

Mouvement des salaires minima dans l'industrie du bâtiment

Gérard Roy

Volume 4, numéro 4, décembre 1948

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023455ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023455ar>

[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

Roy, G. (1948). Mouvement des salaires minima dans l'industrie du bâtiment. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 4(4), 36–38.
<https://doi.org/10.7202/1023455ar>

restrictions paraissent aller à l'encontre de la lettre même de la loi qui spécifie que peuvent être généralisées toutes les clauses d'un contrat jugées par le Lieutenant-Gouverneur en Conseil conformes à l'esprit de la loi. Lorsque cet article a été inséré dans la loi, il avait pour but de permettre l'extension de toutes les clauses d'une convention collective qui pouvait convenir à un commerce ou à une industrie. Ce n'est qu'à la suite d'opinions légales, qu'on est venu à donner à cette clause la portée restrictive qu'on lui connaît présentement.

Ce qu'il importe, aujourd'hui, ce n'est pas de faire valoir des raisons de limiter le champ d'action de la loi; mais, d'étudier, de chercher et de trouver le moyen de l'étendre à tout le domaine et à tous les problèmes des relations patronales-ouvrières.

Il faudrait, en troisième lieu, que les mêmes facilités soient accordées à ceux qui veulent négocier en vertu de la Loi de la convention collective qu'à ceux qui veulent négocier en vertu de la Loi des relations ouvrières. Il faudrait, en d'autres mots, que l'on assure à ces parties contractantes, non seulement la conciliation et l'arbitrage pour la négociation des contrats, mais encore, lorsque le décret est en vigueur, que les différends puissent être soumis à un tribunal de travail ca-

pable de régler les problèmes de façon expéditive, sans passer par toutes les complications et toutes les longueurs de nos cours de justice.

En résumé, si l'on veut que la Loi de la convention collective continue à remplir son rôle, si l'on veut qu'elle ne dépérisse pas, mais progresse, il faut qu'elle suive l'évolution; qu'elle soit renforcée partout où ses adversaires trouvent des points faibles; qu'elle soit amendée d'après les données de l'expérience; que les parties contractantes trouvent intérêt à négocier en vertu de cette loi de préférence à toute autre; qu'elle bénéficie de tous les avantages des lois existantes aussi bien pour la négociation des décrets que pour leur mise en application.

Le *Bulletin des relations industrielles* diffuse des principes et des faits. Rien ne l'empêche, à mon sens, de soumettre aussi des opinions ou des sujets d'étude. Il se peut que je fasse erreur, mais je crains que si la Loi de la convention collective est restreinte en des cadres trop étroits pour répondre aux besoins actuels, elle sera délaissée malgré tous les services qu'elle a pu rendre et qu'elle rend présentement. Cette loi a été édifiée sur un principe merveilleux; il s'agit de lui donner des possibilités d'agir.

MOUVEMENT DES SALAIRES MINIMA DANS L'INDUSTRIE DU BÂTIMENT

GÉRARD ROY

Dans la plupart des régions de la province, les conditions de travail des ouvriers des métiers de la construction sont maintenant réglementées par des décrets pris en exécution de la Loi de la convention collective. Après 15 ans d'application de la Loi dans ce domaine, il est très intéressant d'analyser les 84 décrets de base passés depuis 1934 et les 335 arrêtés ministériels les amendant, en vue d'en tirer des statistiques très utiles aux associations patronales et ouvrières, aux comités paritaires chargés de surveiller et d'assurer l'observance des décrets et à tous ceux qui s'intéressent aux problèmes des relations industrielles.

Les tableaux suivants concernant les métiers de charpentier-menuisier, d'électricien et de briqueteur, donnent une idée générale des salaires

minima fixés par les décrets dans les principales régions depuis 1934.

Selon l'Office fédéral de la Statistique, l'indice du coût de la vie le plus récent, novembre 1948, est de 159.6. La comparaison entre l'augmentation du coût de la vie et la hausse des salaires peut être faite dans chaque région; cependant, avant de tirer des conclusions définitives sur ces phénomènes, il faut tenir compte de quelques facteurs: niveau réel du coût de la vie, salaires qui n'étaient pas assez élevés en 1939, puissance des organisations professionnelles, etc.

Il est très important de souligner le fait que les salaires minima rendus obligatoires par décrets sont une garantie pour les ouvriers et les patrons, n'étant pas sujets aux fluctuations que peut provo-

quer la Loi de l'offre et de la demande. Cependant, dans beaucoup de régions, le salaire réel est parfois plus élevé que le taux minimum du décret, en raison des accords individuels résultant de la si-

tuation particulière dans laquelle se trouve l'industrie du bâtiment qui traverse une période d'activité sans précédent.

**TABEAU 1: SALAIRES MINIMA POUR LE MÉTIER DE CHARPENTIER-MENUISIER
DANS LA PROVINCE DE QUEBEC, 1934-1948 ¹**

RÉGIONS	1934	1935	1936	1937	1938	1939	1940	1941	1942	1943	1944	1945	1946	1947	1948	Augmentation absolue
Chicoutimi50	.50	.50	.50	.50	.55	.60	.65	.65	.65	.75	.85	.90	1.05	.55
Abitibi *55	.55	.55	.60	.60	.85	.90	1.00	.45
Hull65	.65	.65	.80	.80	.80	.85	.85	.90	.90	.95	1.05	1.05	1.15	.35
Joliette	.50	.50	.50	.50	.50	.50	.60	.60	.60	.65	.75	.75	.85	.90	1.00	.50
Montréal	.60	.60	.60	.70	.70	.70	.77	.81	.86	.86	.95	.96	1.06	1.06	1.25	.55
Québec	.50	.50	.50	.55	.55	.55	.60	.65	.70	.70	.80	.80	.90	.95	1.00	.45
Saint-Hyacinthe35	.35	.40	.50	.50	.50	.55	.55	.62 ½	.70	.70	.80	.85	.90	.40
Saint-Jean50	.50	.55	.55	.63	.63	.63	.70	.80	.85	.90	.40
Sherbrooke	.50	.50	.50	.50	.55	.55	.60	.65	.65	.70	.70	.80	.80	.90	1.00	.45
Drummond †45	.45	.45	.45	.50	.50	.60	.60	.65	.65	.75	.75	.85	.95	.45
Sorel50	.50	.50	.50	.50	.50	.55	.65	.65	.85	1.00	1.00	.50
Terrebonne50	.60	.65	.70	.70	.75	.75	.85	.85	.95	.45
Trois-Rivières55	.55	.55	.55	.55	.60	.65	.70	.75	.75	.75	.80	.90	1.00	.45

(1) Décrets émis en vertu de la Loi de la convention collective. Dans les régions comportant plusieurs zones, les taux mentionnés sont ceux de la zone I.

**TABEAU 2: SALAIRES MINIMA POUR LE MÉTIER D'ELECTRICIEN
DANS LA PROVINCE DE QUEBEC, 1934-1948 ¹**

RÉGIONS	1934	1935	1936	1937	1938	1939	1940	1941	1942	1943	1944	1945	1946	1947	1948	Augmentation absolue
Chicoutimi50	.50	.50	.50	.55	.60	.65	.65	.65	.75	.85	.90	1.00	.50
Abitibi *65	.65	.65	.70	.70	.85	.90	1.00	.35
Hull70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.75	.75	.75	1.05	1.05	1.05	.35
Joliette	.45	.45	.45	.45	.50	.50	.50	.50	.50	.55	.75	.75	.85	.90	1.05	.55
Montréal	.65	.65	.65	.75	.75	.75	.83	.87	.92	.92	1.00	1.01	1.11	1.11	1.35	.60
Québec	.45	.45	.45	.50	.55	.55	.60	.65	.70	.70	.80	.80	.90	.95	1.00	.45
Saint-Hyacinthe35	.35	.45	.45	.45	.45	.50	.50	.57 ½	.65	.65	.75	.85	.90	.45
Saint-Jean55	.55	.60	.60	.68	.68	.68	.73	.83	.90	1.00	.45
Sherbrooke50	.50	.55	.55	.60	.60	.60	.65	.65	.75	.75	.85	.95	.40
Drummond †50	.50	.50	.50	.50	.55	.55	.55	.60	.60	.70	.70	.80	.90	.40
Sorel50	.50	.50	.50	.50	.50	.55	.65	.65	.85	1.00	1.00	.50
Terrebonne60	.60	.60	.65	.65	.80	.80	.90	.90	1.00	.40
Trois-Rivières	.45	.45	.45	.45	.50	.50	.55	.60	.65	.70	.70	.70	.75	.90	1.00	.50

(1) Décrets émis en vertu de la Loi de la convention collective. Dans les régions comportant plusieurs zones, les taux mentionnés sont ceux de la zone I.

TABLEAU 3: SALAIRES MINIMA POUR LE MÉTIER DE BRIQUETEUR
DANS LA PROVINCE DE QUÉBEC, 1934-1948¹

RÉGIONS	1934	1935	1936	1937	1938	1939	1940	1941	1942	1943	1944	1945	1946	1947	1948	Augmentation absolue
Chicoutimi70	.70	.70	.70	.70	.75	.80	.85	.85	.85	.90	1.00	1.05	1.15	.45
Abitibi *75	.75	.75	.80	.80	1.00	1.05	1.15	.40
Hull90	.90	.90	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.05	1.05	1.15	1.25	1.25	1.25	.25
Joliette	.60	.60	.60	.60	.60	.60	.60	.60	.60	.65	.75	.75	.85	.90	1.00	.40
Montréal	.70	.70	.70	.80	.80	.80	.88	.92	.97	.97	1.05	1.06	1.17	1.17	1.40	.60
Québec	.70	.70	.70	.75	.75	.75	.80	.85	.90	.90	1.00	1.00	1.10	1.15	1.20	.45
Saint-Hyacinthe50	.50	.55	.65	.65	.65	.70	.70	.77½	.85	.85	.95	1.00	1.05	.40
Saint-Jean65	.65	.70	.70	.78	.78	.78	.78	.88	.90	1.17	.52
Sherbrooke	.60	.60	.60	.60	.65	.65	.80	.85	.85	.90	.90	1.00	1.00	1.10	1.20	.55
Drummond ‡55	.55	.55	.60	.60	.75	.75	.75	.80	.80	.95	.95	1.05	1.15	.55
Sorel55	.60	.60	.60	.60	.60	.65	.75	.75	.95	1.10	1.10	.50
Terrebonne60	.75	.85	.90	.90	.95	.95	1.05	1.05	1.15	.55
Trois-Rivières	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.80	.85	.90	.95	.95	.95	1.00	1.10	1.20	.50

1 Décrets émis en vertu de la Loi de la convention collective. Dans les régions comportant plusieurs zones, les taux mentionnés sont ceux de la zone I.

* Assujettie au décret en vigueur dans la région de Chicoutimi, depuis le 30 mars 1946.

‡ Assujettie au décret en vigueur dans la région de Sherbrooke (zone II) de 1938 à 1947 inclusivement.

LES RELATIONS INDUSTRIELLES DANS L'USINE ORGANISÉE

W.-E. CURRY

Qu'on me permette tout d'abord d'insister sur un point: dans cet exposé que je vais faire des vues et des réalisations de notre compagnie en matière de relations industrielles, je n'ai pas du tout l'intention de vous démontrer que nous avons atteint un haut degré de perfection, que nous avons franchi des étapes importantes! Simplement, nous avons le sentiment d'avancer dans la bonne direction.

Je me propose de passer en revue certaines activités, fort utiles et importantes à nos yeux, et de discuter brièvement la philosophie des relations industrielles qui est à la base de nos projets d'avenir.

Position du problème

La démocratie chrétienne a enseigné à l'homme cette aspiration vers une approximation de plus en plus étroite de sa structure parfaite, où il pût se réaliser pleinement et s'exprimer personnellement. C'est elle qui a prêché la dignité et la grandeur de l'individu. Mais par contre, notre société d'aujourd'hui, après avoir consacré le travail en série, a réduit au minimum les chances qu'avait l'individu de s'exprimer lui-même. La production massive a créé d'énormes quantités de marchandises à des prix relativement bas; mais elle a aussi submergé le travailleur individuel. A tel point qu'il est en train de perdre — si ce n'est déjà fait! — tout sentiment d'identité individuelle, tout sens de participation à l'entreprise.

Nous croyons fermement que la survivance de notre système capitaliste dépend, dans une large mesure, de la formule qu'adoptera l'industrie moderne pour sauvegarder la dignité personnelle du travailleur. Hors une saine direction dans l'industrie, il n'existe pas de force sociale capable de résoudre le problème. Si nous ne réussissons pas dans cette tâche, le travailleur, complètement déçu et frustré, se tournera vers une autre forme de société, peu importe qu'à bien des points de vue elle soit moins désirable que la forme actuelle.

A la recherche d'une solution

Nous avons cherché la réponse chez nous dans la compagnie. Et nous avons mis l'accent sur l'attitude fondamentale de la direction — de toute la direction — à l'endroit des employés en général. Tout travail véritable en direction du personnel est exécuté, en définitive par les membres de la haute direction ou leurs représentants. Si la direction de l'entreprise s'intéresse sincèrement à ses employés, à leur progrès comme individus et êtres humains, et si elle s'efforce de manifester, de concrétiser cet intérêt, le reste, les détails se régleront pour ainsi dire d'eux-mêmes, dans la plupart des cas au moins.

A notre sens, un département de relations industrielles ou de personnel joue bien son rôle s'il comble le fossé qui sépare employeurs et employés, fossé qui s'est créé à cause de l'agrandissement progressif des entreprises mo-