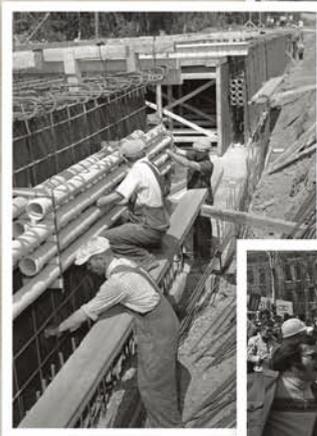


Depuis

80

ans



Les

80 ans

du ministère du Travail

**Au diapason d'une société  
en évolution**

Québec 



*L*es 80 ans  
du ministère du Travail  
**Au diapason d'une société  
en évolution**

Dépôt légal -- 2011  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISBN : 978-2-550-63528-4 (en ligne), 978-2-550-63527-7 (imprimé)

Cette publication a été produite par le ministère du Travail du Québec.  
Chargé de projet et rédacteur : Marc Desjardins  
Collaboration spéciale : Patrice Tremblay  
Conception graphique et mise en page : Simon Bastien

---

## TABLE DES MATIÈRES

### **Le monde du travail au Québec avant 1931**

Émergence du capitalisme industriel et montée du mouvement ouvrier . . . . .	7
Instauration des premières lois du travail. . . . .	9

### **Crise économique et création du ministère du Travail (1931-1940)**

Création du ministère du Travail. . . . .	12
Crise économique et législation sociale . . . . .	13

### **Guerre, après-guerre et relations du travail (1940-1960)**

Interventions de l'État en période de guerre . . . . .	17
Les lois du travail sous la période duplessiste . . . . .	19

### **Révolution tranquille et rôle accru pour l'État (1960-1970)**

Prospérité économique et interventionnisme de l'État . . . . .	22
Le monde de la construction . . . . .	27

### **Une période d'affrontements (1970-1980)**

Radicalisation des revendications syndicales. . . . .	29
Secteurs public et parapublic. . . . .	31
Le Ministère et la législation sociale . . . . .	32

### **Un monde du travail en mutation (1980-2000)**

Conjoncture économique et nouveaux rapports de force . . . . .	36
Adaptation et élargissement des actions ministérielles . . . . .	39
Main-d'œuvre et sécurité du revenu. . . . .	41

### **Le ministère du Travail depuis 2000**

Le contexte général . . . . .	43
L'action ministérielle. . . . .	45
Le portefeuille ministériel. . . . .	49

<b>Conclusion . . . . .</b>	<b>50</b>
-----------------------------	-----------





L'histoire du ministère du Travail est étroitement liée à l'évolution de la société québécoise. Les interventions du Ministère se situent constamment à la jonction des dimensions sociale et économique de la vie collective et savent s'adapter aux changements rapides qui caractérisent le monde du travail.

C'est ainsi qu'en 1931, dans le contexte de la grande crise économique, le gouvernement Taschereau décide de scinder le ministère des Travaux publics et du Travail et de mettre sur pied un ministère du Travail qui soit autonome. En octobre de la même année est assermenté le premier titulaire du nouveau ministère.

Pour bien comprendre l'intervention de l'État québécois dans le domaine du travail, il faut cependant remonter à la fin du 19<sup>e</sup> siècle. Cette intervention survient dans un contexte de profonds bouleversements économiques, de problèmes sociaux criants et d'urbanisation accélérée.



19  
31

# Le monde du travail au Québec avant 1931

## ÉMERGENCE DU CAPITALISME INDUSTRIEL ET MONTÉE DU MOUVEMENT OUVRIER

Dans le dernier tiers du 19<sup>e</sup> siècle, l'émergence du capitalisme industriel vient bousculer les rapports sociaux traditionnels. La révolution industrielle en cours transforme les ateliers des artisans en fabriques équipées de machines à vapeur. Cette industrialisation entraîne dans certaines villes, surtout à Montréal, métropole économique et industrielle du pays, la formation d'une classe ouvrière. Celle-ci est issue de l'exode rural et de l'immigration transatlantique et elle est aux prises avec des conditions de vie pénibles. Notons que ce statut de métropole industrielle pour Montréal expliquera en bonne partie la rapidité à adopter des lois du travail au Québec.

À partir du milieu du 19<sup>e</sup> siècle, les ouvriers de métier se syndiquent. Grâce à leur spécialisation, ils ont un meilleur rapport de force pour négocier avec l'employeur une convention collective comparativement aux autres travailleurs peu qualifiés, tels ceux de l'industrie manufacturière. Avant 1872, la syndicalisation est à toutes fins pratiques illégale au Québec et au Canada. Pourtant, en créant plus d'une centaine de syndicats et en organisant plus de 80 grèves entre 1840 et 1880, les travailleurs québécois ont cherché à résister au capitalisme industriel naissant et à construire leurs propres organisations, tels les Chevaliers du travail, imitant ainsi les classes ouvrières des grands pays industriels de l'époque. Ils s'associeront bien vite à des unions internationales, c'est-à-dire américaines, malgré l'existence de syndicats nationaux. Ces grandes unions de métiers regroupent alors les deux tiers des syndiqués. Cependant, ceux-ci demeurent encore peu nombreux. En effet, en 1900, on estime à environ 12 000 le nombre de syndiqués, soit moins de 5 % des salariés.

Craignant la rapide expansion du syndicalisme international athée et militant, le clergé québécois entreprend, au début du 20<sup>e</sup> siècle, de soustraire les ouvriers à l'influence du syndicalisme non confessionnel. De ce fait, il intervient dans les conflits de travail. En 1907, il jette les bases du premier

Affrontement entre deux regroupements de débardeurs,  
Québec, 1879 (*Journal L'Opinion publique*)

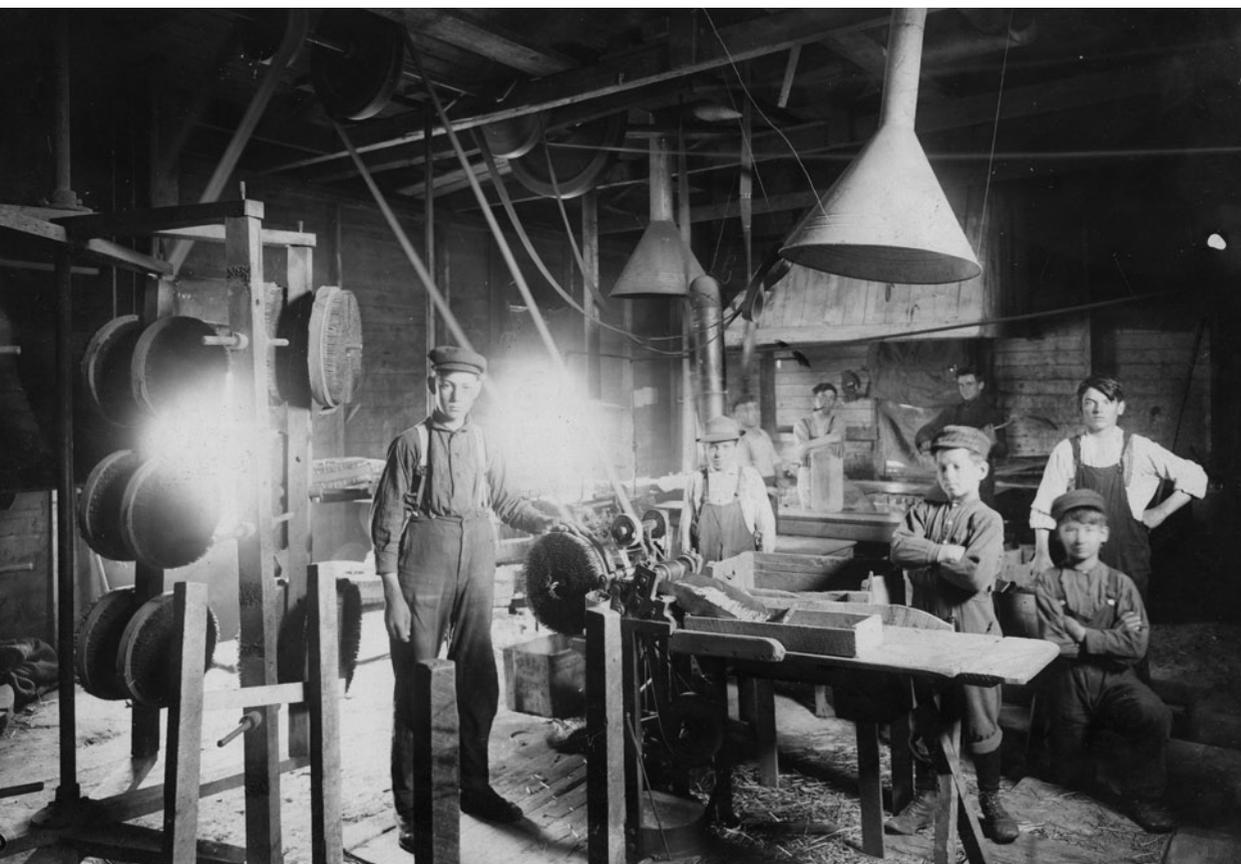
syndicat catholique à Chicoutimi. Ce type de syndicalisme ne prône pas la confrontation mais plutôt l'entente à l'amiable avec les patrons. Les travailleurs préfèrent toutefois l'adhésion à des syndicats internationaux disposant de fonds de grève, d'assurances, d'organiseurs aguerris et bénéficiant du soutien du mouvement ouvrier continental. Sur leur lancée, les organisations ouvrières s'immiscent même dans l'action politique, faisant élire des députés à Ottawa et à Québec.

À cette époque, le Québec connaît une deuxième révolution industrielle, fortement liée à l'exploitation des ressources naturelles. Le capital américain supplante le capital britannique. La concurrence s'estompe au profit des monopoles et des sociétés par actions. La gestion des entreprises se modernise et la chaîne de montage se développe, entraînant la parcellisation du travail et le recours à une main-d'œuvre

moins qualifiée. Les débuts du 20<sup>e</sup> siècle sont marqués par une forte hausse du coût de la vie et la majorité de la classe ouvrière continue de vivre sous le seuil de la pauvreté. La semaine de travail compte entre 54 et 65 heures, soit de 9 à 11 heures par jour, et s'étale généralement sur six jours.

Après la Première Guerre mondiale, le syndicalisme catholique revient en force en tablant sur des bases idéologiques comme le nationalisme pancanadien, la doctrine sociale de l'Église et le corporatisme social. Sera ainsi créée en 1921 la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC), centrale syndicale nationale et catholique. Les aumôniers joueront alors un rôle majeur à la direction des syndicats et de la centrale. Le syndicalisme catholique côtoie désormais les unions internationales de métiers, toujours majoritaires au Québec, et même une centrale syndicale communiste, la Ligue d'unité ouvrière, fondée en 1929.

Jeunes travailleurs d'une manufacture d'allumettes, Saint-Casimir, 1915 (BANQ)



---

## INSTAURATION DES PREMIÈRES LOIS DU TRAVAIL

En vertu de l'article 92 de la Constitution canadienne, les provinces disposent de la compétence législative relativement à la réglementation des rapports collectifs et individuels de travail, car ces relations relèvent du droit civil. Le gouvernement fédéral peut cependant légiférer dans des secteurs relevant de sa compétence. Il instituera aussi d'importantes commissions royales d'enquête comme celle sur les relations entre le capital et le travail en 1887 et celle sur les accidents du travail au Canada en 1907.

La première intervention de l'État québécois dans le domaine des relations individuelles de travail au Québec est l'*Acte des manufactures de Québec*. Adoptée en 1885, cette loi administrée par le Commissaire de l'Agriculture et de la Colonisation vise principalement la protection et la santé des travailleurs et la cessation d'abus comme le travail d'enfants de huit ans. Jusque-là, les relations entre un employeur et son employé étaient réputées relever du domaine privé. Mais la crise économique de la décennie précédente avait laissé des séquelles, amenant entre autres conséquences une diminution de salaire de 25 à 60 % selon les métiers. Encore rudimentaire et plus ou moins inopérante, la nouvelle loi se préoccupe du strict nécessaire pour assurer la survie des travailleurs, à savoir travailler dans un milieu salubre et sécuritaire, pouvoir se reposer et avoir le temps de manger. L'âge minimum d'embauche est fixé à 14 ans pour les filles et à 12 ans pour les garçons. Afin d'obliger les employeurs à en respecter les clauses, on nomme, en 1888, les trois premiers inspecteurs du travail.

En 1894, la *Loi des établissements industriels de Québec* vient remplacer la précédente législation. Elle fixe à un maximum de

10 heures par jour et de 60 heures par semaine le travail en usine pour les femmes et les garçons. Comme la loi de 1885, elle fixe l'âge minimum pour travailler. Aussi, les machines à vapeur alors en vogue devront dorénavant être certifiées annuellement par un inspecteur. Deux ans plus tard, on voit apparaître les deux premières inspectrices, phénomène plutôt exceptionnel. Les inspecteurs sont appelés à vérifier le respect de normes techniques dans les établissements industriels et commerciaux et bien vite dans les édifices accessibles au public, tels les hôpitaux, hôtels, cinémas et théâtres.

Un autre problème social prend de l'ampleur en ce début de nouveau siècle. En effet, avec l'industrialisation grandissante et la formation d'une importante classe ouvrière, les rapports entre patrons et travailleurs tendent à perdre leur caractère individuel. De plus, la condition ouvrière demeure en général peu enviable. Les salaires restent bas et les conditions de travail s'avèrent pénibles. Les travailleurs, pour améliorer leur sort, se regroupent de plus en plus nombreux dans les syndicats, qui passent de 12 000 membres en 1900 à plus de 80 000 en 1919. Le syndicalisme est en plein essor devant un patronat plus que réticent. Les tensions montent. Des conflits de travail durs et prolongés émergent comme l'importante grève de la chaussure à Québec au tournant du siècle, arbitrée au final par l'archevêque Bégin qui en profite pour imposer aux syndicats une constitution plus conforme à la doctrine sociale de l'Église.

Ce contexte vient influencer l'adoption, en 1901, de la *Loi des différends ouvriers*, la première loi qui porte sur la conciliation et l'arbitrage visant à régler les conflits de travail. Un conseil de conciliation est



Hommes de métier, chantier du pont de Québec, 1902 (*Ville de Québec*)

chargé de prendre connaissance des litiges. Comme ce système est libre, un litige ne peut être soumis à ce conseil que si les deux parties le demandent. À défaut d'entente, l'une des parties peut demander de porter le différend devant un conseil d'arbitrage. Peu contraignante, cette loi ne donnera que de maigres résultats.

Une refonte des lois du travail a lieu en 1909. Le ministère des Travaux publics et du Travail fait alors adopter la *Loi concernant la responsabilité des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail et la réparation des dommages qui en résultent*. Cette loi sur les accidents du travail déplace radicalement le fondement de la responsabilité alors uniquement associée à la négligence et

applique la théorie du risque professionnel afférent au métier ou à la profession. Les accidents industriels vont dès lors donner droit à une indemnité sans que la victime ait à prouver la faute du patron. On en parlera comme de la première loi de sécurité sociale au Canada.

Une mesure novatrice est l'ouverture, à partir de 1911, de bureaux de placement publics et gratuits. Il existait déjà des agences privées d'emploi (22 à Montréal) qui, très souvent, exploitaient une main-d'œuvre abondante et vulnérable. Le problème du chômage étant d'une intensité grandissante dans les centres urbains industriels, l'instauration de bureaux d'emploi publics apparaît désormais comme une solution

novatrice pour aider surtout les journaliers et les ouvriers des secteurs les plus précaires à se trouver des emplois nécessitant des qualifications peu élevées. Malgré sa dimension charitable d'aide à l'indigent sans travail, le geste est quand même avant-gardiste en ce sens que l'État n'interfère plus seulement dans le jeu du marché pour des questions d'hygiène ou de dangers à l'usine, mais pour occuper un rôle de distributeur d'emplois, et ce, aux dépens d'agences de placement privées.

Les années suivantes, d'autres mesures législatives viennent établir un service d'inspection des hôtels et des maisons de pension (1914), encadrer la compétence des ingénieurs et des chauffeurs en charge de la force motrice des machines à vapeur (1914), établir une procédure de conciliation et d'arbitrage obligatoire dans les services publics (1921), et permettre l'incorporation des syndicats ouvriers (1924).

En 1919, le gouvernement instaure un salaire minimum s'appliquant aux femmes travaillant dans l'industrie. L'économie de guerre éprouvait alors des difficultés à se recycler pour s'adapter à la paix. Au chômage, à la dégradation des conditions de travail et aux grèves s'ajoutait la compétition des travailleuses. La présence de femmes sous-payées créait en outre une baisse des salaires dans les métiers qu'elles occupaient et dans les entreprises et industries où elles se trouvaient en grand nombre. N'étant

pas disposé à abolir la différence entre le travail des hommes et celui des femmes, le gouvernement choisit de ne légiférer que sur le salaire minimum des femmes, et encore seulement dans l'industrie.

Quant à la loi de 1909 sur les accidents du travail, elle s'avère bien vite désuète. De plus, elle fait de la compensation « une question de charité, un secours à l'indigent [...] au lieu d'en faire un principe de justice et d'équité, un droit acquis ». En 1926 puis en 1928, de nouvelles législations la bonifient. Toujours en 1928, une loi crée pour la première fois une Commission des accidents du travail, chargée de fixer les indemnités prévues par la loi, d'inspecter les établissements en vue de la prévention des accidents du travail et de favoriser la réhabilitation des accidentés. Cette loi est refondue en 1931 afin d'appliquer pour la première fois le principe de la responsabilité collective des employeurs, principe toujours fondé sur la théorie du risque professionnel. Elle assimile la notion de maladies industrielles aux accidents du travail et incorpore le droit à l'assistance médicale. Désormais, les employeurs financent entièrement un régime d'indemnisation des travailleurs accidentés et, en retour, ils bénéficient d'un régime collectif d'assurance responsabilité sans égard à la faute. Le Québec devient aussi la première province à donner des cours sur la prévention des accidents du travail.

Bureau de placement provincial de Québec, vers 1912 (Ville de Québec)



# Crise économique et création du ministère du Travail (1931-1940)

## CRÉATION DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

En lien avec le rapide développement industriel, la montée du mouvement ouvrier et ses revendications ainsi que les préoccupations sociales grandissantes, l'État est de plus en plus interpellé comme régulateur dans la sphère du travail. Les législateurs doivent chercher des solutions adéquates aux nombreux problèmes, les institutions et les lois doivent coiffer une réalité à laquelle elles correspondent.

C'est dans le contexte de la crise économique découlant du krach boursier d'octobre 1929 qu'est créé, deux ans plus tard, le ministère du Travail. Déjà, en 1905, le gouvernement québécois avait ajouté une section « travail » au Département des travaux publics pour former un ministère des Travaux publics et du Travail. On avait institué le poste de sous-ministre au secteur travail, confié en 1919 à l'inspecteur en chef Louis Guyon. Mais en 1931, le gouvernement Taschereau transforme le Département du travail en un véritable ministère indépendant. Une loi constitutive est votée le 11 mars et les activités ministérielles débutent à l'automne 1931. Le 28 octobre, Charles-Joseph Arcand devient le premier titulaire du nouveau ministère.

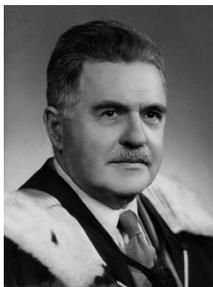
Quelques jours plus tard, le syndicaliste Gérard Tremblay est nommé sous-ministre; il le demeurera pendant 35 ans.

La nouvelle entité gouvernementale administre une douzaine de lois et les unités administratives suivantes s'y greffent : le Service d'inspection des établissements industriels et des édifices publics, le Service d'inspection des installations électriques, le Bureau des examinateurs des mécaniciens de machines fixes, le Conseil de conciliation et d'arbitrage, la Commission du salaire minimum des femmes, les bureaux de placement provinciaux, la Commission des accidents du travail et la Commission des assurances sociales.

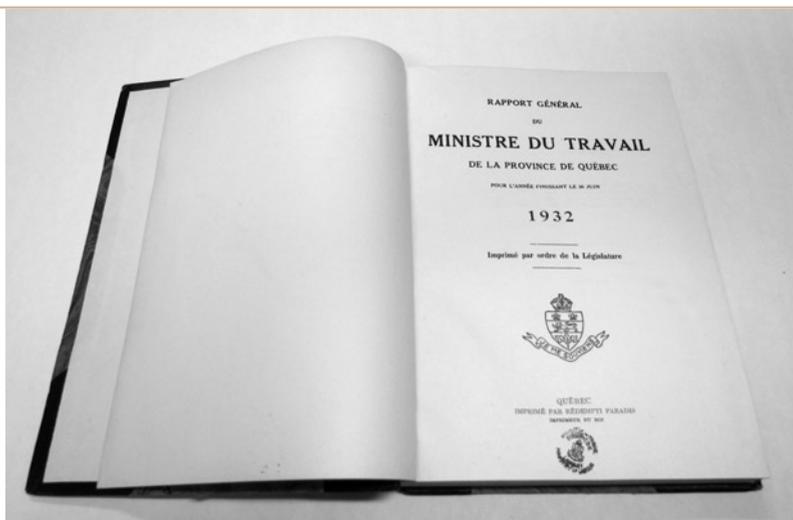


Le ministre Charles-Joseph Arcand

19  
31  
19  
40



Le sous-ministre  
Gérard Tremblay



Premier rapport annuel du Ministère, 1931-32

## CRISE ÉCONOMIQUE ET LÉGISLATION SOCIALE

Les répercussions de la grande dépression du début des années 30 se font de plus en plus fortes et pressent les autorités d'agir devant les pertes d'emploi, le fléchissement des salaires et la baisse des conditions de travail. Ainsi, le taux de chômage au Québec passe de 7,5 % en 1929 à 30 % en 1933, touchant 230 000 travailleurs. Les gouvernements doivent alors fournir des moyens de subsistance à une forte proportion de la population : aide aux chômeurs, secours directs, travaux publics, etc. En 1930, on crée la Commission des assurances sociales afin d'enquêter sur tout le problème social au Québec et proposer des solutions. La Commission s'intéresse aux questions d'hygiène industrielle, étudie les problèmes d'assurance sociale relatifs au vieillissement, à la maladie, à l'invalidité et au chômage et s'occupe des problèmes concernant les « mères nécessiteuses ».

Dans ses premières années d'existence, en pleine crise économique et sociale, le nouveau ministère du Travail est très actif. Il procède à l'instauration de plusieurs lois. Parmi celles-ci, une première en Amérique du Nord, la *Loi relative à l'extension des*

*conventions collectives*. Appelée loi Arcand ou loi des décrets, cette pièce législative de 1934 a comme objectif de contrecarrer la baisse progressive des salaires en cette période de crise économique, car le revenu ouvrier a baissé d'environ 40 % depuis 1929.

La nouvelle législation permet au gouvernement d'étendre à tout un secteur de l'activité économique, dans un territoire déterminé, les termes d'une convention collective conclue entre un nombre représentatif de syndicats et de patrons. Ce n'est pas le gouvernement mais un comité conjoint et paritaire qui surveille l'application du décret qui en découle. À cette époque, la négociation des conditions de travail se fait surtout régionalement et, en règle générale, ce sont des décrets régionaux qui établissent les conditions de travail pour l'ensemble des métiers. En fait, le décret fixe des conditions minimales de travail et de salaires pour les non-syndiqués. Le système des décrets assure aux travailleurs des conditions de travail convenables et crée une meilleure harmonie entre les métiers. Sera ainsi assurée une paix



Chômeurs dans un refuge, Montréal, 1933 (*Ville de Montréal*)

Travaux d'ouverture d'une rue, Québec, vers 1930 (*Ville de Québec*)



relative dans l'industrie de la construction au Québec entre 1935 et 1960, contrairement à la situation qui prévaut en Ontario.

En 1937, on remplace la *Loi du salaire minimum pour les femmes* par la *Loi des salaires raisonnables*. Auparavant, seules les femmes bénéficiaient d'une protection salariale légiférée. La récente crise économique avait amené des employeurs à remplacer les apprenties et ouvrières par de jeunes garçons peu payés et facilement remplaçables. Désormais, tous les salariés (hommes, femmes, enfants) de l'industrie et du commerce non couverts par un décret reçoivent la protection d'un salaire minimum variant entre 15 et 25 cents l'heure. Un organisme, l'Office des salaires raisonnables, fixe alors les

salaires minimums et les heures de travail maximums dans divers établissements.

Mais cette loi sur les salaires est encore une passoire, notamment en raison des permis dérogatoires et des suspensions d'ordonnances accordés en grand nombre. En 1940, elle est remplacée par la *Loi du salaire minimum* et la Commission du salaire minimum remplace l'Office des salaires raisonnables. Les salaires minimums québécois ont alors rattrapé et même dépassé ceux de l'Ontario. La Commission compte 122 employés en 1940, répartis à Québec, Montréal, Sherbrooke, Hull et Trois-Rivières.

Malgré des mesures considérées anti-ouvrières comme la « loi du cadenas » de

Ouvrières, manufacture de la Dominion Corset, 1934 (BANQ)



1937 ou l'annulation de l'atelier syndical fermé (l'obligation d'adhérer au syndicat pour travailler), le premier gouvernement Duplessis instaure certaines mesures progressistes. Ainsi, en 1938, le ministère du Travail met sur pied un Service de conciliation et d'arbitrage, dont le mandat est d'amener les parties patronale et ouvrière à discuter de leur conflit devant un conciliateur. Lorsque la conciliation échoue, un conseil d'arbitrage peut être formé pour étudier l'affaire d'une façon formelle.

La législation sociale rattachée au ministère du Travail évolue aussi à cette époque. D'abord, il faut noter que le domaine de l'assistance sociale est de juridiction provinciale. Donc, en plus des mesures d'aide aux chômeurs du début des années

30, le gouvernement provincial vote la *Loi des pensions de vieillesse* en 1936 (entente fédérale-provinciale) ainsi que la *Loi de l'assistance aux aveugles* et la *Loi de l'assistance aux mères nécessiteuses* en 1937. Quelque 235 fonctionnaires administrent ces trois lois en 1942. Au total, 79 325 pensions de vieillesse, 2 762 pensions aux aveugles et 12 112 allocations aux mères nécessiteuses ont alors été versées par les organismes chargés de leur application. Quatre ans plus tard, un nouveau ministère du Bien-être social et de la Jeunesse prendra en charge ces lois sociales. Notons qu'en 1940, on institue le Conseil supérieur du travail, organisme consultatif chargé d'étudier les questions sociales liées au travail. Quant à la Commission des accidents du travail, elle reçoit cette année-là 65 704 réclamations.

Atelier d'usinage de pièces d'un garage municipal, 1929 (Ville de Québec)





## Guerre, après-guerre et relations du travail (1940-1960)

Contribution des femmes à l'effort de guerre, arsenal Saint-Malo, vers 1943 (*Ville de Québec*)

19  
40  
19  
60

### INTERVENTIONS DE L'ÉTAT EN PÉRIODE DE GUERRE

La Deuxième Guerre mondiale et ses conséquences, dont la guerre froide entre les blocs capitaliste et communiste ainsi qu'une longue période de croissance économique, caractérisent cette période. Le syndicalisme sort de l'ombre et devient une force sociale majeure; les syndicats catholiques montrent les dents et accèdent au statut de véritables centrales syndicales. Les syndicats internationaux, eux, se regroupent et fondent la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) en 1957. Trois ans plus tard, c'est la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC) qui se déconfessionnalise pour devenir la Confédération des syndicats nationaux (CSN).



Ouvriers de la construction, 1950 (BANQ)

Au début des années 40, le passage d'une économie de paix qui tourne au ralenti à une économie de guerre en vitesse accélérée influe sur le milieu du travail. D'abord, les travailleurs employés dans la grande industrie dépassent largement les ouvriers qualifiés de métiers qui dominaient jusque-là le mouvement syndical. Aussi, des dizaines de milliers de femmes envahissent le marché du travail pour combler les besoins en main-d'œuvre, formant le quart des personnes salariées comparativement à 20 % en 1930. On voit également un accroissement marqué des effectifs syndicaux. En raison d'un rapport de force qui leur donne un meilleur pouvoir de négociation, les travailleurs font plusieurs gains en matière de conditions de vie, de travail et de salaires. Cette période est toutefois marquée par de nombreux conflits ouvriers.

De même, l'état de guerre déplace la juridiction et les pouvoirs en matières sociales et industrielles du côté des

autorités fédérales. Ainsi, de 1941 à 1946, la conciliation et l'arbitrage, qui sont de juridiction provinciale, se retrouvent paralysés par la mise en vigueur d'arrêtés fédéraux relatifs au contrôle des salaires en temps de guerre dont la fixation relève de conseils régionaux mis sur pied par Ottawa. Le gouvernement fédéral avait aussi instauré un important programme social en 1940 : l'assurance-chômage. En 1945, c'est le régime des allocations familiales qui fait son apparition. Mentionnons également la mise en place de programmes de formation professionnelle à partir de 1942.

La nouvelle réalité socio-économique fait vite comprendre que les lois provinciales du travail sont désormais insuffisantes, surtout en matière de liberté d'association et de négociation de conventions collectives. La grève de la papetière Price au Saguenay, en 1943, est le déclencheur d'une commission d'enquête instituée par le gouvernement Godbout. Le rapport Prévost qui en découle jette les bases d'une nouvelle législation en la matière. En effet, dès 1944, une loi ambitieuse voit le jour. Le ministère du Travail fait ainsi adopter la *Loi des relations ouvrières* qui a l'ambition de changer le climat des relations du travail et contribuer à l'établissement de la paix industrielle et à l'expansion du syndicalisme.

D'inspiration américaine (Loi Wagner de 1935), la *Loi des relations ouvrières* est considérée comme le premier code du travail. Elle porte sur la liberté du droit d'association, sur la négociation des

conventions collectives, sur la grève et l'arbitrage. En fait, c'est la première fois que le droit de grève est balisé par une loi au Québec. Cette pièce législative consacre aussi le principe du monopole syndical. L'employeur est obligé de négocier quand le syndicat a obtenu la reconnaissance de la part de la Commission des relations ouvrières nouvellement créée. Cet organisme s'occupe de reconnaissance syndicale, de plaintes d'intimidation, de cas de grèves et de production de contrats. En 1946-1947, la Commission reçoit plus de 1 000 requêtes en reconnaissance syndicale touchant 42 000 salariés, principalement dans le

secteur industriel. On compte alors un total de 654 conventions collectives de travail en vigueur.

Une autre pièce législative importante est votée en 1944. La *Loi des différends entre les services publics et leurs salariés* interdit la grève dans les services publics et institue un régime d'arbitrage obligatoire et exécutoire quand les parties ne peuvent s'entendre. Auparavant, seul le personnel des hôpitaux et des établissements d'assistance publique était privé du droit de grève. La nouvelle loi sera en vigueur pour les vingt prochaines années.

## LES LOIS DU TRAVAIL SOUS LA PÉRIODE DUPLESSISTE

Dans les années 50, les activités du ministère du Travail se regroupent autour de trois pôles : celui des relations du travail, celui de la sécurité des travailleurs et du public,

et celui des interventions dites sociales. En comptant le personnel des commissions, le Ministère regroupe plus de 1 500 employés en 1954.

Grève au grand magasin Dupuis Frères à Montréal, 1952 (Archives de la CSN)



Durant les quinze ans du deuxième gouvernement Duplessis, la législation du travail évolue peu. De 1954 à 1959, il n'y aura aucune modification aux lois du travail. Une exception qu'il faut cependant mentionner est la *Loi d'aide à l'apprentissage* de 1945 qui voit, comme au palier fédéral, à faciliter la qualification de la main-d'œuvre, particulièrement dans le secteur de la construction, et qui permet aux villes d'être reconnues comme centres d'apprentissage. Ainsi, entre 1945 et 1953, les six centres d'apprentissage des métiers du bâtiment auront formé et permis le perfectionnement de plus de 12 000 apprentis et compagnons.

Quant au Service de placement provincial, il évalue avoir effectué le placement d'environ 61 500 personnes en 1953-1954 par l'intermédiaire de sa vingtaine de bureaux. Le Service a pris de l'expansion, ajoutant de nouvelles sections de placement pour les bûcherons et les jeunes (1945-1946), les anciens tuberculeux (1947-1948) et les infirmes (1953). En 1947, le

Ministère charge la Commission des accidents du travail d'établir une clinique de réadaptation à Montréal. Sept mois après son entrée en fonction, la clinique a déjà reçu quelque 350 patients et donné près de 54 000 traitements de physiothérapie. Un Service de réadaptation sociale complétant le travail de la clinique et permettant à un ouvrier handicapé de se trouver un emploi approprié existait déjà depuis 1945.

La prospérité sans précédent des années 50 ne peut masquer la persistance de profondes inégalités sociales. Des grèves qui marqueront l'opinion publique et qui auront une influence sur la législation future caractérisent cette période : grève de l'amiante à Asbestos (1949), grève au grand magasin Dupuis Frères à Montréal (1952), grèves du textile à Valleyfield et Louiseville (1952-1953), grèves du papier et des produits chimiques à Shawinigan (1955), grèves du cuivre à Murdochville et de l'aluminium à Arvida (1957).

Signature d'une convention collective à la Dominion Corset, 1958 (Ville de Québec)



Durant cette période, les plaintes de congédiement pour activités syndicales se multiplient et rendent difficile le recrutement pour les syndicats. Le gouvernement est peu enclin à changer la dynamique. Néanmoins, le taux de syndicalisation poursuit sa progression, passant de 20 % de la main-d'œuvre salariée en 1945 à 30 % en 1960. Les trois quarts des syndiqués appartiennent à des unions internationales. Le prélèvement de la cotisation syndicale à la source contribue à stabiliser les organisations syndicales. Le secteur tertiaire croît sans cesse, l'automatisation s'accroît, l'usine remplace la manufacture. Des secteurs, tel le textile, voient le nombre de leurs employés diminuer de beaucoup. La spécialisation des corps d'emploi accentue les divergences d'intérêt à l'intérieur des entreprises, entraînant une augmentation du nombre de conventions collectives par rapport au nombre de salariés régis.

Si la durée de la semaine de travail passe graduellement de 48 à 40 heures et que s'installe la semaine de cinq jours ouvrables, les syndicats luttent pour que se maintienne le pouvoir d'achat des travailleurs. Dans les négociations de conventions collectives, l'accent est de plus en plus mis sur les clauses d'avantages sociaux, de vacances et de congés payés, de « crédits » de maladie, de caisses de retraite et d'équité salariale. On s'assure que les heures supplémentaires soient mieux payées. En 1946, une ordonnance de la Commission du salaire minimum étend la semaine de vacances payées à tous les travailleurs.

Un autre phénomène émergent est celui de la syndicalisation grandissante des femmes et des cols blancs, de plus en plus nombreux : employés de bureau et de commerce, techniciens, enseignants, fonctionnaires municipaux, journalistes et infirmières. Si, à l'issue de la guerre, les salaires ont augmenté dans le secteur privé, ce n'est pas le cas pour les fonctionnaires de l'État. C'est le début des pressions pour obtenir le droit de négociation collective pour les employés publics.

Jusqu'en 1960, le secteur de l'enseignement reste plutôt en marge du mouvement syndical; les conditions de travail restent pénibles, les salaires dérisoires et la discrimination salariale faite aux femmes se maintient. C'est après la Première Guerre mondiale que l'on assiste aux premières tentatives de mise sur pied des syndicats d'enseignants, surtout chez les femmes. Il a toutefois fallu attendre au milieu des années 30 pour voir l'émergence d'un véritable syndicalisme chez les institutrices rurales et les enseignants en milieu urbain. En 1946 est créée la Corporation des instituteurs et institutrices catholiques (CIC), regroupant l'ensemble des associations et syndicats professionnels de l'enseignement. Dans les années 60, les enseignants se rapprocheront des grandes organisations syndicales. En 1967, la CIC abandonnera son caractère confessionnel et deviendra la Corporation des enseignants du Québec (CEQ), un syndicat plus militant.

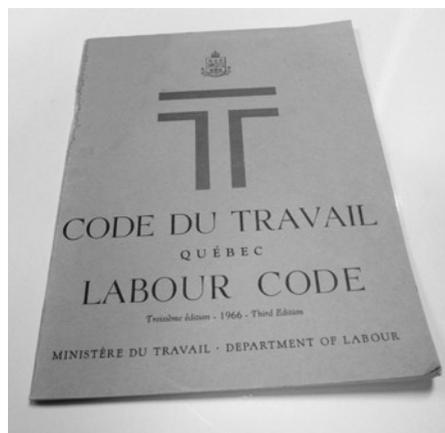
# Révolution tranquille et rôle accru pour l'État (1960-1970)

## PROSPÉRITÉ ÉCONOMIQUE ET INTERVENTIONNISME DE L'ÉTAT

Au cours de cette période charnière, la composition de la main-d'œuvre évolue sensiblement : le pourcentage des cols bleus stagne alors que celui des cols blancs augmente de l'ordre de 40 %. Le mouvement syndical va dès lors recruter davantage de membres dans les services public et parapublic, modifiant ainsi la composition de ses effectifs traditionnels. Comme chez nos voisins américains, le taux de syndicalisation se chiffre à 30 %. Aux États-Unis, il amorce cependant une longue régression, ce qui ne sera pas le cas au Québec.

En toile de fond, si la période 1940-1960 a vu le pouvoir d'achat des travailleurs doubler, celle de la Révolution tranquille se caractérise par une croissance économique continue, un faible taux de chômage et une modernisation de l'appareil d'État. Dans ce dernier cas, cela se traduit par la création de nombreux ministères, organismes et sociétés ainsi que par l'accroissement sans précédent du nombre d'employés de l'État (public et parapublic).

Études juridiques,  
Service de la recherche du  
ministère du Travail



*Code du travail* du Québec, édition de 1966

19  
60  
19  
70



Signature de la première convention collective du secteur public en présence du premier ministre Jean Lesage, mars 1966  
(Archives de la CSN)

Au milieu des années 60, le ministère du Travail exerce des actions de surveillance, de conseil et d'assistance dans les domaines des relations du travail, de la sécurité des travailleurs, des normes du travail, de l'apprentissage professionnel, de l'emploi et de la main-d'œuvre. Il administre une vingtaine de lois dont celles sur les paratonnerres, le repos hebdomadaire ou encore l'observance du dimanche.

Pour l'épauler adéquatement, le Ministère organise, en 1963, un Service de recherche et d'information chargé de lui fournir les données nécessaires touchant les déplacements de la main-d'œuvre, de recueillir les informations relatives aux conventions collectives et de répertorier les décisions de la Commission des relations de travail et des tribunaux d'arbitrage. *Québec/Travail*, un périodique sur les questions de travail, sera lancé en 1965. En plus de s'intéresser à l'impact économique des différentes demandes d'amendement aux décrets de convention collective, le Service

publiera des recueils de jurisprudence en droit du travail jusqu'en 1981, alors que la Société québécoise d'information juridique prendra le relais.

L'année 1964 sera marquée par une réforme majeure du gouvernement Lesage, soit l'entrée en vigueur du premier véritable code du travail au Québec. Fruit de consultations avec les organismes syndicaux et patronaux, le *Code du travail* regroupe en une seule loi celles concernant les conflits de travail et leurs règlements. Il voit à uniformiser la procédure de négociation, à incorporer les services publics dans le processus général, à déterminer l'intervention de l'État dans le mécanisme de négociation de la convention collective et à clarifier les droits et libertés des parties syndicales et patronales. Il facilite la syndicalisation, prescrit la déduction volontaire et révocable des cotisations syndicales à la source et impose le scrutin secret pour le vote de grève. Le nouvel encadrement juridique permet à l'État de mettre en place des régimes d'assurances



Le ministre du Travail, Maurice Bellemare (au centre), et ses sous-ministres, 1968

collectives protégeant les individus en cas d'accidents du travail, de maladie ou de chômage.

Une des mesures du *Code du travail* qui aura le plus d'impact est la reconnaissance du droit de grève dans les services publics, à l'exception des pompiers, policiers et agents de la paix. Ce droit de grève est officiellement accordé aux employés des hôpitaux, des commissions scolaires et des municipalités en 1964, puis, l'année suivante, aux enseignants et aux fonctionnaires. Déjà, une vague de syndicalisation déferle dans la fonction publique municipale comme provinciale ainsi que dans les réseaux scolaires et de la santé. Les secteurs public et parapublic se développant rapidement, les syndicats peuvent désormais compter sur l'afflux de jeunes mieux scolarisés, plus militants et revendicateurs.

Ce droit de grève accordé, des conflits menant à des arrêts de travail plus longs et de plus grande ampleur apparaissent rapidement. Des grèves illégales éclatent aussi, prélude à des décennies de conflits de travail et de lois spéciales. Les employés des hôpitaux mènent leur première ronde de négociation provinciale en 1966; une grève générale a lieu de la fin juin au début d'août. À leur tour, les professionnels de la fonction publique mènent une grève de douze semaines, au terme de laquelle ils signent leur première convention collective. Enfin, les enseignants se mettent en grève en janvier 1967; le 17 février, le gouvernement adopte la Loi 25, qui prolonge leurs conventions collectives jusqu'en juin 1968 et suspend leur droit de grève jusqu'à cette date.

L'État en vient vite à prendre la relève des commissions scolaires et des établissements

Le ministre du Travail, Carrier Fortin, recevant un rapport sur la formation professionnelle par l'apprentissage, 1966



Formation professionnelle  
sous l'égide du Service  
d'aide à l'apprentissage  
du Ministère, 1965



de santé et s'affirme comme le grand patron de négociations jusque-là décentralisées en fixant les conditions de travail et les salaires à l'échelle provinciale. En 1969, on créera un ministère de la Fonction publique chargé de négocier et de surveiller l'application des conventions collectives auxquelles le gouvernement est l'une des parties.

D'importantes grèves secouent également le monde municipal et le secteur privé, surtout la grande entreprise. L'année 1969 est particulièrement mémorable avec ses 100 000 grévistes liés à 141 arrêts de travail. La grève déclenchée par les 2 400 pompiers et les 3 700 policiers de Montréal sème

l'anarchie dans la ville; l'armée est même appelée à remplacer les policiers. Cette même année, une coalition d'hommes d'affaires fonde le Conseil du patronat du Québec, une organisation qui regroupe des représentants de la grande entreprise.

Les activités conciliatrices du Ministère se sont accrues au fil du temps. Si, en 1945-1946, on recensait 138 interventions conciliatrices couvrant 266 employeurs et 22 355 employés, vingt ans plus tard, les chiffres atteignent 1 065 interventions, 6 941 employeurs et 258 996 employés. La courbe concernant le volume des conseils d'arbitrage est plus irrégulière, soit 44 conseils d'arbitrage en 1945-1946, 386 en 1963-1964 et 53 en 1966-1967. Seulement 2,5 % des interventions conciliatrices de cette dernière année aboutissent à l'arbitrage. Les conciliateurs sont intervenus dans une centaine de conflits affectant 630 employeurs et plus de 54 000 employés. Quant à la Commission des



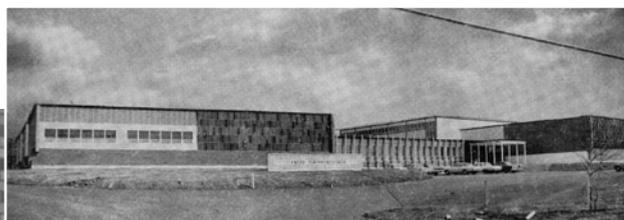
Fonctionnaires du Service de placement  
de Montréal s'occupant de placement  
étudiant, 1967

relations de travail, en 1967, elle accorde aux syndicats 1 306 nouveaux certificats d'accréditation couvrant 53 187 salariés, rejette 506 requêtes et annule 416 certificats de reconnaissance syndicale. En 1969, on supprime la Commission des relations de travail pour créer le Tribunal du travail.

Le Ministère accorde une attention soutenue aux salariés qui ne peuvent bénéficier des avantages de la négociation collective. À cette époque, plus des deux tiers des salariés

ne sont régis par aucun décret ou convention collective et ils ne sont protégés que par les ordonnances du salaire minimum. En effet, c'est la *Loi du salaire minimum* qui pourvoit à leurs besoins vitaux. La commission du même nom voit aussi à l'application de la *Loi sur la discrimination dans l'emploi*. En 1966-1967, la juridiction de cet organisme s'exerce sur 52 000 employeurs et 1 450 000 employés. Quelque 2 640 plaintes sont inscrites à la Commission. D'autre part, le Service de l'extension juridique des

Le nouveau centre de réadaptation de Québec (François-Charon), 1965



Véhicule d'accompagnement du centre de réadaptation, 1965 (BANQ)



---

conventions collectives veille à l'application des décrets pour rendre obligatoires sur un territoire donné les dispositions d'une convention. Au 31 mars 1967, 102 décrets sont en vigueur au Québec.

En 1968, on crée un organisme de concertation patronal-syndical, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM), afin d'orienter et de soutenir l'action gouvernementale. La même année, le ministère du Travail devient le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre. Il appartient au nouveau ministère d'adopter les mesures appropriées pour faciliter la formation professionnelle, le placement, le reclassement, la réadaptation, la reconversion et la mobilité de la main-d'œuvre.

En 1965, on inaugure le Service de reclassement de la main-d'œuvre pour venir en aide aux victimes d'un congédiement collectif à la suite de difficultés financières d'entreprises ou de changements technologiques. Par la *Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'œuvre* de 1969, le gouvernement instaure un régime qui permet à tout adulte d'acquérir la compétence requise pour l'exercice d'un métier.

Pour ce qui est du Service de placement du Québec, il maintient des bureaux partout sur le territoire. En 1966-1967, un

total de 207 000 chercheurs d'emploi s'y inscrivent dont près de 30 000 femmes; les employeurs y ont transmis quelque 123 600 offres d'emploi et 110 700 placements sont effectués par le Service. Une section dite du placement étudiant est inaugurée au milieu de la décennie, profitant de la tenue prochaine d'Expo 67. Mentionnons qu'il existe en parallèle quelque 240 bureaux de placement privés opérant avec un permis.

Dans le domaine du placement, il y a aussi celui des accidentés. La Commission des accidents de travail contribue en 1965-1966 à l'engagement par des employeurs de plus de 1 000 accidentés. À Québec, un vaste centre de réadaptation (le Centre François-Charon) est inauguré en 1965. En outre, cette année-là, les cliniques de prévention de la silicose et de l'amiantose procèdent à près de 19 000 examens.

Une autre mesure importante est l'entrée en vigueur, en 1964, de la *Loi sur la discrimination dans l'emploi*, qui vise à éliminer toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'ascendance nationale ou l'origine sociale en matière d'emploi ou de profession. Seulement 19 plaintes sont reçues en 1966, dont 12 en rapport avec l'origine ethnique. La *Charte des droits et libertés de la personne* de 1975 renforcera l'interdiction de discriminer au niveau de l'emploi.

## LE MONDE DE LA CONSTRUCTION

Dans le domaine de la construction, pendant plus de 30 ans, les parties patronale et syndicale se servaient essentiellement de la *Loi relative à l'extension des conventions collectives* pour faire reconnaître leur entente. Si, durant cette période, l'industrie de la construction avait connu une histoire relativement paisible, la période du début

des années 60 s'avère tout autre. Les négociations sont de plus en plus complexes et la grande variété des métiers entraîne d'innombrables conflits de juridiction. Aux tensions intermétiers s'ajoutent des affrontements liés à des disparités régionales, particulièrement sur le plan de la qualification de la main-d'œuvre.

Une grève des 30 000 travailleurs de la construction en 1966 amène le gouvernement à légiférer, deux ans plus tard, pour faire le ménage dans les systèmes de négociation, parer aux inconvénients liés aux rivalités intersyndicales et standardiser les conditions de travail en raison de l'avènement des gros chantiers de construction et de la grande mobilité interrégionale qui en découle. La Loi 290, ou *Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction*, est la première loi spécifique à l'industrie de la construction. Elle institue un régime

spécial de relations du travail imposant une centralisation des négociations et un décret unique pour l'industrie tout en accordant la syndicalisation obligatoire et l'institutionnalisation de la pratique du maraudage syndical. Cette loi de 1968 permettra aux syndicats d'augmenter rapidement leurs effectifs. Même si elle sera amendée à maintes reprises par la suite, cette pièce législative oriente de façon marquée le cours des relations du travail dans l'industrie de la construction.

Travaux de réparation de rue à Québec, 1969 (Ville de Québec)



# Une période d'affrontements (1970-1980)



Congrès syndical, vers 1972 (BANQ)

## RADICALISATION DES REVENDICATIONS SYNDICALES

Cette période en est une de polarisation idéologique et d'affrontements. D'abord, des mouvements souvent entamés dans la décennie précédente se radicalisent et s'abreuvent aux questionnements d'un monde occidental lui-même en ébullition. La société se laïcise, la jeunesse est en quête de changements radicaux et d'une plus grande démocratisation des institutions, les manifestations publiques se multiplient, les groupes prônant la justice sociale essaient dans toutes les sphères, on conteste la domination anglophone sur l'économie et un mouvement de libération nationale apparaît. Ce dernier culminera d'ailleurs en 1970 avec l'enlèvement et l'assassinat par le Front de libération du Québec du ministre du Travail, Pierre Laporte, lors de la Crise d'octobre. S'entremêlent ainsi démarche identitaire, ouverture sur le monde, quête de justice sociale, ainsi que luttes politiques et idéologiques.

19  
70  
19  
80



Manifestation devant l'Assemblée nationale, vers 1972 (BANQ)

Dans les années 70, le taux de chômage augmente tandis que l'inflation en vient à limiter le pouvoir d'achat des travailleurs. La présence accrue des femmes sur le marché du travail se traduit par une plus grande féminisation des effectifs syndicaux. Les syndicats vont alors prendre en charge bien des revendications des femmes. Leurs demandes incluent désormais le congé de maternité, les garderies en milieu de travail et le salaire égal à celui des hommes.

Le taux de syndicalisation au Québec atteint alors près de 40 %, un des plus élevés du continent. Le monde syndical occupe une place prépondérante dans la société. Il continue cependant de se radicaliser en exigeant des changements sociaux drastiques et en menant une lutte idéologique intense qui l'amène à intervenir plus que jamais dans le champ politique. C'est aussi une époque de grèves dures et longues.

Dans le secteur privé, les multinationales sont aux prises avec d'importants conflits de travail. En 1976, c'est 6,6 millions de jours-personnes qui sont perdus en raison de conflits de travail, un record de tous les temps.

Au début des années 70, les rondes de négociations patronale-syndicale et les campagnes de maraudage sur les chantiers de construction sont souvent épiques. Des dissensions internes et idéologiques amènent même l'éclatement de la militante CSN par la création de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) en 1972. De nombreuses pressions sont aussi exercées sur certains chantiers pour instaurer un monopole syndical dans la construction. En 1974, à cause de la violence sur les chantiers, particulièrement le saccage du chantier hydroélectrique de LG-2 à la Baie-James, le gouvernement

Bourassa met sur pied la Commission d'enquête sur l'exercice de la liberté syndicale dans l'industrie de la construction (commission Cliche). Quelque 300 témoignages y sont entendus.

Les réformes majeures qui suivent le rapport de cette commission favorisent l'assainissement des mœurs et des pratiques et permettent de mieux encadrer la démocratie syndicale sur les chantiers de construction. Ainsi, par la Loi 47 de 1975, le ministère du Travail institue une association patronale unique, l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ), et crée un organisme désormais indépendant des parties négociantes pour administrer le décret de la construction, soit l'Office de la construction du Québec. Cet organisme voit aussi à surveiller le

vote d'adhésion syndicale, à percevoir et à redistribuer les cotisations et à assurer la sécurité sur les chantiers. Mais les questions d'embauche et les négociations dans cette industrie demeureront encore ardues. Qu'il suffise de rappeler l'épisode du chantier olympique en 1975-1976 ou celui de la construction d'un gazoduc en 1981-1982 qui amèneront de nombreuses perturbations sur les chantiers.

En 1977, le gouvernement Lévesque veut rétablir le rapport de force entre syndicats et patrons à une époque où les grèves sont longues et violentes, comme celle de la United Aircraft deux ans plus tôt. Il propose alors une réforme majeure du *Code du travail* qui facilite l'accréditation syndicale, rend la formule Rand obligatoire et instaure des dispositions anti-briseurs de grève.

## SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC

Au printemps 1972, le premier Front commun intersyndical dans les secteurs public et parapublic, qui regroupe 210 000 travailleurs, se mesure au gouvernement Bourassa et déclenche une grève générale. Le conflit s'envenime au point où les dirigeants des trois centrales seront condamnés à un an de prison pour avoir recommandé de défier une injonction. Un autre Front commun intersyndical tout aussi perturbateur apparaît en 1975-1976. Les salariés de l'État défient alors injonctions et lois spéciales de retour au travail et finissent par obtenir satisfaction à l'essentiel de leurs revendications.

Peu après son arrivée au pouvoir, le gouvernement Lévesque crée, en 1977, une commission d'étude et de consultation sur la révision du régime de négociations collectives dans les secteurs public et parapublic : la Commission Martin-Bouchard. L'une des

recommandations les plus percutantes du rapport de la commission est le maintien du droit de grève avec l'obligation pour les syndicats de présenter une liste de services essentiels avec le nombre de travailleurs appropriés. On recommande également la création de deux organismes, l'un pour assurer le respect, en cas de grève, de la liste des services essentiels, et l'autre ayant pour mandat d'informer le public sur les négociations en cours. Le *Code du travail* est modifié en 1978 afin de reprendre ces propositions. En 1982, le Conseil des services essentiels prendra la relève de ces deux organismes et finira par exercer des pouvoirs quasi judiciaires. En effet, ce tribunal administratif est chargé de s'assurer du maintien de services essentiels suffisants pour préserver la santé ou la sécurité du public lors de grèves légales et d'assurer au public les services auxquels il a droit à l'occasion d'actions illégales.



Assemblée du Front commun intersyndical, 1972 (BANQ)

## LE MINISTÈRE ET LA LÉGISLATION SOCIALE

En 1973, le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre compte 1 584 employés (dont près de 400 inspecteurs) et dispose d'un budget de plus de 20 millions de dollars. Il regroupe quatre directions générales (normes du travail, relations du travail, main-d'œuvre et inspection) et une direction de services administratifs. Quatre organismes relèvent du ministre : la Commission des accidents du travail, la Commission du salaire minimum, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre ainsi que le Commissariat de la construction. Au début de la décennie suivante, le Ministère regroupe 2 350 employés, dont 780 voient à faire respecter les règles en matière de sécurité du travail et 550 autres s'occupent des services de main-d'œuvre.

Au niveau des activités du Ministère en relations du travail, plus de 4 400 cas concernant le droit d'association lui sont soumis en 1973. Il intervient dans la solution de 900 cas de conciliation et une quinzaine d'arbitrage de différends sans oublier une vingtaine de cas de médiation préarbitrale de griefs. Plus de 130 grèves sont réglées. Environ 360 plaintes, dont la majorité pour congédiement, lui sont signalées.

Les 150 employés du Service d'inspection du travail et des lieux publics voient à la sécurité et à la santé du public et des travailleurs dans les édifices en éliminant les situations de risques associées aux conditions et méthodes de travail



Service de l'informatique du ministère du Travail, 1973



Dépliants sur la prévention des dangers au travail

dangereuses. Dans les différentes sphères sous sa juridiction, le Ministère effectue en 1973 près de 475 000 inspections et délivre quelque 241 000 certificats de conformité aux normes réglementaires. Quant au domaine du placement, les centres de main-d'œuvre du Québec contribuent au placement de 27 000 travailleurs, dont 6 000 femmes. Près de 1 800 travailleurs sont recrutés pour le nouveau projet hydroélectrique de la Baie-James.

En 1965, le Québec avait le taux de salaire minimum le plus bas au Canada. Douze ans

plus tard, c'est l'inverse, ce taux étant alors le plus élevé en Amérique du Nord. Toutefois, la Commission du salaire minimum a de la difficulté à administrer la grande diversité des ordonnances et les échelles des salaires s'y retrouvant. En 1980, l'organisme est remplacé par la Commission des normes du travail qui a pour mission d'appliquer une nouvelle législation surnommée la convention collective des non-syndiqués. La *Loi sur les normes du travail* permet de corriger une bonne partie des problèmes liés aux salaires, à la durée du travail, aux jours fériés, aux congés et aux préavis. La très grande majorité des salariés québécois y sont assujettis et environ la moitié d'entre eux ont cette seule loi pour encadrer leurs conditions de travail, n'étant protégés par aucune autre convention. Les employeurs sont, de leur côté, presque tous assujettis à la Loi.

Le gouvernement intervient aussi en matière de santé et de sécurité du travail. Les accidents de travail et les maladies



Inspecteur du travail avec un soudeur, vers 1970 (*Ville de Québec*)

industrielles sont devenus un enjeu social de plus en plus discuté. En 1974, le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre crée un comité interministériel d'hygiène et de sécurité au travail pour redéfinir et coordonner les rôles et interventions des nombreux acteurs gouvernementaux en la matière. Cette préoccupation sociale amène, l'année suivante, la reconnaissance du droit à l'indemnisation des victimes de silicose et d'amiantose.

En 1979, inspirée d'une récente législation néo-démocrate en Saskatchewan, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* aborde de nouvelles notions comme l'élimination des dangers à la source, le droit de refus d'exécuter une tâche dangereuse, le paritarisme et la concertation employeur-

travailleur. La gestion du nouveau régime est ainsi confiée aux employeurs et aux travailleurs de façon paritaire. L'année suivante, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) prend la relève de la Commission des accidents du travail et intègre l'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail. La CSST a le mandat de faire l'inspection des lieux de travail afin d'éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Elle voit aussi à la réparation des lésions professionnelles et à la perception, auprès des employeurs, des sommes nécessaires pour financer le régime. Sa création entraîne la disparition de certains services d'inspection au Ministère. La CSST regroupe environ 2 500 employés en 1981.



Secours à un ouvrier blessé sur un chantier, 1975 (BANQ)



Réadaptation physique d'accidentés du travail



Physiothérapeute avec un travailleur accidenté, 1972 (BANQ)

---

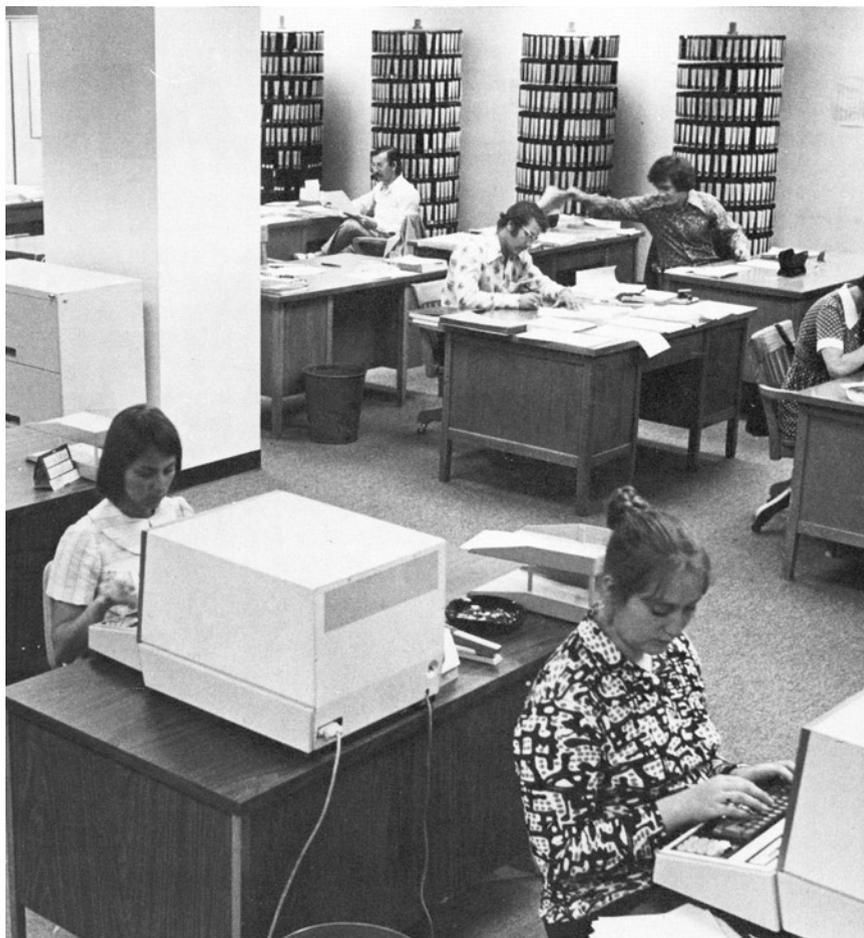
# Un monde du travail en mutation (1980-2000)

---

## CONJONCTURE ÉCONOMIQUE ET NOUVEAUX RAPPORTS DE FORCE

La récession du début des années 80 frappe fort et entraîne de nombreuses faillites d'entreprises. Le chômage est important dans le secteur privé et le pouvoir de négociation syndical s'en trouve réduit. La conjoncture fait donc apparaître une certaine paix dans les relations du travail, caractérisée par des pactes sociaux entre syndicats et patrons et par la naissance d'un syndicalisme d'affaires. Le mouvement syndical étant sur la défensive, il doit réorienter son action pour conserver ses membres. D'ailleurs, les syndicats indépendants prolifèrent, représentant plus du cinquième des syndiqués

Personnel des services administratifs du Ministère, 1981



19  
80  
20  
00



Le travail de bureau au féminin, début des années 80 (*Ville de Québec*)

en 1990. Le taux de syndicalisation demeure quand même important, se maintenant à environ 40 % de la main-d'œuvre salariée (moins de 15 % aux États-Unis), grâce surtout à la syndicalisation massive du secteur public et à la portée des lois du travail au Québec.

Cette crise économique majeure touche les structures même du capital à l'échelle mondiale. Cette période trouble et celle qui suit amènent des fermetures d'usines, des fusions d'entreprises, des changements

technologiques majeurs, la délocalisation de sièges sociaux et d'unités de production et la montée de nouvelles puissances économiques. L'accélération de la mobilité mondiale des capitaux et les gestes des décideurs politiques et économiques font apparaître un rapport de force plus favorable au patronat.

De nouveaux emplois sont créés dans le secteur tertiaire privé, les banques, les bureaux, les commerces et les services, là où les entreprises, petites et nombreuses,

sont réfractaires à la syndicalisation. Dorénavant, ce sont les petites et moyennes entreprises du secteur des services qui créent des emplois, notamment dans le cas de la sous-traitance, et la moitié de ceux-ci sont à temps partiel. Le travail à domicile ou sur appel et les contrats à durée déterminée se multiplient, conséquence d'une certaine précarisation de l'emploi. Le patronat, lui, modifie substantiellement ses stratégies d'investissement et de création d'emplois. L'employeur est désormais « en demande » sur les conditions de travail, incluant la rémunération. Pourtant, le nombre de conflits de travail diminue.

Les politiques monétaires et budgétaires des gouvernements du Canada et du Québec ont des impacts sur l'économie et la société. Depuis la récession, des pressions sont exercées sur l'État pour qu'il révisé à la baisse ses programmes sociaux alors que les faillites et les mises à pied s'accumulent. En 1983, le gouvernement du Québec demande aux syndicats du secteur public d'ouvrir les conventions collectives pour récupérer certains avantages consentis aux employés. Un affrontement majeur éclate et mène à d'importantes sanctions contre les syndicats du secteur public. Une grève générale des enseignants a comme conséquence l'adoption d'une loi draconienne où il est question de congédiements, de perte d'ancienneté et de suspension des droits syndicaux. On en arrive même à suspendre la Charte des droits et libertés. L'acérisé conflit de travail de 1983 dans les secteurs public

et parapublic laisse des traces dans l'opinion publique; celle-ci est de plus en plus hostile aux grèves dans les écoles et les hôpitaux. L'État refusera ensuite de consentir de nouveaux avantages aux travailleurs du secteur public.

S'il y a encore des négociations difficiles dans le secteur public, telle le front commun de 200 000 syndiqués et la bataille des infirmières en 1989, ou des lois spéciales pour faire cesser les grèves illégales, on se doit de remarquer également l'accord historique de 1991 amenant un gel des salaires de six mois pour les employés de l'État. L'action politique syndicale se fait moins idéologique et plus pragmatique. Aussi, plusieurs nouvelles formes de contestation sociale apparaissent et ne sont plus l'apanage des syndicats, tels les mouvements féministe, écologique, pacifiste, autochtone, consumériste ou de solidarité internationale.



Signature d'une convention collective, ministre du Travail et employés de soutien des commissions de formation professionnelle, 1980

En 1985, une nouvelle législation définit le cadre des négociations collectives dans les secteurs public et parapublic. Elle établit un nouveau mode de détermination des salaires et modifie le cadre de règlement des différends. Elle crée aussi l'Institut

de recherche et d'information sur la rémunération, qui fournit des données comparatives sur la rémunération globale des salariés du secteur privé et ceux du secteur public.

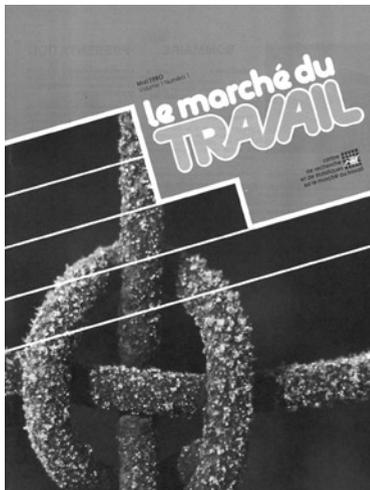
## ADAPTATION ET ÉLARGISSEMENT DES ACTIONS MINISTÉRIELLES

Si le temps des affrontements généralisés avec l'État s'estompe, de nouveaux enjeux s'affirment, dont ceux de l'équité salariale entre les hommes et les femmes et de la lutte contre les inégalités dans l'accès à l'emploi ou les possibilités de carrière. Le gouvernement crée la Commission de l'équité salariale en 1996 afin de surveiller l'implantation et le maintien de ce principe dans les entreprises assujetties à une nouvelle loi en la matière. Il y a aussi des débats publics sur la place des jeunes et les problèmes de leur insertion en emploi : chômage, temps partiel, emplois précaires, licenciements, protections et avantages liés

à l'ancienneté ou aux emplois réguliers, conditions de travail inférieures, etc.

Face à la réorganisation des entreprises et des processus de production, les rapports de travail changent eux aussi. Le Ministère s'adapte à la nouvelle réalité en mettant l'accent sur l'amélioration dans les relations du travail. Ces diverses réalités socioéconomiques et le souci du Ministère de demeurer à l'avant-garde en ce qui concerne l'évolution du monde du travail l'amènent à documenter davantage les recommandations produites par les autorités ministérielles. L'apparition des

Premier numéro de la revue *Le marché du travail*, mai 1980



*Le Journal du travail*, 1981

**TIRE À PART** COLLOQUE DU 4 ET 5 OCTOBRE 1981 À L'UQAM **TIRE À PART**

# LE JOURNAL DU TRAVAIL

## LES EMPLOIS D'AVENIR: CARRIÈRE SANS FRONTIÈRE

— Quels sont les secteurs d'activités socio-économiques appelés à se développer au cours des 20 prochaines années?

— Les nouvelles alternatives de carrière pour la jeunesse étudiante se borneront-elles à l'informatique et à l'aéronautique ou aux nombreux autres débouchés possibles d'ici l'an 2000 dans des entreprises de technologie nouvelle comme la biotechnologie?

— Peut-on dégager également une autre particularité des années 80, comme la mobilité possible des transitaires et travailleurs québécois?

— Ces grandes questions qui viennent s'ajouter aux notions nouvelles du travail comme l'égalité en emploi et la qualité de vie au travail seront débattues au cours d'un colloque qui se tiendra à l'Université du Québec à Montréal, les 4 et 5 octobre, sous le thème «Les emplois d'avenir: carrière sans frontière».

Ces assises s'inscrivent dans le

rence annuelle de l'Association canadienne des études prospectives et de développement de services aux travailleurs, le ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu et par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada.

Les questions relatives au chômage, aux politiques de planification de main-d'œuvre et de recrutement de personnel seront aussi analysées. On entend aussi s'interroger sur des questions aussi concrètes que:

— Quels impacts socio-économiques pourraient avoir le chômage européen actuel ainsi que les crises vécues dans les coins chauds du globe sur l'immigration canadienne, grandes puissances régissant le marché du travail et de l'emploi?

— Comment l'Québec canadien comblera-t-il les 300 000 emplois nouveaux nécessaires à son développement énergétique d'ici 1987?

— Quelles lacunes bureaucratiques actuelles, de développer de façon concrète des actions positives en matière de services aux travailleurs à la recherche d'emploi ou encore d'attente leur clientèle-cible, quelle politique stratégique de main-d'œuvre et d'emploi adopteront Québec et Ottawa pour les années 2000?

— Enfin, les entreprises sont-elles maintenant en phase de spéculation ou d'investissement en personnel? D'où la double question: quelle est la stratégie de recrutement des chercheurs de tête et quel est le curriculum vitae idéal recherché?

**LISTE DES ATELIERS ORGANISÉS PAR LE GROUPE QUÉBEC INTERNATIONAL**

- 1- Les alternatives: des solutions de rechange pour «siffler en travaillant»?
- 2- Question prévisionnelle de personnel: outils à vendre?
- 3- Recherche et développement: frontières borbées?
- 4- Le secteur public: avenir sans titre...
- 5- Le jeunesse: comment vivrons-nous notre chômage?
- 6- Les entreprises et les stratégies de recrutement: qui sera vraiment privilégié (e)?
- 7- La fiche de travail des 40 ans et plus: un futur en peau de chagrin?
- 8- Les syndicats ont-ils un nouvel avenir?
- 9- Stratégies d'emploi pour les femmes (CEIC)?
- 10- Carrières internationales: les voies de transit du futur?
- 11- Travail-femme et l'avenir des phalocrates?
- 12- Les ethnies: les valeurs de jobs?
- 13- Travail Québec?
- 14- Informatisation et la Commission d'Emploi et Immigration Canada
- 15- Les handicapés (ex): après 1981?
- 16- Pannet: Secteurs de pointe et tendances de demain?



Bureau d'accueil et de renseignements du Ministère, 1987

clauses dites crépusculaires, l'abondance des lois touchant le domaine du travail ainsi que le caractère de plus en plus complexe de la prise de décision gouvernementale expliquent, pour une bonne part, la place grandissante du secteur des politiques et de la recherche dans les activités du Ministère. À la revue *Travail Québec* s'ajoute *Le Journal du travail* en 1979. La diffusion de renseignements spécialisés sur le marché du travail est aussi privilégiée; on verra ainsi apparaître en 1980 la revue mensuelle *Le Marché du travail* mais surtout le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, mis sur pied en 1978 à la suite du sommet économique de La Malbaie.

Les interventions de médiation/conciliation constituent l'essentiel des services du ministère du Travail en regard des rapports collectifs de travail. Les modifications apportées au *Code du travail* en 1977 amènent le Ministère à élargir ses services spécialisés aux parties négociantes afin de rendre volontaire l'étape de la conciliation comme condition d'obtention du droit de grève et de lock-out, sauf dans les cas de la négociation d'une première convention collective. Elles amènent aussi la prise de conscience de l'importance de rapports quotidiens de travail sains entre les salariés et la direction d'une entreprise. À partir de 1985, le Ministère offre des services de médiation préventive. Dès le début des années 90, la Direction générale des relations du travail offre également des médiations dans le cadre de la négociation basée sur les intérêts.

En matière de santé et de sécurité du travail, on constate, au fil des dernières décennies, une réduction importante du nombre d'accidents. Le Ministère voit quand même à moderniser le régime d'indemnisation des travailleurs accidentés régit par la CSST. En 1985, c'est l'entrée en vigueur de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* qui attribue



Inspecteurs donnant une séance de formation sur le code de l'électricité, 1987

de nouveaux droits (retour au travail et réadaptation) aux travailleurs victimes de lésions professionnelles. Cette loi crée aussi la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles, qui deviendra la Commission des lésions professionnelles en 1998. Ce tribunal administratif décide des contestations impliquant les acteurs du système, soit les travailleurs, les employeurs et la CSST.

La loi de 1985 donne également naissance au Service d'arbitrage médical. En 1992, la procédure d'évaluation médicale est modifiée et le Bureau d'évaluation médicale (BEM) est créé. Relevant du ministère du Travail, le rôle du BEM est de produire un avis médical lorsqu'il y a divergence d'opinions entre le médecin qui a charge d'un travailleur et le médecin désigné par l'employeur ou celui désigné par la CSST. Celle-ci peut également demander au BEM un avis médical sur un sujet sur lequel le médecin qui a charge d'un travailleur ne s'est pas prononcé.

En 1987, la Commission de la construction du Québec remplace l'Office. La nouvelle structure conserve les responsabilités de veiller à l'application du Décret de la

construction, d'administrer les régimes d'avantages sociaux, d'organiser le vote d'adhésion syndicale et de veiller à l'application de la législation se rapportant au placement, à l'embauche et à la mobilité de la main-d'œuvre. La Commission se voit confier un autre mandat, soit celui de coordonner un nouveau régime de formation professionnelle pour le secteur. De plus, les intervenants de l'industrie regagnent la responsabilité d'administrer la loi. Désormais, le critère de compétence (formations scolaire et sur le chantier) remplace celui du nombre d'heures travaillées pour déterminer l'accès des travailleurs aux chantiers de construction.

Dans le domaine de la sécurité des bâtiments, l'action du ministère du Travail remonte à une époque lointaine. En 1992, la Régie du bâtiment du Québec prend la relève de l'éphémère Commission du bâtiment du Québec. La Régie s'assure de la qualité des travaux de construction des édifices et de la sécurité des personnes qui s'y trouvent. L'organisme veille à l'inspection des édifices publics et des installations techniques au regard des normes de sécurité. En début de mandat, ses 250 inspecteurs s'attaqueront au travail au noir.

## MAIN-D'ŒUVRE ET SÉCURITÉ DU REVENU

L'histoire des services de main-d'œuvre, particulièrement le soutien à la formation et à la qualification professionnelle ainsi que le placement de la main-d'œuvre, a entraîné de nombreux débats de société, entre autres sur leur importance et sur leurs liens avec la sécurité du revenu. Certains volets, dont celui du placement, se sont inscrits dans la foulée des débats politiques sur le partage des compétences législatives en matière de main-d'œuvre entre le gouvernement

fédéral et le Québec. Ainsi, vers le milieu des années 60, en sus du Service de placement mis en place en 1911, le Ministère a commencé à se doter d'un réseau de centres de main-d'œuvre qui concurrencent, à bien des égards, leurs pendants fédéraux.

En 1981, le gouvernement du Québec exprime sa volonté d'associer la problématique de l'aide sociale à celle de la main-d'œuvre. Le ministère du Travail et de la Main-

d'œuvre se voit ainsi confier la responsabilité des lois qui relevaient du ministère des Affaires sociales dans le domaine de l'aide, des allocations et des assurances sociales. Le nouveau ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu couvre désormais la sphère des relations et conditions de travail, des services de main-d'œuvre, d'inspection des bâtiments et lieux publics et des programmes de sécurité du revenu. Il regroupe 4 000 employés. Au palier régional, on assiste à la fusion des directions régionales de la main-d'œuvre avec celles de l'aide sociale. Sur le plan local sont créés les centres Travail-Québec, un réseau unique incorporant les 67 centres de main-d'œuvre et les 105 bureaux d'aide sociale. Se voient ainsi regroupés à une même enseigne les services financiers de dernier recours fournis aux personnes sans emploi et le développement de leur employabilité, ainsi que le placement de la main-d'œuvre.

Toutefois, depuis 1982, mis à part un intermède de deux ans, toute la mission

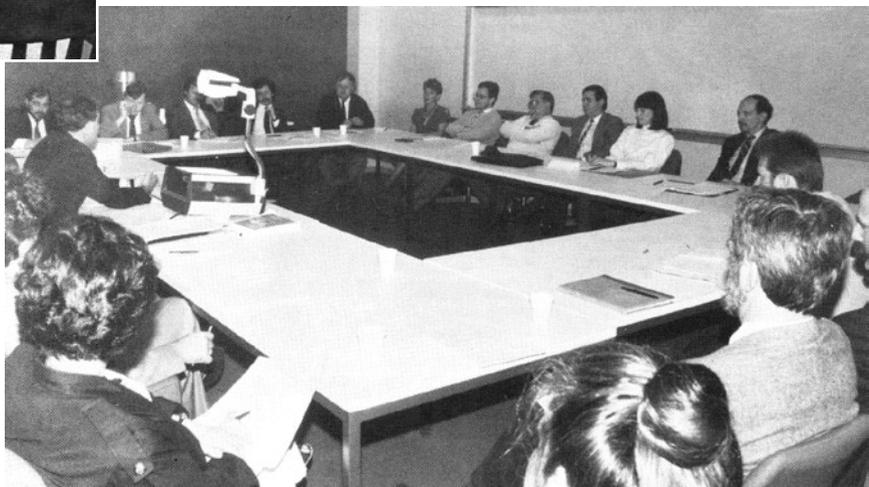


Agent de main-d'œuvre en entrevue, 1980

Rencontre des gestionnaires ministériels de la recherche, de la normalisation et de l'administration, 1988

gouvernementale relative au développement et à l'application des politiques de main-d'œuvre ne relève plus du ministère du Travail car elle a été transférée à une entité gouvernementale distincte. Le gouvernement souhaitait alors redonner aux intervenants du monde du travail un interlocuteur gouvernemental uniquement consacré aux relations du travail.

En 1983, le nouveau ministère du Travail ne compte plus qu'environ 300 employés, regroupés principalement à la Direction générale du travail, à celle de l'administration, au Bureau du commissaire général du travail et au Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail. La CSST, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, l'Office de la construction et le Conseil des services essentiels sont les organismes qui relèvent alors du ministre du Travail. Deux ans plus tard, le Ministère reçoit de nouvelles responsabilités en matière de sécurité dans les bâtiments et les lieux publics; près de 600 employés s'ajoutent alors au Ministère qui compte désormais environ 1 150 personnes. En 1992, la création de la Régie du bâtiment amène une ponction des effectifs du Ministère vers le nouvel organisme autonome. L'effectif ministériel se ramène encore une fois à quelque 300 personnes.



20  
00

# Le ministère du Travail depuis 2000

## LE CONTEXTE GÉNÉRAL

La nouvelle économie a engendré un marché du travail faisant apparaître de nouveaux enjeux comme la place des jeunes ou la qualité et la stabilité de l'emploi. Les lois du travail, en particulier le *Code du travail* et la *Loi sur les normes du travail*, doivent composer avec des réalités et des problématiques mouvantes qui exigent des adaptations constantes sur le plan des droits individuels et collectifs. Le Ministère et les organismes relevant du portefeuille ministériel se doivent d'agir de façon à conserver un juste équilibre entre le développement économique et la justice sociale, à favoriser les relations harmonieuses entre les employeurs, les salariés et leurs syndicats, et à oeuvrer dans le meilleur intérêt du citoyen québécois.

Tout au long de la décennie 2000 et malgré la crise financière qui apparaît en 2008, la situation socio-économique et le marché de l'emploi au Québec sont dans l'ensemble assez favorables, particulièrement dans le secteur de la construction. Cependant, malgré une amélioration continue des conditions générales de travail dans le contexte de la mondialisation, les salaires augmentent peu et deux revenus par famille sont souvent nécessaires pour avoir un niveau de vie jugé convenable. Les ménages épargnent peu et n'ont jamais été aussi endettés. La précarisation du travail engendre également une insécurité grandissante.

On relève aussi d'importantes mises à pied d'employés et de fermetures d'entreprises comme dans l'industrie forestière et dans le secteur de la fabrication, à l'exemple de l'usine de General Motors à Boisbriand et de

Une négociation collective qui se termine bien





Stands d'information du ministère du Travail.  
De haut en bas : 1978, 1990, 2001 et 2010.



la raffinerie Shell à Montréal-Est. Même si l'on constate une certaine paix dans le secteur industriel (36 conflits déclenchés en 2009, un record depuis les années 70), des négociations ardues et des conflits de travail importants ou fort médiatisés retiennent l'attention, notamment dans l'alimentation, les médias écrits ou les services municipaux et les réseaux de transport en commun. Encore en 2006, un décret impose les conditions de travail dans les secteurs public et parapublic après un million et demi de jours/personne perdus. Cependant, en 2010, le renouvellement de ces conventions collectives, comme d'ailleurs celles de la construction, s'effectue sans trop d'embûches.

De façon générale, on dénote une plus grande maturité dans les relations patronale-syndicale. La négociation se déroule plus souvent en utilisant des méthodes non traditionnelles comme la négociation basée sur les intérêts, la résolution de problèmes, l'exploration de pistes de solution variées. La nouvelle décennie fait voir une tendance à la baisse de la durée et du nombre moyen de conflits de travail par rapport aux périodes précédentes. Alors que la moyenne était de 210 conflits par année entre 1996 et 2005, elle se situe à 60 pour la période allant de 2006 à 2010, le niveau le plus bas en

40 ans. La conjoncture a engendré beaucoup de précarité, d'incertitude et les parties ne veulent pas prendre de risques inutiles en utilisant ce type de moyen de pression. Le pouvoir de négociation des syndicats a particulièrement diminué. Les employés doivent souvent faire des concessions s'ils ne veulent pas perdre leurs emplois. En fait, le taux de présence syndicale au Québec ne progresse plus depuis une quinzaine d'années et il a décliné dans le reste du Canada.

Plus de 95 % des négociations collectives se règlent sans conflit, et sans recours à la médiation dans 85 % des cas. En 2010, les parties ont eu recours aux services de médiation-conciliation du ministère du Travail dans 346 cas. Les médiateurs-conciliateurs sont intervenus dans les dossiers du secteur de la construction, dans ceux du secteur public, et dans la majorité des dossiers de grève ou de lock-out. Si la question de la rémunération est toujours au cœur des négociations, d'autres priorités apparaissent chez les employés comme l'organisation du travail, la conciliation travail/vie personnelle ou les différents types de régimes de retraite. D'un autre côté, la rareté de la main-d'œuvre amène souvent les employeurs à offrir des avantages salariaux et normatifs alléchants pour attirer certaines catégories de travailleurs.

## L'ACTION MINISTÉRIELLE

En 2011, le ministère du Travail regroupe environ 130 employés dans ses bureaux de Québec et de Montréal. La fusion ou l'intégration, quelques années plus tôt, de certains services administratifs avec ceux d'autres entités gouvernementales a amené une baisse d'effectifs. Déjà, en 2002, la création de la Commission des relations

du travail avait entraîné une diminution du personnel ministériel. Ce dernier organisme est un tribunal administratif indépendant chargé d'assurer l'efficacité de la procédure d'accréditation syndicale et de trancher les litiges résultant de l'application du *Code du travail*. Il remplace le Bureau du commissaire général du travail, créé une

vingtaine d'années plus tôt, et, en appel, le Tribunal du travail. En octobre 2011, c'est le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (devenu Comité) qui est intégré au ministère du Travail.

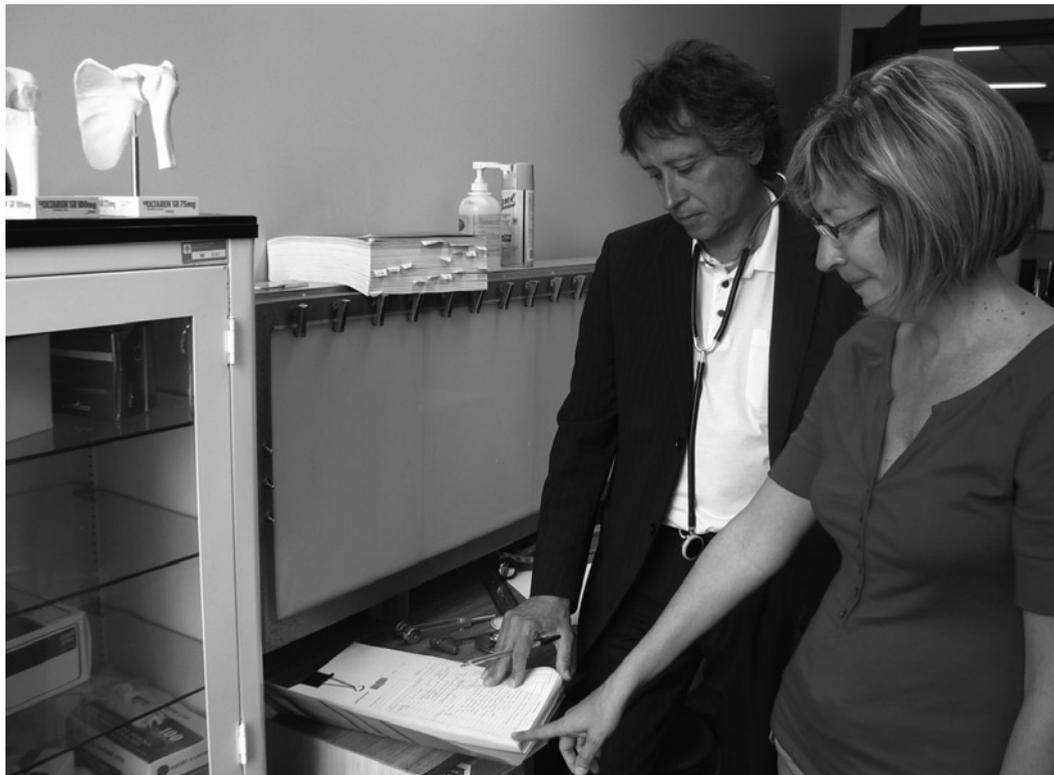
Le Ministère conserve des mandats importants, que ce soit l'offre de services de médiation spécialisés en relations du travail, l'appui à la prise de décision ministérielle et la diffusion de renseignements spécialisés sur le marché du travail. Appuyant ses actions sur un plan stratégique triennal sous la gouverne du sous-ministre, le Ministère est divisé en deux grands secteurs d'intervention relevant de deux sous-ministres adjoints : les relations du travail ainsi que les politiques et la recherche.

La Direction générale des relations du travail offre des services de médiation aux parties patronale et syndicale dans le but de les aider à régler des différends au moment de la négociation de contrats collectifs de travail. Elle offre également des services de médiation préarbitrale de

griefs incluant des dossiers de harcèlement psychologique, ainsi que des services de médiation en matière d'amélioration des relations du travail. Le Bureau d'évaluation médicale (BEM) est aussi rattaché au secteur des relations du travail du Ministère. En 2010-2011, quelque 10 600 réclamations à la CSST ont fait l'objet d'un avis médical du BEM. Les lésions musculo-squelettiques représentent environ 90 % des demandes d'évaluation.

Quant à la Direction générale des politiques et de la recherche, elle soutient la prise de décision des autorités. Ainsi, elle oriente et coordonne les politiques ministérielles, participe à l'élaboration des lois et règlements et effectue des études et recherches dans le domaine des relations et conditions de travail. Il faut mentionner la préoccupation du Ministère de s'assurer que l'information produite soit pertinente et accessible et qu'elle réponde aux besoins des citoyens ainsi qu'aux personnes et groupes qu'il dessert. Il y parvient par divers moyens : publications, études et statistiques, service

Au Bureau d'évaluation médicale de Québec, 2010





Rencontre fédérale-provinciale-territoriale des ministres responsables du Travail, tenue à Québec en janvier 2008

à la clientèle (appels et courriels), site Web incluant le service en ligne *Corail* sur les relations du travail, le bulletin *Info Travail* ainsi que la revue *Regards sur le travail*.

Médiateurs du Ministère en rencontre de travail



Tout au long de la décennie, le Ministère participe à plusieurs dossiers importants comme l'intégration des employés et l'élaboration des conventions collectives à la suite des fusions municipales de 2002 ou encore l'établissement d'un mécanisme permettant de réviser annuellement le salaire minimum selon des critères stables et clairement établis. Le Ministère intervient aussi pour favoriser l'adaptation des lois du travail aux mutations économiques et sociales en supportant les autorités ministérielles dans des dossiers comme l'équité salariale, le harcèlement psychologique au travail, l'accroissement de la prévention dans les milieux de travail, le combat contre la criminalité et l'évasion fiscale dans le secteur de la construction ou encore la sécurité accrue dans les bâtiments.



La ministre Lise Thériault et les membres du Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction, septembre 2011

Il faut aussi noter la signature d'ententes spécifiques sur la mobilité de la main-d'œuvre et la reconnaissance des qualifications professionnelles dans la construction avec l'Ontario (1994, 1996 et 2006), Terre-Neuve et Labrador (1998) et le Nouveau-Brunswick (2008). Une entente Québec-France de portée plus large est également signée en 2008, suivie par la mise en place d'une série d'arrangements de reconnaissance mutuelle pour plus d'une vingtaine de métiers des secteurs de la construction et des services automobiles.

Enfin, le ministère du Travail s'active à actualiser l'environnement législatif de l'industrie de la construction. Au printemps 2011, un groupe de travail s'est vu confier le mandat de mener une vaste consultation



Le Ministère doit adapter sa législation aux nouvelles réalités des milieux de travail

sur le fonctionnement de cette industrie. Le rapport remis à la ministre Lise Thériault comporte 57 recommandations visant à rétablir l'équilibre dans les relations du travail entre les acteurs de l'industrie. Un projet de loi a d'ailleurs été déposé et adopté à l'automne 2011.

## LE PORTEFEUILLE MINISTÉRIEL

Une grande partie des responsabilités relevant au départ du Ministère sont assumées par des organismes partenaires sous l'autorité du ministre du Travail. Ces organismes ont des missions différentes et des tailles variées.

La **Commission de la santé et de la sécurité du travail** (CSST) a été créée en 1980. Elle administre le régime de santé et de sécurité du travail. À cette fin, elle voit notamment à l'application des lois suivantes : la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, qui a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

La **Commission des normes du travail** (CNT) a été créée en 1980 afin de favoriser des relations du travail justes et équilibrées entre les employeurs et les salariés en conformité avec la *Loi sur les normes du travail*.

La **Commission de la construction du Québec** (CCQ) a été créée en 1987. Elle a pour mission d'assurer le respect des conventions collectives du secteur de la construction, de lutter contre le travail au noir, de voir à la gestion et au développement des compétences de la main-d'œuvre, de même qu'administrer les régimes d'avantages sociaux négociés dans ce secteur et les fonds en fidéicommiss qui lui sont confiés. Elle est au centre de la grande réforme du fonctionnement de l'industrie de la construction amorcée en 2011.

La **Régie du bâtiment du Québec** (RBQ) a été créée en 1992. Sa mission est d'assurer la qualité des travaux de construction et la sécurité des personnes qui accèdent à un bâtiment ou à un équipement destiné à l'usage du public ou qui utilisent une installation non rattachée à un bâtiment.

La **Commission de l'équité salariale** (CES) a été créée en 1996. Elle a pour principale mission l'implantation de l'équité salariale pour les travailleuses québécoises. Pour ce faire, elle doit veiller à l'établissement de démarches ou de programmes d'équité salariale et s'assurer du maintien de celle-ci dans les entreprises.

La **Commission des lésions professionnelles** (CLP) est un tribunal administratif créé en 1998 qui a pour mission de statuer sur les contestations des décisions rendues par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

La **Commission des relations du travail** (CRT) est un tribunal administratif indépendant créé en 2002. La CRT dispose, par la conciliation ou par décisions, de tout un éventail de recours reliés à l'emploi, aux relations du travail tant individuelles que collectives, au statut de l'artiste, à la qualification professionnelle et à l'industrie de la construction. En octobre 2011, le Conseil des services essentiels est intégré à la Commission des relations du travail.

---

# Conclusion

---

Le « contrat social » québécois accorde une place importante à l'égalité et à la justice. Aussi, de nombreuses avancées sociales et économiques profitables à l'ensemble des Québécois ont été menées sous l'égide du ministère du Travail. Les diverses mesures, lois ou réglementations qui ont jalonné ces 80 années d'interventions ont apporté leur lot d'améliorations à la qualité de vie de la majorité des citoyens du Québec.

Bien que le Ministère constitue une petite entité administrative, il est appelé à jouer un rôle stratégique de premier plan au sein de l'appareil gouvernemental. Interpellé par les débats qui animent la société québécoise et sensible aux besoins qui en découlent, il fait souvent office de précurseur pour faire évoluer les lois et règlements qui encadrent le monde du travail.





Travail  
Québec

