

L'application de la Loi de la convention collective

Fernand Jolicoeur and J.-E. Picard

Volume 5, Number 4, January 1950

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1023315ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1023315ar>

[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

Jolicoeur, F. & Picard, J.-E. (1950). L'application de la Loi de la convention collective. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 5(4), 36–37.
<https://doi.org/10.7202/1023315ar>

L'APPLICATION DE LA LOI DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'application de la Loi de la convention collective porte actuellement à discussion. Vu l'importance de cette question, le Bulletin des relations industrielles publie à ce sujet deux opinions qu'on lui a fait parvenir. S'il y en a d'autres qui désirent faire connaître leur point de vue sur ce problème, le Bulletin leur prêtera volontiers l'usage de ses colonnes.

Si le gouvernement de la province de Québec a adopté en 1934 la loi de la convention collective, c'est à la demande conjointe des syndicats ouvriers et d'un grand nombre d'employeurs. On voulait éviter la concurrence entre les employeurs soumis à une convention collective particulière et ceux qui pouvaient fixer des prix plus bas parce qu'ils n'étaient astreints à aucune entente sur les salaires.

En même temps, les syndicats ouvriers voyaient dans l'extension juridique de la convention collective, un moyen d'améliorer un peu le sort des travailleurs que les circonstances empêchaient de se syndiquer et de bénéficier de tous les avantages de l'organisation professionnelle.

Par la loi de la convention collective, le gouvernement ne faisait donc que répondre à un désir des plus légitimes des parties intéressées. Il exécutait la volonté de ceux qu'il est chargé de représenter. Il ne pouvait d'ailleurs faire autrement sans manquer à son devoir. Et il ne peut non plus que continuer à appliquer cette loi dans toute sa signification, tant que les syndicats ouvriers et les employeurs le désireront et de la manière qu'ils le demanderont ensemble, aussi longtemps que ça ne va pas contre d'autres lois en vigueur.

Mais il n'y a rien d'illégal, par exemple, à ce que toute une industrie, dans une région déterminée, soit soumise à des conditions de travail minima identiques. C'est plutôt le bien commun véritable de cette industrie qu'on a en vue en décrétant une telle réglementation.

Comment donc imaginer que l'Etat profite des ententes collectives qu'on lui demande d'extensionner, pour y introduire des clauses nouvelles ou en restreindre la portée en dehors de toute considération du bien commun? C'est introduire l'arbitraire dans les relations du travail et faciliter le contrôle de la profession par l'Etat. En un mot, c'est de la dictature en ébauche, et c'est intolérable.

Le monde ouvrier s'inquiète de l'interprétation que le gouvernement de notre province peut donner à la loi de la convention collective. Que le gouvernement s'immisce dans l'administration des Comités paritaires, qu'il soustraie à la juridiction d'un décret un certain nombre d'employeurs susceptibles normalement d'y être soumis, ou fasse un découpage illogique dans une région tombant sous les effets d'un décret, et il fait perdre confiance aux parties intéressées dans la valeur et la raison d'être fondamentale de la loi de la convention collective.

Il serait moins vexatoire pour le monde du travail de se voir refuser l'extension de certaines conventions collectives que de les voir tronquées et réduites à un instrument de difficultés et de luttes au sein même de l'industrie.

Les relations industrielles se sont améliorées depuis la loi de la convention collective et grâce à elle. Mais une application arbitraire d'une loi semblable et qui a tant de conséquences, ne peut que rendre la situation pire encore qu'elle pouvait être avant 1934. Il est plus facile de priver quelqu'un d'un certain ordre qu'il n'a pas connu, même s'il y avait droit, que de retrancher à quiconque des droits légitimes qu'il a déjà exercés. On produit en ce dernier cas des perturbations plus grandes qu'en tout autre temps.

La législation ouvrière n'est pas encore très élaborée. Les ouvriers sont très jaloux des quelques prérogatives que la loi veut bien leur reconnaître. Ils ont eux-mêmes réclamé cette législation afin d'éviter d'employer trop souvent le moyen de la grève pour obtenir justice.

Voudrait-on une fois de plus les justifier de croire que la grève est leur seul droit efficace, qu'ils ne peuvent compter sur l'Etat pour faire respecter la justice par tous, intégralement, sans distinction basée sur des motifs électoraux inavouables?

La loi de la convention collective a encore sa raison d'être. Mais les ouvriers seront les premiers à chercher des moyens plus efficaces d'améliorer les conditions de travail de la classe ouvrière, si on fait perdre à cette loi sa signification, qui est de refléter à la lettre les ententes légitimes du capital et du travail.

Et ce point de vue est partagé à l'heure actuelle par tous les mouvements ouvriers libres de la province. Et c'est la façon de voir propre aux ouvriers. On pourrait certainement ajouter des preuves légales à ces arguments, mais les ouvriers sont d'abord intéressés par les résultats d'une législation qu'ils comprennent beaucoup mieux que les dissertations juridiques, qui ont tout de même leur importance, mais qui n'ajoutent rien à l'impression que peut faire sur eux une bonne loi arbitrairement appliquée.

Fernand JOLICOEUR.

La législation du travail, après ses phases successives d'évolution, est arrivée, par la Loi de la convention collective, à son plus haut stage. L'employeur et l'employé, par leurs associations professionnelles, font des ententes sur les conditions de travail et l'Etat donne force de loi aux accords intervenus entre les intéressés: c'est la réglementation législative à base contractuelle.

On voit immédiatement l'élan qu'une telle procédure peut donner à la collaboration systématique entre les

deux groupes. C'est toute l'organisation professionnelle des différentes branches de l'activité économique qui est ainsi sollicitée et attirée. La convention collective tend à l'organisation de la profession. Elle lui donne une loi. Elle fait, des syndicats d'employés ou des associations d'employeurs, des organisations représentatives. Elle facilite la création d'institutions professionnelles.

Toute réglementation collective possède dès lors et en elle-même une force d'expansion naturelle. La convention collective se présente à la fois comme un moyen d'organisation économique et comme un instrument de paix sociale. C'est dans le but de garantir une plus grande efficacité et uniformité aux initiatives des groupements privés que la Loi de la convention collective vint leur apporter le complément de l'extension juridique. C'est bien ce qu'exprimait le préambule de cette loi que l'on a fait disparaître dans les dernières éditions. Voici le texte de ce préambule, dans lequel est exprimée l'intention du législateur:

« CONSIDERANT que la justice sociale impose la réglementation du travail lorsque la situation économique entraîne pour le salarié des conditions contraires à l'équité;

CONSIDERANT que tolérer l'acceptation forcée d'une rémunération insuffisante c'est ne pas tenir compte de la dignité du travail et des besoins du salarié et de sa famille;

CONSIDERANT qu'il est opportun d'adopter, d'étendre et de rendre obligatoires les conditions de travail consignées dans les conventions collectives, tant pour prévenir la concurrence déloyale faite aux signataires que pour établir le juste salaire et satisfaire à l'équité;

A ces causes... »

On constate donc qu'il s'agit de stabiliser et d'uniformiser les conditions de travail.

M. Jean-Pierre Després a déjà exprimé à ce sujet des opinions auxquelles nous souscrivons entièrement: « Mais pourquoi l'extension juridique est-elle nécessaire? Simplement pour protéger les employeurs soucieux de leurs responsabilités sociales. Il n'est que juste de les protéger contre une petite minorité qui est susceptible de leur faire une concurrence condamnable... »¹

C'est un excellent moyen d'amener lentement vers le syndicalisme les non-signataires. Revenant encore à l'auteur cité plus haut, nous admettons avec lui que « l'extension juridique de la convention collective représente la formule la plus efficace d'organisation du marché du travail, tant pour les employeurs que pour les syndicats ouvriers. Elle crée un équilibre entre ces deux forces qui se rencontrent inévitablement sur le marché du travail. Elle a surtout le mérite d'être essentiellement démocratique.

que, car elle reconnaît à la fois les droits et les obligations du patronat et du travail organisé ».²

Aucune législation ne saurait apporter une plus grande protection aux salariés. Le comité paritaire, dont cette loi prévoit l'institution, ne se limite pas seulement aux intérêts matériels de ses membres mais s'occupe aussi des intérêts intellectuels des employeurs et des employés de l'industrie. Ce sont les comités paritaires qui, avec l'aide du Ministère du travail, ont formé les commissions d'apprentissage. La clause 9 de cette loi porte sur l'apprentissage et le favoritisme.

C'est le décret qui déclenche l'extension juridique. Il lie indifféremment et sans discrimination tous les employeurs d'une même zone territoriale, qu'ils dirigent une grande ou une petite entreprise, et, ce faisant, il fait régner la justice.

Nous reconnaissons à l'Etat son droit de contrôle sur les conventions librement consenties par les groupements patronaux et ouvriers, mais ce droit doit être exercé de façon à conserver aux conventions l'efficacité prévue par les parties contractantes lors de la signature: ne limiter, par exemple, l'application d'une convention ou d'un décret qu'à un groupe d'employeurs d'un même commerce ou d'une même industrie dans une région déterminée, ne peut que diminuer sensiblement, sinon même annuler, les effets escomptés par les signataires.

L'extension juridique d'une convention collective ne peut être que la conclusion idéale des délibérations judiciaires des groupements les plus représentatifs en cause, mais encore faut-il que ce soient bien leurs décisions, en tant qu'elles sont l'expression d'un accord représentatif, qui soient sanctionnées.

Un décret doit lier tous les employeurs, si, selon la justice, on veut éviter la concurrence déloyale que ferait naître la limitation de son application à une partie seulement de ces employeurs. Les conventions ou décrets doivent s'appliquer uniformément à un métier, à un commerce ou à une industrie, et tous ceux qui pratiquent le même métier, exploitent le même genre de commerce ou entreprise doivent être soumis aux mêmes règlements d'emploi pour leurs salariés. En résumé, la loi doit s'appliquer indifféremment et de la même manière à tous, peu importe le nombre de salariés à leur emploi.

Aller à l'encontre de ces principes ne serait ni plus ni moins que travailler à annuler les effets d'une convention ou décret, et même nier les raisons pour lesquelles la Loi de la convention collective a été promulguée, raisons qui sont mentionnées dans le préambule de ladite loi.

En conclusion, nous considérons la Loi de la convention collective comme celle, de toute notre législation provinciale du travail, qui favorise le plus l'ordre social, et nous sommes convaincus que, si elle est appliquée sans restriction de nature à altérer son importance ou efficacité, elle continuera à fournir tous les bienfaits dont on en attend, ceux mêmes espérés par nos législateurs.

(1) DESPRÉS, J.-P., *Le mouvement ouvrier canadien*, p. 159, Fides, Montréal, 1947.

(2) *Idem*, p. 161.