

Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction

Fernand Morin

Volume 24, numéro 2, 1969

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028025ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028025ar>

[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

Morin, F. (1969). Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 24(2), 422–431.
<https://doi.org/10.7202/028025ar>

COMMENTAIRES

Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction

FERNAND MORIN

Enfin, un régime du travail adapté au particularisme de l'industrie de la construction nous est donné ! Depuis près de dix ans, syndicats et employeurs de l'industrie de la construction demandaient avec insistance des règles de droit aménageant d'une façon cohérente leur régime de rapports collectifs du travail. Pour arriver à cette fin, cette nouvelle loi édicte les règles suivantes :

- tous les employeurs et salariés de l'industrie de la construction y sont régis d'une façon exclusive : articles 2, 3, 13, 59, 64, 65, 67, 68 et 69;
- un régime de reconnaissance du caractère représentatif des associations en présence remplace le système d'accréditation établi au Code du travail : articles 1 (b), 3 à 8;
- pour un territoire donné, une seule convention collective peut être conclue et elle doit couvrir tous les métiers de l'industrie de la construction : articles 1 (b), 1 (f), 3, 8 et 9 à 13;
- un décret peut édicter certaines mesures de sécurité syndicale mais, le salarié conserve la liberté d'adhérer au syndicat de son choix : articles 1 (g) et 33 à 46;
- une commission consultative mixte est instituée pour permettre l'uniformisation des règles fondamentales du travail : articles 47, 48 et 62;
- un régime arbitral particulier : articles 30, 31, 42, 43 et 44.

Nous nous proposons de situer cette loi du 18 décembre 1968 dans son contexte particulier puis, de mettre en relief ses traits principaux que nous commenterons.

NÉCESSITÉ DE LA LOI DU 18 DÉCEMBRE 1968 :

Bien des raisons peuvent être avancées pour justifier cette loi. Nous croyons qu'il suffit, dans le cadre de cette étude, de rappeler le trait particulier de l'industrie de la construction, l'état du droit à ce moment et les circonstances immédiates qui incitèrent les parties à agir.

* Pour le texte de la loi, voir *Relations industrielles*, vol. 24 (1969) no 1, pp. 206-218.

Cette industrie se caractérise particulièrement par le constant mouvement de ses éléments principaux. Cette mobilité touche directement :

- le lieu même du travail : si certains chantiers peuvent se prolonger durant quelques années, les différentes équipes de salariés spécialisés y demeurent seulement quelques mois;
- le salarié peut être au service de deux ou trois employeurs par année et souvent plus;
- les techniques de travail et les matériaux utilisés changent constamment.

Aussi, les employeurs et les salariés sont-ils toujours contraints à se renouveler et à faire preuve de souplesse s'ils veulent survivre. Cette mobilité qui devient souvent une simple agitation, provoque une concurrence très forte entre employeurs, entre salariés, entre associations de salariés, entre fabricants de matériaux etc.

Non seulement cette situation de faits créait un climat d'insécurité souvent intenable (le nombre et l'importance des grèves depuis 1960 n'est-il pas révélateur de ce fait?) mais, le régime légal des relations du travail applicable jusqu'au 18 décembre 1968 n'était guère plus rassurant. En effet, employeurs et salariés de l'industrie de la construction devaient organiser leurs relations du travail à l'aide du Code du travail et de la Loi des décrets de conventions collectives. C'est particulièrement sous l'empire de cette dernière loi qu'une certaine réglementation des conditions de travail fut établie : plus de 120,000 salariés de la construction y sont régis. A ce sujet, les parties se plaignaient généralement du fait que seules certaines conditions de travail pouvaient ainsi être généralisées et que le ministre du travail avait le dernier mot sur l'état général du projet soumis à l'extension juridique. D'autre part, la procédure en accréditation basée sur une entreprise à la fois et conçue en 1935 (Wagner Act) pour l'entreprise manufacturière que l'on retrouve au Code du travail, ne répondait pas aux besoins de l'industrie de la construction. A cheval sur ces deux lois, les parties exigeaient, depuis de nombreuses années, un régime particulier de relations du travail. Lors de l'étude du projet du Code du travail (bill 54) en 1963, les associations patronales et syndicales demandèrent au comité des relations industrielles de l'Assemblée Législative ⁽¹⁾ des modalités particulières pour répondre à leurs besoins. L'article 27 du Code du travail fut la réponse du législateur à ce moment :

« Pour les exploitations forestières et l'industrie de la construction la Commission peut, par règlement, établir une procédure d'accréditation appropriée au caractère temporaire ou saisonnier des opérations de ces entreprises. ».

(1) Première session, 27ème législature, séances du comité des relations industrielles des 18, 29, 20, 21, 26 et 27 juin 1963 — Compte rendu spécial de ces débats publié par l'imprimeur de la Reine.

De 1964 à 1968, la C.R.T. n'a pas édicté de règles spéciales mais, elle accepta, ces dernières années, un certain nombre de requêtes en accréditation.

Des raisons plus immédiates incitèrent aussi tous les groupes intéressés à demander un régime nouveau de relations du travail :

- une syndicalisation plus généralisée et une action plus vigoureuse des organismes syndicaux en présence;
- un besoin urgent de définir le champ exclusif des activités de chaque métier et la compétence professionnelle des salariés actuels;
- la nécessité d'accorder une sécurité d'emploi et de revenus aux salariés qui sont « les permanents » de l'industrie par rapport aux salariés de passage;
- le désir d'instituer un système facilitant la mobilité géographique et professionnelle des salariés par une uniformisation des programmes de formation, des moyens de contrôle et des bureaux de placement.

En 1967, les grandes associations patronales et syndicales furent invitées à préciser leur vue et à oeuvrer ensemble à la recherche de solutions satisfaisantes. Le Ministère du travail coordonna le travail des parties et prépara une « plate-forme législative » acceptable qui pouvait servir de creuset au bill 290. Ainsi, dès décembre 1968, l'Assemblée Législative pouvait-elle adopter ce projet de loi. Etudions maintenant ses traits particuliers.

CARACTÉRISTIQUE DE LA LOI DU 18 DÉCEMBRE 1968 :

Nous soulignerons six points principaux de cette loi en les comparant aux règles mieux connues du Code du travail et de la Loi des décrets qu'elle remplace ou qu'elle adapte à ses besoins.

un seul régime juridique de relations du travail pour la construction :

Ce régime se substitue aux deux lois qui servaient d'assise à ces relations du travail jusqu'au 18 décembre 1968 :

Article 59 :

« Les dispositions du Code du travail et de la Loi des décrets de convention collective ne s'appliquent pas dans l'industrie de la construction, sauf au cas de mention expresse. »

Les associations de salariés ne peuvent être accréditées selon le Code du travail et une seule convention collective ou un décret ou une ordonnance au sens de cette nouvelle loi peut établir les conditions de travail des

salariés. L'article 3 donne le principe, l'art. 1 (alinéas b, e, f et g) permet d'en préciser le sens et, l'art. 13 circonscrit son champ d'application. Partant de cette règle générale, la loi aménage un régime particulier de reconnaissance des parties, une procédure de négociation et d'extension de la convention collective qui peut en résulter, puis elle crée des organismes d'administration.

Observations : Cette loi aménage un régime de relations du travail propre à l'industrie de la construction, en parallèle à celui de la Loi des décrets de conventions collectives et à celui du Code du travail. Dorénavant, la loi du 18 décembre 1968 servira de fondement juridique exclusif pour toutes questions relatives aux rapports collectifs du travail de cette industrie. Toutefois, il ne faut pas croire que les modalités de cette loi sont entièrement nouvelles. ⁽²⁾ Il était plus commode pour tous de reprendre ces dispositions et de les reproduire en un seul texte pour pouvoir retracer facilement l'ensemble des modalités applicables sans avoir à se promener d'une loi à l'autre. Il est évident que la doctrine et la jurisprudence portant sur des règles semblables au Code du travail ou à la Loi des décrets de conventions collectives pourront être utilisées et ce, dans la mesure où on saura faire les adaptations voulues. Ainsi, à titre d'exemple, l'arbitre appelé à se prononcer sur un congédiement pour activité syndicale (42 et 44 de la loi du 18 décembre 1968) pourra s'inspirer de l'ensemble de la jurisprudence de la C.R.T. relative aux articles 14 à 20 C.t. . Cependant, il devrait pouvoir s'en détacher dans la mesure où le particularisme des relations du travail de l'industrie de la construction l'exigera.

On ne peut ignorer les difficultés de la mise en exécution initiale de cette loi. Ramener à quelques tables de négociation l'ensemble des associations patronales, des unions, fraternités et syndicats ne peut être mince affaire. Il est vrai que plusieurs des officiers de ces organismes ont déjà une bonne expérience de la négociation à l'échelle industrielle mais en 1969, la situation est quelque peu différente. Il serait présomptueux que tout puisse être parfaitement établi au lendemain de la première négociation. Sur une foule de points, il faudra savoir utiliser la commission mixte (art. 47) ou constituer des comités d'étude.

⁽²⁾ On retrouve à cette loi des textes semblables à ceux du Code du travail (C.t.) et à ceux de la Loi des décrets de conventions collectives (D.t.) et ce, particulièrement aux articles suivants : art. 9 (40 et 41 C.t.), art. 10 (42 et 43 C.t.), art. 12 (46 C.t.), art. 13 alinéa 2 (56 C.t.), art. 14 (2 et 3 D.t.), art. 15 (5 D.t.), art. 16 (6 D.t.), art. 17 (7 D.t.), art. 18 (8 D.t.), art. 19 (15 D.t.), art. 20 (11 D.t.), art. 21 (14 D.t.), art. 22 (53 C.t.), art. 23 (95 C.t. et 10 alinéa 5 D.t.), art. 24 (96 C.t.), art. 25 (98 C.t.), art. 28 (9 D.t.), art. 32 et 63 (16 D.t.), art. 33 (3 C.t.), art. 34 (5 C.t.), art. 35 (6 C.t.), art. 36 (10 C.t.), art. 37 (11 C.t.), art. 38 (12 et 13 C.t.), art. 42 (14 et 15 C.t.), art. 43 (16 C.t.), art. 44 (14 C.t.), art. 46 (38 C.t.), art. 49 (42 à 62 D.t.), art. 50 (57 C.t.), art. 51 (59 C.t.), art. 52 (123 C.t.), art. 53 (124 C.t.), art. 57 (39 à 45 D.t.).

reconnaissance des parties :

Le ministre du travail doit établir le caractère représentatif des associations patronales et des associations de salariés en présence. Selon l'art. 4 et les règlements qui peuvent en découler, cette appréciation est faite en considérant d'une part, l'ensemble des salariés et des employeurs en cause et, d'autre part, les effectifs (d'au moins 20% — art. 6) et les cotisations perçues de l'association requérante (art. 7). Au point de départ, le caractère représentatif à l'échelle provinciale d'un certain nombre d'associations est déjà reconnu par le législateur (art. 5). Si les associations de salariés en présence dans un territoire donné représentent ensemble moins de 20 pour cent du nombre total des salariés en cause, elles ne peuvent conclure de convention collective (art. 1 (f) et 8). L'association représentative dont le nombre d'adhérents est inférieur à 5 pour cent d'employeurs ou de salariés en cause, peut participer à la négociation mais, elle ne peut s'objecter à la conclusion d'une convention collective (art. 11).

Observations : Ce système est fort différent du régime général d'accréditation : plusieurs associations sont reconnues à la fois et sur une base territoriale. Le pluralisme syndical est ainsi établi : l'association majoritaire n'est plus totalitaire, au moins sur le plan juridique. A moins que l'ensemble des autres associations intéressées s'intègre aux sept associations reconnues à l'échelle provinciale (art. 5), le ministre du travail devra agir avec célérité et souplesse pour les reconnaître et leur faire une place à la table de négociation. Il serait également préférable de connaître, au plus tôt, les modalités d'application de ces dispositions. Ce règlement devrait également énoncer les modalités d'application du contrôle ultérieur du caractère représentatif des associations : art. 8.

Ces dispositions relatives au caractère représentatif des associations ne nous apparaissent pas toutes cohérentes, ainsi nous notons que :

- *l'art. 4* retient deux critères : les effectifs et les cotisations perçues;
- *l'art. 5* reconnaît le caractère représentatif de sept associations à l'échelle provinciale. Leur statut est-il définitif ? Reste-t-il vraiment une place pour d'autres associations ?
- *l'art. 6* prévoit la reconnaissance des autres associations si elles représentent 20% du nombre total des salariés ou des employeurs de la province ou d'une région. On ne retient pas le deuxième critère de l'art. 4 : le montant des cotisations perçues. On semble être plus sévère en ce cas que pour les associations reconnues directement par le législateur (art. 5);
- le statut de chaque association représentative varie selon qu'elle représente moins de 5% des personnes en cause : dans le cas des employeurs, il s'agit de 5% des employeurs d'une « catégorie » (art. 11). L'association représentative dont le nombre d'adhérents est supérieur à 5% jouit d'un droit de veto à la conclusion de la convention collective ou pour le renvoi à un conseil d'arbitrage (art. 12).

une seule convention collective ou un seul décret pour un territoire donné :

Seules les associations représentatives au sens de cette loi peuvent négocier une convention collective régissant les salariés et les employeurs de l'industrie de la construction (art. 1 (b), 1 (f), 3, 8, 11 et 13). La procédure de négociation (art. 9 et 10) est une adaptation des règles du Code du travail. Notons que le ministre peut de son propre chef, nommer un conciliateur. La négociation peut être entamée dans les 120 jours précédant l'expiration du décret (art. 9). Pour cette raison, les parties ont le droit de faire grève ou lock-out dès l'expiration du décret s'il y en a un et à défaut, après 120 jours de l'avis de négociation (art. 12).

Le renvoi du différend à un conseil d'arbitrage doit suivre la procédure du Code du travail (art. 62 à 82 C.t.), si toutes les parties représentatives d'au moins cinq pour cent des salariés ou des employeurs de leur catégorie respective y consentent (art. 12).

La convention collective ainsi négociée par les associations représentatives doit

« ... fixer les conditions de travail applicables à tous les métiers et emplois de l'industrie de la construction dans le territoire pour lequel cette convention est conclue ; une seule convention collective peut être conclue pour ce territoire à l'égard de ses métiers et emplois » (art. 13).

Le caractère représentatif des parties signataires étant déjà reconnu, cette convention collective est immédiatement susceptible d'extension juridique. Pour le reste, la procédure préalable à l'extension juridique ressemble à celle de la Loi des décrets de conventions collectives : requêtes (art. 14.), avis, réception des objections ou observations dans les 30 jours, enquête (art. 15). Mais, quelques modalités particulières doivent être mises en relief :

- la publication du projet du décret n'est obligatoire que pour une partie de son contenu possible : art. 15 et 28, alinéa 1er;
- le contenu possible du décret est très large; l'énumération n'est pas limitative (art. 20, 28, 29 et 62);
- le ministre n'est pas tenu de recommander l'extension de la convention collective mais il ne peut l'altérer sans le consentement des parties représentatives et signataires (art. 16). Si le ministre refuse d'en recommander l'extension, il doit motiver sa décision. Cette règle est nouvelle puisque selon l'art. 6 de la Loi des décrets de la convention collective, le ministre peut apporter « les modifications jugées opportunes »;
- dans le cas de projets de construction de \$25,000,000. situés hors des régions de Québec et de Montréal, des conditions particulières de travail peuvent être négociées (art. 26 et 27).

Observations : Les associations représentatives jouissent maintenant d'une grande liberté de convention et elles demeurent maîtresses de leur convention jusqu'au terme de la procédure en extension juridique : le ministre ne peut intervenir unilatéralement.

Selon ce système, il existe trois méthodes possibles de réglementation des conditions de travail des salariés de la construction ce que signale d'ailleurs l'art. 3 : le décret, à défaut, la convention collective et à défaut, l'ordonnance. En effet, si le ministre refuse d'en recommander l'extension (art. 16, alinéa 2) ou si le conseil des ministres refuse ou retarde l'extension, la convention collective au sens de cette loi ne lierait alors, semble-t-il, que les employeurs membres des associations signataires (art. 13, alinéa 2) et leurs salariés. Notons qu'une telle convention collective doit être signée par des associations représentatives de vingt pour cent (20%) des salariés d'une région donnée (art. 8); les associations représentant moins de cinq pour cent (5%) participent mais, elles ne peuvent empêcher la conclusion d'une telle convention. S'il n'y a pas d'associations suffisamment représentatives (120 jours précédant l'expiration du décret), les conditions de travail sont alors établies par ordonnance émise par le lieutenant-gouverneur en conseil (art. 8, alinéa 2). Ce régime à trois paliers ne nous paraît pas très clair : on suppose qu'il y aura un décret (sinon l'art. 8 ne peut avoir effet) et que la convention collective ne s'appliquera que pour une brève période précédant la venue d'un nouveau décret. Il peut également être difficile de déterminer la qualité d'une convention collective en raison de changements possibles du statut des associations représentatives.

la liberté syndicale des salariés de l'industrie de la construction :

Les articles 33 à 47 reprennent généralement les différentes règles que l'on retrouve au Code du travail à l'égard de la liberté syndicale (articles 3 à 20 C.t.). Nous résumons les dispositions qui nous paraissent quelque peu différentes :

- le salarié peut retirer son adhésion syndicale à périodes fixes : entre le 180ème et le 140ème jour précédant la fin du décret ou de la convention collective (art. 33);
- l'art. 38 reprend d'une façon beaucoup plus précise les interdictions énoncées aux art. 12 et 13 du Code du travail ayant trait aux actes d'intimidation de l'employeur;
- le législateur protège la liberté syndicale du salarié de ne pas se syndiquer ou de refuser d'adhérer à une association donnée (art. 39) ou contre le refus d'une association d'accepter l'adhésion d'un salarié (art. 41);
- la réintégration du salarié à son emploi ou au sein de l'association peut être ordonnée par sentence arbitrale (art. 42, 43 et 44);
- une clause de sécurité syndicale ne peut avoir pour effet d'empêcher ou de priver un salarié de son libre choix syndical (art. 45).

Observations : Ces articles 33 à 47 constituent, selon nous, la pièce la plus originale de la loi. Il s'agissait d'assurer d'une façon pratique le libre exercice de la liberté syndicale du salarié tout en permettant l'application réelle d'un pluralisme syndical. Ainsi, le législateur a-t-il tenté de sauvegarder les droits fondamentaux du salarié en cette matière sans trop mettre en danger l'existence des associations en présence : certains effets seulement des clauses de sécurité syndicale sont prohibés (art. 45). Actuellement, le Code du travail n'édicte aucune disposition positive à ce sujet : l'expérience de ces nouvelles mesures nous indiquera s'il y a lieu de les généraliser. De plus, le contrôle de ces dispositions relève de la compétence de l'arbitre de griefs : cette autre innovation nous paraît des plus intéressantes. Sur réception d'une plainte, le ministre peut, sans y être tenu, nommer un enquêteur (art. 42, alinéa 2). Il s'agit là de l'adoption d'une pratique utilisée à la C.R.T. et dans les autres provinces. Enfin, l'arbitre de griefs n'a que trente (30) jours pour rendre sa décision (art. 42, alinéa 3). Puisque la C.R.T. prend souvent six (6) mois et même plus, l'expérience démontrera si ce délai est réaliste.

Observations : Tenant compte du particularisme de cette industrie, on comprend que l'arbitre doit décider avec célérité mais, n'y a-t-il pas danger qu'il agisse trop avec précipitation ? A cette fin, les parties devraient bien établir une procédure claire et détaillée de l'acheminement complet du grief (art. 28). Il ne faudrait pas qu'il en coûte trop cher aux parties pour obtenir une « justice » seulement expéditive ! On s'étonne que l'arbitre de griefs ne soit pas exclu du contrôle de la Cour supérieure comme c'est le cas au Code du travail (art. 121 C.t.). Ce n'est pas parce que l'arbitre peut être choisi à même une liste dressée en vertu de l'art. 66 du Code du travail (art. 30) que l'art. 121 de ce même Code s'appliquera (art. 59) ! Est-ce que l'on n'aurait plus foi en l'étanchéité de disposition semblable ? ⁽⁹⁾

administration de la convention collective et du décret :

La loi du 18 décembre 1968 traite d'une façon particulière de la procédure de grief. Ainsi, l'art. 30 prévoit expressément que des griefs portant sur certaines matières (art. 28, alinéa 2 et l'ancienneté, les mouvements de main-d'oeuvre, les tableaux d'affichage — art. 30) doivent être déferés à un arbitre unique. Ce dernier n'a que 60 jours pour rendre sa décision ou 5 jours de la fin de l'enquête (art. 31, alinéa a). La sentence arbitrale est finale et sans appel et elle est exécutoire par une procédure en homologation (art. 31, alinéa b) à la cour supérieure.

Les autres parties du décret (art. 30) sont administrées par un comité paritaire constitué selon les modalités de la Loi des décrets de conventions collectives (art. 32). S'il n'y a pas de décret, les griefs portant sur la convention collective au sens de cette loi sont soumis à l'arbitrage (art. 30, alinéa 2) et selon les modalités de l'art. 31.

⁽⁹⁾ René Dussault « Legislative Limitation on the Court's power to review administrative action in Quebec » *McGill Law Journal*, vol. 13 (1967), pp. 25-77.

commission mixte :

Cette commission mixte constituée de neuf (9) personnes a pour objet principal d'œuvrer à la « provincialisation » des règles fondamentales du régime du travail de cette industrie soit :

- a) l'uniformisation des définitions des métiers et emplois, des normes d'apprentissage, des certificats de qualification et des congés payés;
- b) le règlement des conflits de compétence;
- c) l'uniformisation des régimes existants de sécurité sociale en vue de l'établissement d'un régime complémentaire unique de sécurité sociale;
- d) la délimitation du champ d'application territoriale des décrets;
- e) sur les bureaux de placement des associations de salariés.

Il s'agit d'une commission consultative mais la présence d'un représentant du ministère qui la préside et de représentants de grandes associations donnera un poids certain à ses recommandations. A titre exceptionnel, (art. 62) le lieutenant-gouverneur en conseil doit édicter des règles relatives aux bureaux de placement des associations de salariés à la suite de recommandations de la commission mixte. Il s'agit d'une modification importante à une pratique bien établie chez certaines associations de salariés. Pour cette raison, ces associations n'ont pas voulu se départir entièrement de ce champ d'activité et il fallut donner quelques garanties quant à l'arrivée rapide de règlements à ce sujet. Quoiqu'il en soit, le but fondamental fut de conserver mais, sans abus, une certaine sécurité d'emploi dont bénéficiaient déjà quelques groupes de salariés. Les nouvelles normes ne doivent pas écarter cet objectif qui est d'ailleurs à la base de tout le système.

REMARQUES GÉNÉRALES :

D'une certaine manière, cette loi constitue le « procès-verbal » des accords, non toujours spontanés et ni parfaits, entre les groupes en présence et l'Etat. Il ne s'agit pas là d'un texte préparé par quelques personnes, hors contexte, dont le ministre responsable en aurait par la suite vanté les mérites puis imposé l'adoption. Parce qu'elle est le fruit d'une participation active de tous les groupes intéressés, sa présentation peut ne pas être toujours claire et facile à saisir pour les non-initiés. Mais, n'est-ce pas un inconvénient technique mineur pour rapprocher la loi de ses véritables « forces créatrices » ?

Depuis quelques années, le Code du travail n'est plus l'unique régime pour l'aménagement de rapports collectifs du travail. Il sert de tronc commun duquel se greffent des branches particulières qui en sont son raffine-

ment : branche pour la fonction publique, ⁽⁴⁾ branche pour la sûreté du Québec, ⁽⁵⁾ branche pour l'industrie de la construction. Bientôt, nous pourrions avoir d'autres branches particulières pour différents groupes de salariés-assimilés : les médecins ⁽⁶⁾, les artisans (les chauffeurs de taxi et camionneurs-proprétaires) et les cadres. Cet ensemble de régimes particuliers actuels et futurs qui complètent, précisent et particularisent le Code du travail rendront le droit du travail un peu plus complexe qu'il ne l'est actuellement. Cette situation n'est-elle pas normale puisqu'il s'agit d'un droit régissant l'activité la plus importante de l'homme en société ?

A notre avis, cette loi permettra, si on sait l'utiliser, d'aménager le travail dans l'industrie de la construction d'une façon cohérente et humaine. Il sera maintenant possible de donner plus de sécurité aux salariés (revenu annuel garanti, régime de sécurité sociale plus complet et uniforme) et de faciliter leur perfectionnement pour accroître leur mobilité professionnelle et territoriale etc. D'autre part, cette organisation plus systématisée, plus cohérente à l'échelle provinciale rendra l'industrie de la construction moins apte à recevoir une main-d'oeuvre flottante : les salariés de passage ou qui sont en chômage saisonnier ou cyclique. L'employeur pourra aussi bénéficier des services de salariés plus compétents et dont la qualification aura été mieux contrôlée à l'aide de normes provinciales. L'entrepreneur paiera moins souvent pour découvrir après cinq ou six jours que tel salarié n'a pas la compétence qu'il affichait par le truchement de ses titres.

Un tel système exige de tous, — des associations et des individus (employeurs et salariés) —, de renoncer à certains privilèges ou bénéfices actuels. Pour les uns, cette abnégation sera plus pénible et plus immédiate que pour les autres. Mais les intérêts communs de tous les groupes intéressés doivent constituer un stimulant suffisant pour qu'ils oeuvrent à la réalisation de ces objectifs à moyens et à longs termes. En ces occasions, il ne faut pas tenir, au jour le jour, une comptabilité des avantages et des inconvénients que l'on subit.

⁽⁴⁾ *Loi de la Fonction Publique*, chap. 14, 1965, session 2, particulièrement les articles 68 à 77.

⁽⁵⁾ Loi concernant le régime syndical applicable à la sûreté du Québec, et amendements, 1968 — cette loi fut étudiée par le professeur Patrice Garand (1969) 10 C. de D. 199.

⁽⁶⁾ *Rapport de la commission d'enquête sur la santé et le bien-être social*, 1967, tome I, chap. 10, p. 139 et sq.