

Loi modifiant la Loi des établissements industriels et commerciaux

Pierre Verge

Volume 10, Number 2, 1969

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1004595ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1004595ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (print)

1918-8218 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Verge, P. (1969). Loi modifiant la Loi des établissements industriels et commerciaux. *Les Cahiers de droit*, 10 (2), 351–352.
<https://doi.org/10.7202/1004595ar>

Chronique de législation

Loi modifiant la Loi des établissements industriels et commerciaux¹

I — Résumé

Au titre de l'accès au travail, signalons que cette loi porte (art. 3), de quatorze à seize ans l'âge minimum requis pour exercer un emploi dans un établissement industriel ou commercial (une réserve, cependant, visant certains emplois d'étudiants de quinze ans pendant les vacances scolaires (art. 4)).

Pour ce qui est de l'exécution du travail, des amendements détaillés ont trait à sa durée. Le Québec serait-il parvenu au seuil de la civilisation du loisir ?

Dans le cas du travail de garçons âgés de moins de dix-huit ans et de personnes du sexe féminin — mais dans leur cas seulement —, la durée maximale du travail dans un établissement industriel passe de dix à neuf heures par jour et de cinquante-cinq à cinquante heures par semaine. Ils pourront aussi désormais se prélasser, cette journée ne devant pas commencer avant sept heures du matin au lieu de six (art. 6). Un même esprit de protection porte aussi le législateur à réduire de soixante à cinquante-quatre heures leur semaine de travail dans un établissement commercial (sauf durant les deux semaines précédant le Jour de l'An), travail qui devra désormais être distribué entre sept heures du matin et dix heures du soir (art. 7).

Il demeure loisible à l'inspecteur en chef, « lorsqu'il le considère justifié par les circonstances et afin de récupérer le temps perdu involontairement ou de satisfaire aux exigences de l'industrie », de prolonger le travail de ces catégories d'employés, pour une période n'excédant pas huit semaines, ce jusqu'à cinquante-cinq heures par semaine (art. 8). L'on retient également la possibilité de la double équipe, mais en avançant d'une heure la période de distribution des heures de travail (art. 9).

Surtout (art. 10), l'on traite maintenant du travail des femmes la nuit. Plus généralement, « le ministre peut accorder un permis autorisant l'aménagement, dans un établissement industriel, d'une troisième équipe comprenant des femmes... ». Le ministre doit, avant de permettre l'établissement de cette équipe, demander l'avis du syndicat accrédité : indice d'un souci de la présence syndicale dans l'entreprise et de la faveur particulière dont jouit le syndicat officiellement majoritaire. L'on

¹ *Loi modifiant la Loi des établissements industriels et commerciaux*, S.Q., 1968, chap. 48 (sanctionnée le 18 décembre 1968).

pose aussi certaines restrictions à la mise en œuvre de cette troisième équipe : le travail ne doit pas excéder huit heures ; elle ne peut commencer avant onze heures ni après minuit ; une interruption d'une demi-heure et deux poses sont obligatoires ; les femmes ont droit à la prime de nuit, si elle est payée aux autres employés. Enfin, le patron doit chaperonner la travailleuse. Il lui revient, en effet d'« assurer la sécurité des femmes qui doivent quitter leur travail avant sept heures du matin et leur procurer, à ses frais, un moyen de transport convenable et sûr pour leur retour à domicile ».

Enfin, l'on augmente de façon réaliste les amendes prévues relativement aux diverses infractions (art. 30 à 36).

II — Observations

Ce souci à l'endroit d'employés de catégories déterminées, en ce qui a trait à la durée du travail, ne doit cependant pas masquer une lacune importante du droit du travail québécois. Celui-ci ne comprend aucune législation prohibant, de façon générale, le travail excédant une certaine durée quotidienne ou hebdomadaire, à la différence des lois d'Alberta, de Colombie-Britannique, d'Ontario et, surtout, de la récente loi fédérale, le *Code canadien du travail (Normes)*², qui devrait faire figure de modèle.

Certes, des conventions collectives, étendues ou non par décrets, peuvent venir réglementer la durée du travail ; il y a aussi l'obligation de payer le salaire majoré pour le temps supplémentaire, fait au-delà de la « semaine normale », selon les ordonnances de la Commission du salaire minimum³. L'absence d'une norme d'application générale demeure néanmoins⁴. Il serait pourtant possible, comme nous le montre la législation fédérale de concilier l'existence d'une telle limite générale de la durée maximale du travail, avec la souplesse nécessaire dans certaines situations de rattrapage ou d'urgence⁵.

La supériorité de la législation fédérale correspondante se manifeste également, de façon accessoire cette fois : à la différence de la *Loi des établissements industriels et commerciaux*, elle permet au tribunal qui a trouvé un employeur coupable d'avoir renvoyé le dénonciateur d'une infraction, d'ordonner de réintégrer celui-ci dans son emploi et de lui payer une indemnité compensatrice⁶.

Pierre VERGE *

Janvier 1969.

² *Code canadien du travail (Normes)*, 13-14 Elizabeth II, c. 38 (sanctionnée le 18 mars 1965). Voir en particulier les art. 5 et 6.

³ Voir notamment l'*Ordonnance générale n° 4*, arrêté en conseil n° 2070 du 4 juillet 1968, Gaz. off. Qué. 20 juillet 1968, articles 5 et 6.

⁴ Une loi désuète, la *Loi relative à la limitation des heures de travail*, S.R.Q., 1941, chap. 165 accorde bien au lieutenant-gouverneur en conseil le pouvoir de réglementer les heures de travail ; cependant aucune mesure d'application générale n'a été adoptée en ce sens.

⁵ *Code canadien du travail (Normes)*, supra, note 2, art. 9 et 10.

⁶ *Ibidem*, art. 42 et 45.

* Faculté de Droit, université Laval.