



CHAPITRE 39

Loi du salaire minimum

[Sanctionnée le 22 juin 1940]

CONSIDÉRANT que la justice sociale impose la réglementation du travail lorsque la situation économique entraîne pour le salarié des conditions contraires à l'équité; Préambule.

CONSIDÉRANT que tolérer l'acceptation forcée d'une rémunération insuffisante c'est ne pas tenir compte de la dignité du travail et des besoins du salarié et de sa famille;

CONSIDÉRANT que s'il est préférable que la réglementation nécessaire soit faite par le moyen de conventions collectives rendues obligatoires, il faut cependant, lorsque cette méthode n'est pas applicable, prévoir la fixation, par une corporation publique, des minima de salaires requis pour empêcher les abus;

A ces causes, Sa Majesté, de l'avis et du consentement du Conseil législatif et de l'Assemblée législative de Québec, décrète ce qui suit:

INTERPRÉTATION

1. Dans la présente loi et son application, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants ont le sens qui leur est ci-après donné: Interprétation:

a) "exploitation agricole" signifie: une ferme mise en valeur par l'exploitant lui-même, ou par l'entremise d'employés; "exploitation agricole";

b) "association" comprend: un syndicat professionnel, une union ou fédération de syndicats, un groupement de salariés ou d'employeurs *bona fide* ayant pour objet l'étude, la défense et le développement des inté- "association";

| | |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | rêts économiques, sociaux et moraux de ses membres dans le respect des lois et de l'autorité; |
| "Commission"; | c) "Commission" désigne: la Commission du salaire minimum ci-après constituée; |
| "employeur"; | d) "employeur" comprend: tout individu, société, firme ou corporation qui fait exécuter un travail par un salarié; |
| "employeur professionnel"; | e) "employeur professionnel" désigne: un employeur qui, habituellement, a à son emploi un ou des salariés pour un genre de travail qui fait l'objet d'une ordonnance; |
| "ministre"; | f) "ministre" signifie: le ministre du travail de la province de Québec; |
| "ordonnance"; | g) "ordonnance" signifie: une ordonnance de la Commission; |
| "salaire"; | h) "salaire" signifie: la rémunération en monnaie courante et les compensations ou avantages ayant une valeur pécuniaire dues pour le travail ou les services d'un salarié; |
| "salarié"; | i) "salarié" signifie: toute personne, ouvrier, commis, fonctionnaire ou employé quelconque qui a droit à un salaire pour travail fait pour un employeur; |
| "construction"; | j) "construction" comprend: démolition. |

APPLICATION

| | |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Application. | 2. La présente loi s'applique à tous les salariés dont le travail se fait dans la province, chez l'employeur, à domicile ou ailleurs, excepté: |
| Exceptions: | |
| Agriculture, | a) les salariés travaillant à des exploitations agricoles; |
| Domestiques, | b) les domestiques de maison; |
| Décrets, | c) les salariés régis par un décret rendu sous la Loi de la convention collective ou toute autre loi analogue; |
| Conventions collectives. | d) les salariés régis par une convention collective de travail conclue sous la Loi des syndicats professionnels, à moins que la Commission, par résolution approuvée par le ministre, ne déclare ladite convention moins avantageuse que les ordonnances; de toute façon, la Commission peut surveiller l'exécution d'une telle convention, comme celle de ses ordonnances. |

CONSTITUTION DE LA COMMISSION

| | |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| "Commission du salaire minimum" créée. | 3. Une corporation d'au plus cinq membres, ayant les pouvoirs, droits et privilèges d'une corporation civile ordinaire, est créée sous le nom de: " <i>Commission du sa-</i> |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

laire minimum". Elle est à la fois un organisme collaborant avec les employeurs et les salariés à l'établissement de minima de salaires, un conseil d'arbitrage de différends entre employeurs et salariés, et enfin un agent de surveillance et de contrôle des conditions de travail en général.

4. Le lieutenant-gouverneur en conseil nomme le ^{Président,} président, le vice-président et les autres membres de ^{etc.} cette corporation, de même que ses fonctionnaires et employés et fixe le traitement de chacun.

La Commission conserve son existence corporative en ^{Vacances.} cas de vacance ou de carence de ses membres.

5. La Commission a son siège social en la cité de Qué- ^{Siège social.} bec. Elle peut, avec l'autorisation du ministre, établir ^{Bureaux.} des bureaux dans d'autres villes. Elle tient ses séances ^{Séances.} à l'endroit qu'elle choisit. Le président les préside. La ^{Quorum.} majorité des membres forme le quorum.

6. Les décisions sont prises à la majorité des voix; ^{Décisions.} s'il y a égalité, le président a vote prépondérant. Le vice-président exerce les pouvoirs du président au cas d'absence ou d'incapacité d'agir de ce dernier. Une décision écrite, signée par tous les membres de la Commission, a la même valeur qu'une résolution adoptée en séance régulière.

7. Les procès-verbaux des séances, approuvés par la ^{Authenticité} Commission, sont authentiques; il en est de même des ^{des procès-} copies ou extraits certifiés par un membre de la Commis- ^{verbaux.} sion, le secrétaire ou un secrétaire adjoint.

8. La Commission peut faire des règlements pour: ^{Règlements:}
a) régler l'exercice de ses pouvoirs, sa régie interne et ^{Régie interne;} les fonctions de son personnel;

b) définir le mode de convocation et la conduite de ses séances, comités et conférences, la procédure de ses en- ^{Procédure,} quêtes et la forme des rapports qui doivent lui être ^{etc.} adressés;

c) rendre obligatoire, pour tout employeur professionnel, un système d'enregistrement de tout travail qu'elle ^{Système} régit ou la tenue d'un registre où sont indiqués les nom, ^{d'enregistre-} prénoms et résidence de chaque salarié à son emploi, sa ^{ment;} qualification, l'heure précise à laquelle le travail a été commencé, a été interrompu, repris et achevé chaque jour, la nature de tel travail et le salaire payé, avec men-

- tion du mode et de l'époque du paiement, ainsi que tous autres renseignements jugés utiles à l'application d'une ordonnance;
- Rapport mensuel; d) obliger toute catégorie d'employeurs professionnels à transmettre un rapport mensuel par écrit donnant les nom, prénoms et adresse de chaque salarié à son emploi, sa qualification, le nombre d'heures de travail régulières et supplémentaires effectuées chaque semaine, la nature de ce travail et le salaire payé;
- Prélèvement; e) prélever des employeurs professionnels visés par une ordonnance une somme n'excédant pas un pour cent des salaires payés à leurs employés;
- Affichage; f) contraindre tout employeur professionnel à afficher et tenir affichés, dans un endroit bien en vue de son établissement où les salariés ont accès, toutes ordonnances, règlements ou documents que la Commission lui transmet à cette fin;
- Paye. g) contraindre tout employeur, à moins de dispense formelle de la Commission, à remettre au salarié son salaire dans une enveloppe scellée sur laquelle seront inscrits: ses nom et prénom, la date de la semaine et de la période de travail, le nombre d'heures rémunérées, le taux de salaire à l'heure, la catégorie ou la classe à laquelle appartient le salarié, le montant contenu dans l'enveloppe; celle-ci devra être initialée par la personne qui aura fait la paye.
- Approbation et publication des règlements. Les règlements visés aux paragraphes a et b entrent en vigueur sur approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, ceux visés aux paragraphes c, d, e, f et g, sur publication dans la *Gazette officielle de Québec* après cette approbation.
- Droit d'enquête de la commission. 9. La commission peut faire toute enquête qu'elle juge utile à la préparation ou à l'observance de ses ordonnances et autres décisions et assigner à comparaître devant elle ou devant un de ses fonctionnaires, toute personne qu'elle croit en état de lui fournir des renseignements, verbalement ou par production de livres ou documents.
- Inspection. Tout inspecteur de la commission peut, de droit et en tout temps, examiner le système d'enregistrement, le registre obligatoire et la liste de paie de tout employeur visé par une ordonnance, vérifier auprès de tout employeur et de tout salarié le taux du salaire, la durée du travail et l'observance des autres dispositions de toute ordonnance applicable, requérir, même

au lieu du travail, sous serment et privément, de tout employeur ou de tout salarié soumis à une ordonnance, les renseignements jugés nécessaires et tels renseignements étant consignés par écrit, exiger la signature de l'intéressé.

10. Le lieutenant-gouverneur en conseil peut autoriser le trésorier de la province à verser ou à avancer à la Commission les sommes requises pour le paiement des traitements de ses membres et fonctionnaires, des gages de ses employés et des autres dépenses nécessaires à l'application de la présente loi. La Commission doit, pour rembourser ces sommes, faire remise au trésorier de la province des sommes prélevées par elle des employeurs professionnels.

Paiement des dépenses.

Remboursement.

11. Tous les trois mois et en outre chaque fois que le ministre le requiert, la Commission doit lui transmettre un rapport détaillé, certifié par un comptable du département du trésorier de la province, de ses opérations, de ses dépenses et de toutes sommes reçues ou perçues de quelque source que ce soit et de leur emploi.

Rapport trimestriel au ministre.

FONCTIONS DE LA COMMISSION

12. La Commission peut prêter son concours conciliateur aux associations qui le demandent dans la négociation d'une convention collective de travail.

Conciliation.

13. La Commission peut, par ordonnance, déterminer, pour des périodes de temps et des territoires désignés, le taux du salaire minimum payable à toute catégorie de salariés qu'elle indique, les termes de paiement, la durée du travail, les conditions de l'apprentissage, le rapport entre le nombre d'ouvriers qualifiés et celui des apprentis dans une entreprise donnée, la classification des opérations et les autres conditions de travail jugées conformes à l'esprit de la loi.

Ordonnances.

14. Le taux du salaire minimum peut être établi sur une base de rémunération à l'heure, à la journée, à la semaine, au mois, à l'année, à forfait ou à la pièce.

Taux de salaire minimum.

Il peut varier selon les régions et le genre de travail et la commission doit, en le déterminant, tenir compte de la concurrence des pays étrangers ou des autres provinces et des conditions économiques particulières aux diverses régions de la province.

Facteurs.

Certificat
d'aptitudes
restreintes.

15. La Commission peut, par résolution, accorder, d'après la preuve jugée suffisante, à tout salarié d'aptitudes physiques ou mentales restreintes, un certificat l'autorisant à travailler à des conditions autres que celles prévues par toute ordonnance applicable.

ORDONNANCES

Conférences
conjointes.

16. A moins de circonstances spéciales justifiant, au jugement de la Commission, une procédure plus expéditive, la Commission peut, pour établir une ordonnance de salaire minimum, convoquer une conférence conjointe composée d'un membre de la Commission choisi par celle-ci, (lequel en est le président d'office,) et de représentants des employeurs, des salariés et du public, désignés en nombre égal pour chaque groupe par les employeurs, les salariés et la Commission.

Bureau de
conciliation

17. S'il s'agit d'établir une ordonnance particulière, elle peut convoquer un bureau de conciliation présidé par un délégué de la Commission et formé de représentants des employeurs et des salariés intéressés, désignés en nombre égal pour chaque groupe.

Conclusions
soumises à la
Commission.

18. Cette conférence ou ce bureau, suivant le cas, après avoir entendu les parties intéressées, formule ses conclusions quant aux salaires et autres conditions de travail à déterminer; et telles décisions sont soumises à la Commission qui peut les approuver, les modifier ou les rejeter.

Représen-
tants nom-
més d'office.

Si les employeurs ou les salariés négligent de désigner leurs représentants, la Commission les nomme d'office.

Approbat-
ion des ordonnan-
ces.

19. Les ordonnances sont soumises à l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil qui peut les modifier ou les révoquer.

Publication
préalable.

20. Lorsqu'elle le juge à propos, la Commission peut, avant de soumettre une ordonnance à l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, la faire publier dans la *Gazette officielle de Québec* avec avis qu'elle recevra les objections dans le délai qu'elle fixe.

Avis.

Modification.

21. Les ordonnances ne peuvent être modifiées que par une nouvelle ordonnance soumise à la même approbation. Cependant, la Commission peut, par résolution,

en décréter la suspension pour une période n'excédant pas deux mois. Suspension.

22. Les ordonnances et les résolutions de suspension entrent en vigueur le vingt-huitième jour après leur publication dans la *Gazette officielle de Québec*, ou à la date non antérieure à cette publication qui y est fixée. Entrée en vigueur des ordonnances et résolutions.

EFFET DES ORDONNANCES

23. Les dispositions d'une ordonnance sont d'ordre public, régissent et gouvernent tout travail de même nature ou de même genre que celui visé par l'ordonnance, dans la juridiction qu'elle détermine. Dispositions d'ordre public.

24. Quelle que soit l'occupation de l'employeur, il lui est interdit de conclure avec l'employé une convention ayant pour objet de stipuler un salaire différent de celui fixé par l'ordonnance. Malgré telle convention, et sans qu'il soit nécessaire d'en demander la nullité, le salarié a droit de recouvrer le salaire fixé par l'ordonnance. Salaires différents prohibés. Le salarié a droit au salaire fixé par l'ordonnance.

25. A moins qu'elles ne soient expressément interdites par l'ordonnance, les clauses d'un louage de travail sont valides et licites, nonobstant les dispositions des articles 23 et 24 ci-dessus, dans la mesure où elles prévoient pour le salarié une rémunération en monnaie courante plus élevée ou des compensations ou avantages plus étendus que ceux fixés par l'ordonnance. Clauses d'un louage de travail, licites.

26. Tout employeur professionnel qui contracte avec un sous-entrepreneur ou sous-traitant, directement ou par intermédiaire, est solidairement responsable avec ce sous-entrepreneur ou sous-traitant et tout intermédiaire, du paiement du salaire fixé par l'ordonnance. Solidarité de l'employeur professionnel et du sous-traitant.

27. La Commission peut, en son nom corporatif : Pouvoirs de la commission :

a) exercer les recours qui naissent d'une ordonnance en faveur des salariés qui n'ont pas fait signifier de poursuite dans un délai de quinze jours de l'échéance, et ce, nonobstant toute loi à ce contraire, toute opposition ou toute renonciation expresse ou implicite du salarié, et sans être tenue de justifier d'une cession de créance par l'intéressé, de le mettre en demeure, de lui dénoncer la poursuite, ni d'alléguer et de prouver l'absence de poursuite dans ce délai de quinze jours; Exercice des recours des salariés;

- Reprise d'instance; b) aux mêmes conditions, reprendre l'instance aux lieu et place de tout salarié qui, ayant fait signifier une telle poursuite, a négligé de procéder pendant quinze jours;
- Règlements, compromis, transactions. c) effectuer tout règlement, compromis ou transaction jugé convenable dans les cas prévus aux deux paragraphes ci-dessus.
- Réductions nulles. **28.** Tout règlement de compte entre employeur et salarié comportant une réduction de salaire est nul s'il n'est pas approuvé par la Commission.
- Ventes, etc. prohibées. **29.** Toute vente ou cession à un salarié d'intérêts, d'actions ou d'obligations dans une industrie ou un commerce exploité par son employeur est prohibée si elle n'a été autorisée par la Commission, aux conditions déterminées par cette dernière.
- Prescription. **30.** L'action civile naissant d'une ordonnance ou de la présente loi se prescrit par six mois à compter de chaque échéance. Au cas de fausse inscription dans le registre obligatoire, le système d'enregistrement ou la liste de paye, ou de remise clandestine, ou de toute autre fraude, la prescription ne court à l'encontre des recours de la Commission qu'à compter de la date où elle a connu la fraude.
- Idem, au cas de fraude.

SURVEILLANCE

- Devoirs de la Commission. **31.** La Commission est chargée de surveiller et d'assurer l'application de ses ordonnances et décisions.
- Congédiement abusif. **32.** Tout employeur qui, sans raison valable, dont la preuve lui incombe, congédie un salarié, a) à l'occasion d'un renseignement fourni aux représentants de la Commission et ayant trait à une ordonnance, à un règlement ou à une infraction aux dispositions de la présente loi, b) à l'occasion d'une plainte ou dénonciation à ce sujet ou d'un témoignage dans une poursuite ou enquête s'y rapportant, c) dans l'intention de le réengager à un emploi inférieur et d'é luder les dispositions d'une ordonnance en payant un salaire moindre;—commet un acte illégal et est passible d'une amende n'excédant pas cinquante dollars et des frais, pour la première infraction, et d'une amende de vingt-cinq à cent dollars et des frais, pour toute infraction subséquente.
- Peines.

33. Tout employeur professionnel qui ne tient pas le système d'enregistrement, le registre ou la liste de paye obligatoires, tout employeur ou salarié qui refuse ou néglige de fournir aux représentants de la commission les renseignements prévus à l'article 9, en la manière y prescrite, ou ne leur accorde pas sur demande, ou retarde à leur accorder, l'accès au lieu du travail, au registre, au système d'enregistrement ou à la liste de paye ou autres documents, tel que prévu audit article, ou moleste, ou incommode, ou injurie lesdits représentants dans l'exercice de leurs fonctions, ou autrement met obstacle à tel exercice,—commet un acte illégal et est passible, pour la première infraction, d'une amende de vingt-cinq dollars et des frais; pour la seconde infraction, d'une amende de vingt-cinq à cent dollars et des frais; et pour toute infraction subséquente, des peines prévues à l'article suivant pour la première infraction.

Entraves à
l'inspection
etc.

Peines.

34. Quiconque, sciemment, détruit, altère ou falsifie un registre, une liste de paie, le système d'enregistrement ou un document ayant trait à l'application d'une ordonnance, transmet sciemment à la commission quelque renseignement ou rapport faux ou inexact, ou attribue à l'emploi d'un salarié une fausse désignation pour payer un salaire moindre, commet un acte illégal et est passible d'une amende de deux cents dollars à cinq cents dollars et des frais, pour la première infraction, et d'une amende de cinq cents à mille dollars et des frais, pour toute infraction subséquente.

Fraude.

Peines.

A défaut de paiement immédiat de l'amende et des frais susmentionnés, il doit être condamné à l'emprisonnement pour une période d'au moins un mois mais n'excédant pas trois mois, pour la première infraction, et pour une période de trois mois pour toute infraction subséquente.

Emprisonnement.

35. Quiconque, au moyen d'avantages ayant une valeur pécuniaire, accorde ou accepte une réduction du salaire minimum, ou participe à une semblable remise, commet un acte illégal et est passible d'une amende de dix dollars à cent dollars et des frais, pour la première infraction, et d'une amende de cinquante à deux cents dollars et des frais pour toute infraction subséquente.

Remises illégales.

Peines.

36. Quiconque viole une ordonnance, un règlement rendu obligatoire ou une disposition de la présente loi

Autres infractions.

Peine. dans les cas non prévus aux articles précédents, commet un acte illégal et est passible d'une amende n'excédant pas dix dollars et des frais.

Tentative et complicité. **37.** Quiconque tente de commettre un des actes illégaux ci-dessus prévus, ou aide, ou incite quelqu'un à commettre ou tenter de commettre un tel acte, est passible de la pénalité prévue pour tel acte.

Domages-intérêts pour renvoi abusif. **38.** Tout salarié congédié en violation de l'article 32, ou dans le but de l'obliger à accepter une classification comportant un salaire moindre que celui qu'il reçoit, a droit de réclamer de celui qui l'employait, à titre de dommages-intérêts, l'équivalent d'un mois de salaire. La preuve que le salarié n'est pas dans les conditions prévues pour réclamer ce droit incombe à celui qui l'employait.

Fardeau de la preuve.

LA PREUVE

Authenticité. **39.** Dans une action civile ou pénale intentée en vertu de la présente loi, tous règlements, ordonnances et avis sont authentiques et font preuve de leur contenu s'ils ont été publiés dans la *Gazette officielle de Québec*, à laquelle il suffit de référer, et dont la cour d'office est tenue de prendre connaissance.

Dénonciateur. **40.** Aucune preuve n'est permise pour établir qu'une action ou poursuite prévue par la présente loi a été intentée à la suite d'une plainte d'un dénonciateur, ou pour découvrir l'identité de ce dernier.

PROCÉDURE

Poursuite civil, sommaire. **41.** Toute poursuite intentée devant les tribunaux civils, en vertu de la présente loi, est sommaire et instruite comme telle.

Cumul des recours. **42.** Les recours de plusieurs salariés contre un même employeur peuvent être cumulés dans une seule demande, soit qu'elle émane à l'instance des salariés ou de la Commission et le total réclamé détermine la compétence tant en première instance qu'en appel.

Remise à la Commission. **43.** Après la réception d'une réclamation de la Commission, un employeur ne peut acquitter valable-

ment les sommes faisant l'objet de cette réclamation qu'en en faisant remise à la Commission.

44. La Commission remet aux salariés le montant net perçu en exerçant leurs recours. Remise aux salariés par la Commission.

45. La Commission peut, si besoin est, joindre à sa poursuite une demande en annulation de tout contrat ou arrangement, ayant pour objet d'enfreindre ou éluder les dispositions de la présente loi ou d'une ordonnance, effectué entre les salariés dont elle exerce les recours et l'employeur ou des tiers, et ce, devant le tribunal compétent à raison du montant réclamé par la Commission, et sans être tenue de mettre en cause les salariés. Demande en annulation de contrat, frauduleux.

46. Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 339 du Code de procédure civile ne s'appliquent pas à l'interrogatoire d'un salarié produit comme témoin par la Commission si ce salarié est à l'emploi de la partie adverse. Questions suggestives.

47. Toute poursuite pénale doit être intentée par la Commission; les peines prévues peuvent être imposées à son choix, sur poursuite sommaire, ou sur action pénale devant le tribunal civil compétent, selon le chiffre de la condamnation demandée. Poursuites pénales intentées par la Commission. Imposition des peines.

48. Toute poursuite pénale doit à peine de déchéance être intentée dans un délai de six mois à compter de l'infraction. Prescription de l'action pénale.

ABROGATIONS

49. La loi 1 George VI chapitre 50, modifiée par les lois 2 George VI chapitre 53 et 3 George VI, chapitre 62, est abrogée de même que la loi 1 George VI, chapitre 30. 1 Geo. VI, cc. 30 et 50, ab.

Cette abrogation n'affecte pas les ordonnances, règlements et procédés adoptés sous l'empire des lois abrogées par le présent article, lesquels auront, jusqu'à l'expiration du terme pour lequel ils ont été adoptés, les effets d'ordonnances, règlements et procédés adoptés sous la présente loi. Ordonnances, règlements et procédés non affectés par abrogation.

Cette abrogation n'affecte pas non plus les droits acquis et peines encourues ou infractions commises sous l'empire desdites lois, lesquels seront susceptibles Droits acquis, peines et infractions non affectés.

d'être exercés, exécutés et poursuivis en la manière prévue par la présente loi.

Succession
à l'Office des
salaires rai-
sonnables.

Membres, etc.

Application
de la loi.

Entrée en
vigueur.

50. La Commission succède à l'Office des salaires raisonnables et est investie de tous ses droits à la charge de toutes ses obligations, sauf les restrictions que peut y apporter la présente loi. Les membres, fonctionnaires et employés de l'office deviennent, aux mêmes conditions, membres, fonctionnaires et employés de la Commission.

51. Le ministre du travail est chargé de l'application de la présente loi.

52. La présente loi entrera en vigueur quant à la disposition de l'article 49 comportant l'abrogation de la loi 1 George VI, chapitre 30, le jour fixé à cet égard par proclamation du lieutenant-gouverneur en conseil, et quant à toutes ses autres dispositions, le jour de sa sanction.