

Les comités paritaires, organismes originaux et nécessaires

Parity Committees, Original and Indispensable Institutions

Raymond Gérin

Volume 16, Number 1, January 1961

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1021884ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1021884ar>

[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

Gérin, R. (1961). Les comités paritaires, organismes originaux et nécessaires. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 16(1), 53–58. <https://doi.org/10.7202/1021884ar>

Article abstract

In view of the abuses and weakness of an economy imbued of economic liberalism, the temptation is strong and the trend real to accept integral socialism as a last resort. It is possible, however, to avoid one and another with the edification of a system of professional organization. Now, we have, in the Province of Quebec, an organism which is at the basis of this kind of system: the Parity Committees.

The Parity Committees are born in our Province in 1934 from a law by which two groups or more of employers and employees who have agreed on labour and wage conditions in their proper trade, industry, commerce or occupation where they have acquired a preponderant significance and importance may ask the Lieutenant-Governor in Council to render obligatory to every establishment of the profession these conditions of labour and wages. The object of the parity committee is: a) to eliminate and attenuate the competition on the basis of the wages; b) to establish adequate wages; c) to regulate the profession concerned by the decree.

The Parity committees have obtained unquestionable results but have met also many difficulties, for instance:

1. the lost of interest on one hand for the employees or workers subjected to a decree towards the union by receiving through juridical extension favorable conditions of labour and wages and, on the other hand, an annoyance on the part of the employers for being in many cases subjected to both the Collective Agreement Act and the labour Relations Act;
2. the opposition from numerous employers to join the ranks of their Association on account of the decree not understanding its full significance or their mass entry in the association in order to block, by their majority, the renewals of the decree;
3. the difficulties in some cases to administer a decree efficiently or the impossibility to create new ones on account of the limitation of revenues as authorized by the law;
4. the abuses, often pointed out, from parity committees having large revenues;
5. also, the conflict of jurisdiction between parity committees as well as the presence of one or more parity committees plus the Minimum Wages Act in the same establishment.

To obviate these difficulties one ought to a) think over both laws of the Collective Agreement Act and Labour Relations Act in order to alleviate the conflicts;

To reinforce the profession by granting it new and more powers in order to obtain a better efficiency from the parity committees;

to establish a kind of clearing house in order to permit to the small committees as well as to those which cannot be created presently to have the necessary revenues for a good administration;

and also, if one wishes to give the parity committees the importance required in a system of professional organization, to appoint a Deputy Minister whose functions would be to attend specifically to the parity committees.

Les comités paritaires, organismes originaux et nécessaires

Raymond Gérin

Les comités paritaires existent dans la province de Québec depuis plus de vingt-cinq ans. L'auteur signale les résultats obtenus, les difficultés rencontrées et les imperfections de ce système. Il présente les suggestions qu'il croit opportunes pour les revaloriser.

La Province de Québec a fait, au cours des trente dernières années et particulièrement au cours de celles qui ont précédé la dernière guerre mondiale, une consommation considérable tant verbale qu'écrite du corporatisme comme système économique-social à réaliser chez nous.

Lors des *Semaines Sociales du Canada* tenues aux Trois-Rivières en septembre dernier, on en est venu à cette conclusion pratiquement unanime qu'avant toute chose il fallait tenir compte des réalités propres à notre pays et des organismes existants en vue de l'édification d'un système d'organisation professionnelle ou comme certains l'ont suggéré de démocratie économique.

Or, parmi ces organismes existants qu'il y aurait lieu de repenser, de développer, de perfectionner aux fins de l'organisation professionnelle, il y a les comités paritaires.

Les comités paritaires connaissent chez nous des appréciations diverses suivant que l'on réfère à leur nature ou à leur application. Nous verrons comment dans un cas comme dans l'autre ces appréciations peuvent constituer des difficultés qu'il leur faudra surmonter s'ils doivent jouer pleinement leur rôle chez nous.

GERIN, RAYMOND, M.Sc.Soc., (Laval), secrétaire de l'Association patronale de commerce de Québec.

Nature des comités paritaires

En 1934, le législateur d'alors édictait une loi connue aujourd'hui sous le nom de « Loi de la convention collective » suivant laquelle deux (ou plus) groupements d'employés ou d'employeurs qui ont convenu de conditions de travail et de salaires pour un secteur industriel ou commercial où ils ont prépondérance peuvent demander au Gouvernement de rendre obligatoire à tous, membres de l'une ou l'autre des associations ou non dans un territoire donné, lesdites conditions de travail et de salaires.

Dès la sanction de la convention devenue décret par Arrêté en Conseil, les parties constituent un comité paritaire, c'est-à-dire représentatif à nombre égal des membres pour fins d'administrer et de surveiller le décret en vertu de pouvoirs prévus par la législation. C'était permettre aux agents de la production, en tant que profession, de régler certains aspects de cette profession dont, en particulier, les conditions de travail et de salaires, c'est-à-dire la création d'organismes à mi-chemin entre la liberté absolue des entreprises et la main mise intégrale de l'Etat.

Les buts du comité paritaire

En constituant les comités paritaires, le législateur avait un triple but:

- A.—Eliminer ou atténuer la concurrence sur la base des salaires;
- B.—Donner aux ouvriers ou aux employés assujettis des salaires raisonnables;
- C.—Et ce qui constitue peut-être la fin la plus importante, régler le métier, la profession, l'industrie ou le commerce visé par le décret.

Résultats obtenus

Certaines professions organisées en vertu de cette loi de la convention collective ont obtenu des résultats réels en réalisant, soit la paix industrielle dans leur secteur qui jusque-là avait été aux prises avec des conflits sociaux, c'est le cas en particulier de l'industrie du vêtement, soit en assurant la revalorisation de la profession par une meilleure réglementation. Ces professions ainsi organisées permirent le rapprochement des classes participantes de la profession, l'élaboration de statistiques assurant une meilleure étude de l'état de la profession et ses tendances. Par ailleurs, d'autres professions n'ont pu utiliser pleinement cette formule pour des raisons multiples dont certaines d'ordre administratif.

Difficultés rencontrées

Si l'on désire réellement repenser et améliorer le régime des comités paritaires comme l'une des bases fondamentales de la démocratie économique, il faudra circonvier certains problèmes qui ont surgi depuis son application et d'autres qui relèvent de la structure même des comités paritaires par rapport à l'ensemble de la législation du travail. Voici ceux qui nous apparaissent parmi les plus importants:

a) Les comités paritaires sont nés en 1934, c'est-à-dire à une époque où le syndicalisme était peu développé dans la Province de Québec et, contrairement à l'attente, ils contribuèrent peu à son développement. En effet, l'assujetti qui reçoit par extention juridique une augmentation de salaires voit peu d'utilité à payer une contribution au syndicat signataire du décret, en plus du prélèvement au comité paritaire. Aussi a-t-on vu certains décrets couvrir plusieurs milliers d'assujettis, mais dont la partie syndicale signataire ne groupait que quelques centaines d'employés. De plus, lorsque, en 1944, le gouvernement fédéral sanctionnait la loi des relations ouvrières qui obligeait à la négociation de conventions particulières sur la base de l'entreprise là où le syndicat avait été reconnu majoritaire, le gouvernement provincial adopta la même législation. Ceci contribua davantage à restreindre l'extension de la loi de la convention collective. Mieux encore, les employeurs se plaignirent d'avoir à être couverts par une double convention où souvent une surenchère survenait au cours de cette double négociation. C'est là un conflit réel et une cause de difficultés qu'il y a cependant moyen d'obvier jusqu'à un certain point comme nous l'indiquerons au cours des suggestions faites plus bas.

b) La loi de la convention collective prévoit que tout groupe *bona fide* peut négocier une convention et en demander l'extension aux tiers. Ceci n'a pas toujours été de nature à favoriser l'organisation professionnelle structurée. Nombre d'employeurs assujettis ne ressentent pas le besoin de joindre l'association patronale signataire et, souvent, s'y opposent n'ayant d'autres attaches à leur profession que par les seuls liens d'un décret dont ils ne comprennent pas toute la portée. En conséquence, si un groupe d'entreprises prépondérantes en nombre d'employés ou chiffre d'affaires peuvent obtenir la sanction d'un décret, elles sont à la merci de son abrogation ou de toute paralysie d'action dès que, au sein de l'association signataire du décret, une majorité démocratique s'oppose ou soulève des objections. Par exemple, si, au moment du renouvellement de la convention donnant lieu au décret, le groupement patronal compte un grand nombre de petites entreprises qui s'opposent au

décret, mais que démocratiquement on ne peut rejeter des cadres de l'association, celui-ci peut être abrogé ou paralysé par une simple mise aux voix où la pluralité des petites entreprises l'emportera sur les grandes même si celles-ci ont une prépondérance, comme nous l'avons dit, par le chiffre d'affaires ou le nombre d'employés.

c) Un grand nombre de professions ne peuvent obtenir un décret parce que les revenus autorisés par la loi de la convention collective ne permettent pas d'instituer un comité paritaire viable ou seulement efficace dans leurs secteurs, particulièrement les professions à majorité artisanale. En effet, dans ces milieux, à cause du nombre considérable d'unités, une surveillance plus grande et, par conséquent, des dépenses d'administration plus élevées sont nécessaires. C'est le cas, par exemple, des comités paritaires de barbiers-coiffeurs, des photographes qui utilisent au maximum les limites de la loi, mais avec peine et misère, sans parler d'autres secteurs qui ne peuvent aucunement s'organiser.

d) Par ailleurs, la possibilité chez certaines professions de prélèvements considérables pour l'administration de leur comité paritaire a entraîné parfois des abus souvent signalés; abus que certaines modifications administratives gouvernementales permettraient facilement d'éliminer aux fins de contribuer à la bonne renommée des comités paritaires.

e) Enfin, d'autres difficultés surgissent comme, par exemple, les conflits de juridiction des comités paritaires. Ainsi la présence de deux ou trois décrets en plus de la loi du salaire minimum dans une même entreprise n'est pas de nature à favoriser le bon renom des comités paritaires. Mais là encore une restructuration permettrait d'apporter des améliorations favorables.

Suggestions

Toutes ces difficultés, ces imperfections et d'autres encore peuvent être atténuées ou éliminées si on tient vraiment aux comités paritaires comme formule originale de législation sociale chez nous. Dans le cas du conflit entre la loi des relations ouvrières et la loi de la convention collective, il y aurait lieu de repenser l'une et l'autre des législations afin d'aplanir les oppositions entre elles pour, au contraire, les renforcer l'une par rapport à l'autre. L'Association Patronale du Commerce a vécu une expérience — qui tient compte de l'état actuel de la législation, mais d'application pas toujours facile — pour obvier aux oppositions entre ces deux lois. Ainsi dans le commerce de quincaillerie les deux parties se sont entendues pour que dans les établissements où le syndicat est certifié, celui-ci n'utilise pas son droit de négociation. Cependant, les taux

de salaires accordés par la convention donnant lieu au décret y sont appliqués sur les salaires réels alors que dans les autres établissements ils le sont sur les salaires du décret. Dans le secteur de l'alimentation en gros, les établissements certifiés ont négocié une convention particulière avec entente pour extensionner ladite convention aux tiers avec décalage de 5% sur les salaires.

b) Le plein rendement des comités paritaires ne peut être obtenu que par un renforcement d'une organisation professionnelle. Or, la Loi des syndicats professionnels, si elle ne défavorise pas l'organisation patronale, ne la favorise pas non plus. C'est en accordant des pouvoirs nouveaux et plus grands à la profession que l'on permettra à celle-ci de se développer et jouer pleinement son rôle. Ainsi les entreprises qui s'opposent en certains cas au décret resteront attachées pour d'autres raisons à leur association et ne seront pas tentées de boycotter ou de paralyser les décrets existants. Par ailleurs, des moyens techniques seraient peut-être à étudier pour obvier au désintéressement ou à l'opposition des assujettis tant employeurs qu'employés à l'endroit de leur comité paritaire. Ainsi la loi de la convention collective n'a presque pas évolué depuis 1934 et n'a pas tenté de s'adapter aux conditions nouvelles. Il faudrait que des amendements à la loi permettent l'extension aux tiers de stipulations nouvelles comme, par exemple, des assurances-santé ou autres. Egalement, il y aurait lieu de prévoir pour les établissements membres de l'association patronale comme pour les employés syndiqués un prélèvement moindre au comité paritaire obligeant ainsi les établissements non membres et les employés non membres à joindre leur groupement respectif.

c) Nombre de comités paritaires, avons-nous vus, ont des revenus considérables au point qu'ils peuvent cesser le prélèvement à certaines périodes de l'année alors que d'autres comités avec le maximum prévu par la loi ne peuvent s'administrer de façon efficace. Ainsi, par exemple, dans le cas des photographes où le nombre d'entreprises est considérable, la surveillance est, par conséquent, beaucoup plus nécessaire et difficile alors que les revenus sont excessivement faibles. Nous croyons qu'une chambre de compensation utilisant un pourcentage de X% des revenus de tous les comités devrait être instituée par la loi; ce qui permettrait non seulement aux comités économiquement faibles à s'administrer mieux, mais à susciter des comités paritaires dans d'autres professions désireuses de s'organiser.

d) Des abus à cause de revenus considérables ont été commis, avons-nous dit, chez certains comités paritaires. La loi telle qu'instituée

permet une surveillance de ces comités, mais pas toujours l'empêchement des abus possibles. Une réglementation plus sévère du Ministère du Travail permettrait d'y obvier. Cependant, nous croyons que vu l'importance à donner aux comités paritaires comme organismes de base à notre législation du travail, il y aurait lieu pour le gouvernement d'assigner un sous-ministre pour s'occuper spécialement des comités paritaires afin de permettre non seulement leur bonne administration, mais leur développement comme organisme primordial dans notre structure économique-sociale chez nous.

En conclusion, je crois que si l'on veut élaborer un système économique-social original qui constitue le juste milieu entre le libéralisme économique d'une part et le socialisme intégral d'autre part, l'organisation professionnelle est possible à partir des organismes existants, comme les comités paritaires.

C'est dans ce sens qu'il faut s'orienter, croyons-nous si nous ne voulons pas retomber dans les erreurs économiques et sociales passées ou dans les miroitements qui se présentent à nous.

Parity Committees, Original and Indispensable Institutions

In view of the abuses and weakness of an economy imbued of economic liberalism, the temptation is strong and the trend real to accept integral socialism as a last resort. It is possible, however, to avoid one and another with the edification of a system of professional organization. Now, we have, in the Province of Quebec, an organism which is at the basis of this kind of system: the Parity Committees.

The Parity Committees are born in our Province in 1934 from a law by which two groups or more of employers and employees who have agreed on labour and wage conditions in their proper trade, industry, commerce or occupation where they have acquired a preponderant significance and importance may ask the Lieutenant-Governor in Council to render obligatory to every establishment of the profession these conditions of labour and wages. The object of the parity committee is: a) to eliminate and attenuate the competition on the basis of the wages; b) to establish adequate wages; c) to regulate the profession concerned by the decree.

The Parity committees have obtained unquestionable results but have met also many difficulties, for instance:

a) the lost of interest on one hand for the employees or workers subjected to a decree towards the union by receiving through juridical extension favorable conditions of labour and wages and, on the other hand, an annoyance on the part of the employers for being in many cases subjected to both the Collective Agreement Act and the Labour Relations Act;

b) the opposition from numerous employers to join the ranks of their Association on account of the decree not understanding its full significance or their mass entry in the association in order to block, by their majority, the renewals of the decree;

c) the difficulties in some cases to administer a decree efficiently or the impossibility to create new ones on account of the limitation of revenues as authorized by the law;

d) the abuses, often pointed out, from parity committees having large revenues;

e) also, the conflict of jurisdiction between parity committees as well as the presence of one or more parity committees plus the Minimum Wages Act in the same establishment.

To obviate these difficulties one ought to a) think over both laws of the Collective Agreement Act and Labour Relations Act in order to alleviate the conflicts;

b) To reinforce the profession by granting it new and more powers in order to obtain a better efficiency from the parity committees;

c) to establish a kind of clearing house in order to permit to the small committees as well as to those which cannot be created presently to have the necessary revenues for a good administration;

d) and also, if one wishes to give the parity committees the importance required in a system of professional organization, to appoint a Deputy Minister whose fonctions would be to attend specifically to the parity committees.