8 inches for steps. Why not impose similar conditions in industrial establishments ? There is no further reference, in the legislation dealing with industrial establishments, to the

(Continued on page 8)

(1) Second of a number of articles by J. O'Connell-Maher. The first article was published in the March 1946 issue of the *Bulletin of Industrial Relations* ;

(2) Prentice-Hall, Inc., New York, 1943 ;

(3) Revised Statutes of Quebec, 1941, chapter 175 and amendments ;

(4) *i.e.* manufactories, works, workshops, workyards and mills of every kind and their dependencies as well as commercial establishments, except : a. mines governed by the Quebec Mining Act ; b. domestic workshops in which no strange workman is employed unless such workshops be classified as dangerous, unwholesome or inconvenient or unless work be done therein by means of steam boilers, or other motors.

AMENDMENTS TO OUR LABOUR LEGISLATION

On the 28th of March the Lieutenant-Governor sanctioned five labour laws which had been previously passed by the Legislative Assembly of the Province of Quebec. The bills in question are entitled as follows: *a)* An Act to amend the Professional Syndicates' Act (bill No. 22); *b)* An Act to amend the Labour Relations Act (bill No. 25); *c)* An Act to amend the Collective Agreement Act (bill No. 26); *d)* An Act to amend the Minimum Wage Act (bill No. 27); *e)* An Act to amend the Pipe-Mechanics Act (bill No. 32). The amendments to these labour laws are quite important even though they do not affect the general trend of our legislation. Indeed, these amendments, presented by the Honourable Antonio Barrette, will greatly simplify the carrying out of these Acts and prove highly useful to employees' and employers' associations. A summary of these amendments with explanatory notes will be found hereinbelow.

a) Professional Syndicates' Act

An amendment to section 2 of the Professional Syndicates' Act enacts that the publication, in the *Quebec Official Gazette*, of the notice authorizing the formation of an association or professional syndicate incorporates the said professional syndicate. Formerly, it was also necessary to deposit this notice in the office of the Superior Court. This simplification of procedure will be appreciated by all the syndicates that have repeatedly requested it.

Section 17 of the Act entitled a syndicate to claim from a member ceasing to adhere thereto an assessment for a maximum period of one year. This section has been amended by reducing this period to three months.

Section 19 of the Professional Syndicates' Act allows municipal corporations to grant an exemption of taxes on immovables utilized by a syndicate as hall for workmen's meetings. This section has been amended by replacing the word: « workmen's » by the word: « syndicate ».

Finally, bill No. 22 gives a retroactive effect to the provisions of section 1. In other words, if the syndicates already formed did not deposit the notice of authorization in the office of the Superior Court at the time of their formation, the former procedure no longer binds them to do so.

b) Labour Relations Act

A new paragraph is added to section 7 of the Labour Relations Act. In order to assure itself of the representative character of an association, the Board may, by by-law subject to the formalities of section 38, determine the conditions on which a person may be recognized as a member of an association. In the Legislative Assembly, the Honourable Antonio Barrette declared that the employers' and employees' associations had already been consulted about the necessity of drawing up practical by-laws that would ensure a more efficient enforcement of the Act by reducing to the limit the possibilities of jurisdictional disputes between labour associations. The Department of Labour shall in no way whatever interfere in the internal administration of labour unions. On the

contrary, the by-laws which will be determined by the Labour Relations Board will make the labour associations' work easier by establishing criterions for the recognition of all professional groups.

Section 19, as newly worded, obliges every association recognized under the Act, and which has entered into a collective agreement, to transmit two certified copies thereof to the Board. Such collective agreement shall not take effect until such deposit is made. Notwithstanding the foregoing provisions, the conditions of work stipulated in the agreement are binding upon the employer and the labour association, but the said association must make the deposit if it intends to protect its rights with regard to any other labour association that would try to obtain certification for the purpose of being recognized in its place. A supplementary paragraph of section 19 makes the provisions of the Labour Relations Act applicable to a collective agreement entered into under the Professional Syndicates' Act as from the date of the deposit of such agreement in the office of the Minister of Labour and provides for the transmission of two copies of such agreement, by the Minister, to the Labour Relations Board.

Other amendments bring up to five (5) the number of members of the Board and deal with the internal administration of that body.

c) Collective Agreement Act

An amendment to section 10 stipulates that vacations with pay may be rendered obligatory by decree. A second amendment, in conformity with the Apprenticeship Assistance Act, authorizes any parity committee to grant subsidies to apprenticeship commissions.

d) Minimum Wage Act

Section 2 of the Minimum Wage Act is amended so that it no longer exempts from the application of the ordinances enacted under the said Act the employees subject to a collective labour agreement passed under the Professional Syndicates' Act. The exception is maintained only for employees subject to a decree passed under the Collective Agreement Act.

A new section inserted after section 14 authorizes the Minimum Wage Commission to determine the rate of wages to be paid, for overtime, to an employee engaged and paid by the hour and not subject to a collective labour agreement, and also to determine the vacations with pay to be granted to employees by their employers.

Two paragraphs have been added to section 30. The first enacts that the prescription of a civil action arising from the Minimum Wage Act or from an ordinance rendered under this Act shall run only as from the first of May following the date of the work done in the case of employees engaged in forest operations. The second paragraph enacts that the mailing of a registered letter from the Minimum Wage Commission to an employer claiming wages for an employment shall suspend the prescription of the action, which prescrip-

(Continued on page 8)

LA SÉCURITÉ INDUSTRIELLE ⁽¹⁾

LA VÉRITABLE PRÉVENTION

Le premier chapitre de *Industrial Safety* ⁽²⁾, édité par Roland P. Blake, volume qui est devenu rapidement et à juste titre le meilleur manuel de sécurité industrielle, nous indique les raisons fondamentales et la synthèse de la technique de prévention des accidents :

1° Il y a une cause à chaque accident : celui-ci n'est jamais entièrement l'œuvre du hasard ;

2° Il est nécessaire de déceler la cause (ou les causes) d'un accident et de les éliminer, afin de prévenir d'autres accidents de même nature ;

3° Il est enfin plus désirable de découvrir et de faire disparaître les causes d'accidents *avant* que ceux-ci ne se produisent.

Ce sont des postulats que nous retrouvons sous diverses formes et à des degrés différents dans les législations de sécurité. Puisque la réglementation du Québec dans ce domaine nous intéresse particulièrement, relisons l'article 4 de la Loi des établissements industriels et commerciaux ⁽³⁾ qui illustre bien l'intention du législateur et son désir de prévenir les accidents et les maladies professionnelles :

« Les établissements industriels et commerciaux « visés par l'article 3 ⁽⁴⁾ (de la loi) doivent être construits et tenus de manière à assurer la sécurité du personnel ; et dans ceux qui contiennent des appareils mécaniques, les machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins doivent être installés et entretenus dans les meilleures conditions possibles pour la sécurité des travailleurs. Ils doivent encore être tenus dans les meilleures conditions possibles de propreté ; offrir un éclairage et une circulation d'air suffisants pour le nombre des employés ; présenter des moyens efficaces d'expulsion des poussières produites au cours du travail ainsi que des gaz et des vapeurs qui s'y dégagent et des déchets qui en résultent ; offrir, en un mot, toutes les conditions de salubrité nécessaires à la santé du personnel, tel que requis par les règlements établis en vertu de la Loi de l'hygiène publique de Québec. »

Notre législation tient donc compte des conditions ci-après qui sont susceptibles de provoquer des accidents, en particulier, des accidents de travail. Voyons toutefois si le texte législatif même complété par la réglementation adoptée en exécution d'icelui, est assez précis pour viser certains risques d'accident et provoquer leur élimination :

(1) Deuxième article d'une série préparée par M. J. O'Connell-Maher ; le premier article a été publié dans le numéro de mars 1946 du *Bulletin des relations industrielles* ;

(2) Prentice-Hall, Inc., New-York, 1943 ;

(3) Statuts refondus de Québec, 1941, chapitre 175 et amendements ;

(4) C'est-à-dire les manufactures, fabriques, usines, chantiers, ateliers de tous genres et leurs dépendances ainsi que les établissements commerciaux, à l'exception : a) des mines régies par la Loi des mines de Québec ; b) des ateliers de famille où aucun étranger n'est employé, à moins que ces ateliers soient classés comme dangereux, insalubres ou incommodes ou que le travail s'y fasse à l'aide de chaudières à vapeur ou autres moteurs.

1° *L'immeuble* : On réalisera immédiatement toute la série d'accidents qui peuvent être causés par un vice ou une faiblesse de construction. Le texte de la loi est assez général, mais il est expliqué à l'article 2 des règlements qui a trait à la construction des immeubles destinés à servir comme établissements industriels :

« La construction des bâtiments de même que les changements et modifications qui peuvent y être apportés doivent être faits de façon à écarter à l'origine les vices d'aménagement, de sécurité ou de salubrité auxquels il serait très difficile de remédier plus tard. Dans ce but, les plans d'architecte doivent préalablement être soumis à l'inspecteur. »

Il y a donc contrôle préalable possible de la part du Service d'inspection des établissements industriels et commerciaux, en ce qui concerne la solidité et l'aménagement de l'immeuble ; cependant, cette vérification est sujette aux standards minima énumérés et analysés ci-après quant aux points suivants :

Les passages : La réglementation prévoit que les passages principaux doivent avoir au moins 48 pouces de largeur et les passages secondaires, 24 pouces. Est-ce suffisant, même s'il s'agit d'un minimum absolu ? Le lecteur tirera ses propres conclusions, surtout s'il sait déjà qu'en exécution de la Loi des édifices publics du Québec, la largeur des allées, des passages et des couloirs, en plus d'être de 30 pouces au minimum, doit être proportionnée au nombre de places destinées aux occupants, soit de 18 pouces par cent occupants.

Conformément aux règlements, les passages doivent être libres. Cette disposition est essentielle et a pour but de prévenir des encombrements et des chutes.

Les issues et les portes : Les portes principales doivent avoir au moins 48 pouces de largeur et 7 pieds de hauteur ; elles doivent toujours s'ouvrir dans le sens de la sortie. Les portes servant d'issue à des corridors ne doivent pas avoir une largeur moindre que celle de ces corridors et si elles doivent servir d'issue en cas de panique, il faut qu'elles s'ouvrent vers l'extérieur.

Notons qu'il n'est pas nécessaire, d'après la loi, que les portes principales soient munies d'une serrure qui s'ouvre automatiquement par pression de l'intérieur, comme c'est le cas pour les édifices publics. Si, dans ce cas, le propriétaire d'un établissement industriel se contente de se conformer aux standards minima, n'y a-t-il pas un danger pour la vie du personnel en cas d'incendie ou de panique ?

Les escaliers : Les règlements en exécution de la Loi des établissements industriels et commerciaux décrètent que les escaliers principaux ne doivent pas avoir moins de 4 pieds de largeur et pas plus de 12 pieds entre chaque palier ; qu'il doit y en avoir un nombre suffisant pour permettre l'évacuation immédiate et facile de l'établissement. En vue de prévenir les chutes, la réglementation exige que ces escaliers soient maintenus en bon état et munis de garde.

Cependant, il n'y a aucune prescription relative à la hauteur minimum ou maximum des marches ou à leur profondeur minimum ou maximum. N'y a-t-il pas là une source d'accidents ? On retrouve, dans les règle-

(Suite à la page 2)