

LDCC : il est temps de passer au XXI^e siècle !

Mémoire déposé dans le cadre des consultations particulières sur le projet de loi n° 53 : *Loi actualisant la Loi sur les décrets de convention collective en vue principalement d'en faciliter l'application et de favoriser la transparence et l'imputabilité des comités paritaires*

Introduction

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), qui regroupe 109 000 PME au Canada, a pris connaissance avec intérêt du projet de loi n° 53. Nos membres étant présents dans toutes les provinces et dans tous les secteurs, nous en comptons plusieurs centaines qui sont assujettis à l'un des 15 décrets de convention collective toujours existants et chapeautés par la *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC).

Depuis plus de 10 ans, nous avons mené plusieurs sondages, recherches et études de cas sur le sujet. Nous avons aussi transmis plus de 1 500 lettres, signées individuellement par des entrepreneurs et demandant aux ministres du Travail qui se sont succédé, d'abolir la LDCC ou de la réformer sérieusement.

Nous saluons donc vivement le dépôt de ce projet de loi dont plusieurs dispositions se veulent le reflet d'un consensus patronal-syndical atteint au terme de travaux menés au Comité consultatif sur le travail et la main-d'œuvre (CCTM).

Bien que nous souscrivions aux éléments de consensus reflétés dans ce projet de loi, nous désirons, au nom de nos membres concernés, présenter dans ce mémoire quelques éléments de réflexion additionnels pour le législateur. En effet, à défaut de son abolition, nous sommes satisfaits que l'on procède à tout le moins à un sérieux dépoussiérage de cette loi périmée, qui ouvre la porte à la concurrence déloyale et inéquitable et qui mine la compétitivité et la croissance des PME y étant assujetties.

La LDCC : une loi périmée, inéquitable et lourde de conséquences

Adoptée en 1934 dans un contexte socio-économique complètement différent de celui qui prévaut aujourd'hui, cette loi fut conçue à l'origine pour corriger certains déséquilibres qui existaient dans la gestion des relations du travail au Québec.

En fait, au moment de l'adoption de la LDCC, le Québec sortait de la crise économique de 1929 et le monde de travail que nous connaissons aujourd'hui n'était pas le même. L'objectif du législateur était alors d'encourager la négociation par secteur industriel et « de réduire la concurrence déloyale entre employeurs tout en permettant à des salariés œuvrant dans des entreprises non syndiquées de bénéficier des avantages de la convention collective ». ¹ Or, depuis ce temps, le filet de protection sociale des travailleurs québécois et le régime de négociation collective se sont grandement déployés, et ce, de telle sorte que les conditions qui avaient mené à l'adoption de la LDCC à l'origine, sont aujourd'hui complètement disparues.

En effet, le Québec est aujourd'hui doté d'un arsenal de lois du travail fixant les règles du jeu entre les employeurs et les travailleurs. Depuis 1934, les gouvernements successifs ont adopté et renforcé considérablement les lois du travail. Pensons par exemple, aux modifications à la *Loi sur les relations ouvrières* en 1960, à l'adoption du *Code du travail* en 1964, à l'adoption de la *Loi sur les normes du travail* en 1979 et aux nombreuses réformes qui se sont succédé en la matière. Depuis, de nombreuses autres lois et modifications législatives ont vu le jour, couvrant un vaste éventail de sujets allant de l'équité salariale, en passant par la santé et la sécurité du travail et la formation de la main-d'œuvre, pour ne nommer que celles-ci.

Au fil des ans, des dizaines de décrets ont été abolis, et cela, sans jamais avoir provoqué les catastrophes appréhendées par certains défenseurs de la LDCC. À ce jour, rien ne laisse présager qu'il en serait autrement si cette loi disparaissait définitivement. Au contraire, son abolition rendrait aux entreprises québécoises la flexibilité et la compétitivité dont elles ont besoin pour faire face au contexte économique actuel. Rappelons en effet que, dans un sondage réalisé en 2009 auprès de membres de la FCEI assujettis à un décret, ces derniers affirmaient en très vaste majorité que les décrets désavantagent leur entreprise par rapport à celles qui ne sont pas assujetties, réduisent leur flexibilité dans l'établissement des conditions de travail et la répartition des tâches de leurs employés et réduisent leur capacité à investir dans leur entreprise ². À l'heure où le Québec est plus ouvert que jamais sur le commerce extérieur et où notre économie a besoin de tous les leviers possibles pour continuer de croître, la LDCC, loi unique en Amérique du Nord, représente une incongruité notoire dans le paysage législatif québécois.

Une loi qui défavorise les petites entreprises et ouvre la porte à la concurrence déloyale, aux conflits d'intérêts et aux traitements inéquitables

En plus de ne pas répondre aux nouvelles réalités du monde du travail ni aux fondements qui ont mené à son élaboration, la LDCC défavorise les petites et moyennes entreprises dans les régions et secteurs où il y a des décrets.

¹ Assemblée nationale du Québec, Étude détaillée du projet de loi 75 - Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective, Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 35^e législature, 2^e session, 6 décembre 1996 - Vol. 35 n° 30

² FCEI, *L'abolition des décrets de convention collective au Québec. Une nécessité en 2009*. Mars 2009, 11 pages.

Aussi ironique que cela puisse paraître, quatre-vingts ans plus tard, ce sont les propriétaires de petites et moyennes entreprises qui nous affirment être victimes de « compétition déloyale » due à la *Loi sur les décrets de convention collective*.

Ils estiment que « le marché est brisé à cause de cette loi, parce qu'elle ne favorise que les grandes entreprises et non les petites ». ³ En effet, dans plusieurs comités paritaires, ce sont souvent les plus gros joueurs qui participent aux négociations et qui se retrouvent à imposer des conditions aux plus petits joueurs, sans que ces derniers aient un mot à dire ou que leur réalité soit prise en compte.

En revenant à l'essence même de ce que sont les comités paritaires, on peut aussi facilement comprendre que cette loi crée un terrain fertile à des distorsions dans les marchés, à des traitements inéquitables et à des conflits d'intérêts, ne fût-ce qu'en apparence. En effet, les comités paritaires sont composés de représentants patronaux et syndicaux qui négocient les décrets (auxquels ils sont aussi parties prenantes). Ces entreprises qui siègent aux comités paritaires négocient donc des conditions qui seront imposées à d'autres entreprises qui ne siègent pas au comité paritaire et avec lesquelles elles sont en concurrence directe...

Qui plus est, ces comités paritaires sont aussi ceux qui sont chargés de surveiller l'application des décrets. Or, le Québec est le seul État qui a ainsi délégué aux parties le soin de contrôler l'application d'une convention collective étendue par décret ou par arrêté ministériel. Ainsi, les comités jouent, simultanément, le rôle de juge et partie. Cela n'aide aucunement à créer une apparence de neutralité, qui est pourtant essentielle dans notre système de droit. Dans le contexte actuel où le Québec a vécu de nombreux scandales en raison de malversations ou de la collusion de certaines entreprises, il est impératif de s'attarder à assurer la neutralité et l'impartialité nécessaire à l'application des décrets. Cela, sans compter que nous recevons chaque mois de nombreux appels de membres qui se disent victimes d'intimidation, de menaces, d'excès de zèle ou de comportements jugés abusifs de la part d'inspecteurs de comités paritaires.

Ainsi, pour répondre à ces problématiques importantes qui entachent la légitimité de ce système, la FCEI souhaite que l'application de la loi, incluant les vérifications, les enquêtes, etc., soit sous l'égide d'un organisme impartial et indépendant, comme la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité du travail (CNESST). Il serait tout simplement logique et sain que le contrôle de l'application d'une réglementation des conditions de travail puisse être exercé par un organisme neutre et indépendant des parties. Cet organisme dispose d'effectifs qualifiés et crédibles qui possèdent déjà une expertise dans l'inspection de milieux de travail et qui sont en mesure d'assurer la neutralité nécessaire à l'application d'un décret. D'ailleurs, la loi prévoit déjà que l'application d'un décret peut être confiée à la CNT (LDCC art. 16 al 2).

La FCEI recommande qu'un article modifiant l'article 16 alinéa 2 de l'actuelle LDCC soit ajouté au PDL 53, afin de prévoir obligatoirement que l'application des décrets (inspection, vérifications, etc.) soit, sans exception, confiée à la CNESST.

Les propriétaires de PME affirment également se trouver dans une situation de compétition déloyale lorsqu'ils font face à des compétiteurs directs qui ne sont pas assujettis à un décret. C'est le cas notamment pour les entreprises se trouvant aux zones limitrophes définies par les décrets.

³ FCEI (2012), *Décrets de convention collective : un fardeau réglementaire excessif*, Étude de cas sur la Loi sur les décrets de convention collective, 28 p.

Une étude de cas effectuée par la FCEI en 2012, démontre bien cet état de fait.⁴ D'ailleurs, nous tentons toujours de trouver la logique derrière de telles délimitations (si logique il y a), comme nous nous questionnons toujours sur la pertinence d'avoir en 2016 au Québec, des décrets, dont un qui fixe même les conditions de travail des coiffeurs en Outaouais...

La FCEI recommande que la disposition relative à l'abolition du décret des coiffeurs de l'Outaouais soit maintenue et qu'une révision de la pertinence de l'ensemble des décrets soit entamée.

Une loi incohérente avec les objectifs gouvernementaux en matière d'allègement réglementaire et administratif et un fardeau fiscal de plus pour les PME

La LDCC ajoute une complexité réglementaire et administrative qui pèse lourd sur les entreprises assujetties qui pour la plupart, ne disposent pas d'un service de ressources humaines ou de comptabilité pour gérer toutes les exigences imposées par les comités paritaires. Plus des trois quarts des entreprises membres de la FCEI estiment que la Loi engendre un accroissement de la paperasse, ce qui s'inscrit en faux avec la *Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif* et avec les objectifs du gouvernement en matière de réduction des coûts liés à ces obligations.

Rappelons que notre étude de 2009⁵ démontrait que 81 % des entreprises sondées affirmaient que la LDCC avait un impact négatif sur le niveau de la paperasserie. La réalisation de l'étude de cas de la FCEI en 2012⁶ a fait ressortir les maux de tête que donne aux entrepreneurs, le rapport mensuel imposé pour calculer les heures travaillées des employés et calculer la cotisation à prélever pour le comité paritaire. En effet, ils sont complexes, volumineux et doivent être remplis en détail pour chaque employé de l'entreprise.

Quant au fardeau fiscal, la LDCC permet aux comités paritaires de cotiser jusqu'à 1 % du salaire d'un employé divisé à parts égales entre l'employeur et l'employé. Il s'agit donc, ni plus ni moins, d'une taxe sur la masse salariale. Ces taxes, comme nous le savons, sont de nature régressive et font plus mal aux plus petites entreprises.

Au Québec, en plus d'être les champions de l'imposition aux petites entreprises avec un taux de plus du double que ce que doivent assumer leurs consœurs dans les autres provinces, nos entreprises doivent assumer des taxes sur la masse salariale 45 % plus élevées que la moyenne canadienne. Les cotisations exigées sur la masse salariale en vertu de la LDCC viennent alourdir ce fardeau.

Exclure les plus petites entreprises

C'est là un fait bien connu, la réalité des entrepreneurs n'est pas la même selon la taille de l'entreprise. En fait, à titre d'exemple, nos études démontrent que les coûts de la conformité réglementaire sont quatre fois plus lourds à porter pour les entreprises de moins de cinq employés comparativement aux entreprises de 100 employés et plus.

⁴ FCEI, Décrets de convention collective : un fardeau réglementaire excessif, Étude de cas sur la Loi sur les décrets de convention collective, janvier 2012, 28 p.

⁵ FCEI, L'abolition des décrets de convention collective au Québec, une nécessité en 2009, mars 2008, 11 p.

⁶ FCEI, Décrets de convention collective : un fardeau réglementaire excessif, Étude de cas sur la Loi sur les décrets de convention collective, janvier 2012, 28 p.

Même constat au niveau de la structure : une petite entreprise ne dispose pas de département de ressources humaines ou de département juridique pour veiller à l'observance de ses obligations. Souvent le propriétaire d'entreprise fait office de chef d'orchestre et de musicien à la fois, en s'acquittant de plusieurs fonctions de gestion, en plus du développement d'affaires.

C'est d'ailleurs pourquoi l'un des principes de réglementation intelligente prône une modulation des obligations en fonction de la taille des entreprises. C'est aussi là un principe que vient d'adopter le gouvernement dans son tout nouveau *Plan d'action en matière d'allègement réglementaire et administratif 2016-2018*⁷. Enfin, c'est également là une pratique adoptée par le gouvernement dans plusieurs législations. Pensons par exemple, à la *Loi sur l'équité salariale* qui exclue les entreprises ayant moins de 10 employés ou à la *Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite* qui exempte les entreprises de moins de 5 employés.

Nous sommes d'avis qu'une exclusion similaire doit être mise de l'avant dans la LDCC. Le régime devrait être volontaire pour les petits employeurs, soit les entreprises ayant moins de 20 employés. Le projet de loi 53 représente une belle occasion de mettre en place une telle distinction pour répondre à la réalité particulière des petites entreprises.

La FCEI recommande que le projet de loi soit amendé afin d'y ajouter des dispositions prévoyant que les entreprises de 20 employés ou moins sont exclues du champ d'application de la LDCC.

Nous recommandons également qu'une étude d'impact économique de l'imposition des décrets soit effectuée, tel que le prévoit la *Politique gouvernementale sur l'allègement administratif et réglementaire*.

Par ailleurs, non seulement les entreprises assujetties à la LDCC doivent assumer des taxes sur la masse salariale additionnelles, mais de surcroît, ce régime engendre un dédoublement dans les cotisations sur la masse salariale.

En effet, dans le cas de tous les autres régimes, les cotisations sur la masse salariale sont versées mensuellement par les employeurs dans les déductions à la source (DAS). Nous croyons que les cotisations aux comités paritaires devraient y être intégrées.

La FCEI recommande que le projet de loi prévoie que les cotisations prélevées sur les salaires et versées aux comités paritaires soient intégrées aux DAS mensuelles versées par les entreprises à Revenu Québec.

⁷ Voir : <https://www.economie.gouv.qc.ca/bibliotheques/plan-action/plan-daction-gouvernemental-2016-2018-en-matiere-dallegement-reglementaire-et-administratif/annexe-1-tableau-synthese-du-plan-daction-gouvernemental-2016-2018-en-matiere-dallegement-reglementaire-et-administratif/>

Analyse détaillée du projet de loi

Dans cette section nous analyserons de façon plus précise, certaines dispositions du projet de loi n° 53.

Gouvernance, transparence et imputabilité des comités paritaires

L'amélioration de la gouvernance est au cœur de ce projet de loi et nous en sommes fort satisfaits. Cette question a d'ailleurs été largement abordée lors des travaux du CCTM et plusieurs ont fait l'objet d'un consensus.

La FCEI salue les articles donnant de nouvelles obligations aux comités paritaires en matière de transparence. En fait, l'une des raisons à la base du manque de confiance envers les comités paritaires est sans aucun doute leur opacité. Quand on s'inquiète de la légitimité d'un organisme ou de ses façons de faire, le fait que ce dernier ne rend pas grand-chose public ne fait qu'augmenter les soupçons.

Par exemple, pour les entreprises assujetties, il est très difficile de connaître en détail les conditions d'assujettissement, les membres du conseil d'administration ou de trouver le nom de l'association représentant les employeurs. Ajoutons qu'il est encore plus difficile de trouver l'information en ce qui concerne les états financiers, les planifications annuelles et les procès-verbaux des réunions du comité paritaire.

Dans le mémoire que la FCEI avait déposé dans le cadre des consultations du ministère du Travail en 2012, elle avait suggéré que tous les comités paritaires se munissent d'un site Internet, afin d'informer adéquatement les employeurs et les travailleurs de leurs droits et obligations. Encore aujourd'hui, un comité paritaire ne possède pas de site Internet et plusieurs n'y mettent que le strict minimum.

Nous accueillons donc très positivement les articles 2 et 22 du projet de loi qui imposent de nouvelles obligations en matière de transparence aux comités paritaires.

L'article 2 du projet de loi 53 insère un nouvel article à la LDCC - l'article 6.0.2 - qui obligera les comités paritaires à informer les employeurs et les travailleurs en cas de proposition de modification d'un décret en publiant des avis sur son site Internet. Cela représente une grande avancée sur le plan de la transparence. Toutefois, nous estimons qu'il serait préférable que le comité paritaire ait aussi l'obligation de communiquer aux employeurs ces changements envisagés. En effet, il y a fort à parier que ces derniers ne passeront pas leurs journées à vérifier si le comité paritaire a publié un avis sur son site Internet. Or, l'accès à cette information est pourtant crucial pour les entreprises assujetties. En étant informées des modifications qui seront proposées par le comité paritaire au ministère, elles pourront alors faire valoir leur point de vue dans le cadre des consultations préalables à l'adoption de toute modification à un décret. Il en va de même pour les changements qui sont adoptés.

La FCEI recommande donc que le nouvel article 6.0.2 prévu à l'article 2 du PDL soit amendé pour y ajouter qu'en plus de la publication d'un avis sur son site Internet, le comité paritaire a aussi l'obligation d'informer directement les employeurs assujettis - que cela soit par courriel ou par lettre - de toute proposition de changement ainsi que de tout changement au décret, le cas échéant.

Quant à lui, l'article 22 du projet de loi ajoute le nouvel article 22.3 à la LDCC. Ce nouvel article obligera les comités paritaires à diffuser sur leur site Internet plusieurs informations, soit :

- 1- Le nom et l'adresse professionnelle de chacun de ses membres et le nom de l'association qu'il représente ;
- 2- Une version à jour des règlements ;
- 3- Toute directive portant sur la gouvernance des comités paritaires ;
- 4- Toute demande de modification au décret soumis au ministère ;
- 5- Le texte des projets de règlement publié dans la Gazette officielle du Québec, comprenant l'avis de publication ;
- 6- Le texte de tout nouveau règlement approuvé dans les six mois, ainsi que l'arrêté ministériel prévoyant la date d'entrée en vigueur ;
- 7- La version la plus récente du rapport annuel, des états financiers vérifiés et des prévisions budgétaires transmis au ministère ;
- 8- L'ordre du jour des réunions du comité des 12 derniers mois ;
- 9- Et tout autre renseignement déterminé par le ministre.

Bien que nous soyons satisfaits de cette liste, il importe de préciser que les ordres du jour de réunions sont généralement très peu précis et plutôt succincts. Nous aurions souhaité que, toujours dans une optique d'amélioration de la transparence, les comités paritaires soient aussi tenus d'afficher les procès-verbaux des rencontres du comité paritaire.

La FCEI recommande donc d'adopter tels quels les nouveaux articles 6.0.2. et 22.3. de la LDCC prévus aux articles 2 et 22 du projet de loi 53, en ajoutant seulement « ainsi que les procès-verbaux » à l'item 8 ° du nouvel article 22.3.

Enfin, concernant les prévisions budgétaires et les états financiers vérifiés des comités paritaires, nous sommes d'avis que l'article 23 devrait être renforcé afin d'assurer un meilleur contrôle des revenus et dépenses effectuées par les comités paritaires. Cela est d'autant plus important qu'il s'agit, rappelons-le, de prélèvements sur la masse salariale des travailleurs et des employeurs. Aussi, bien que lorsque le législateur aborde la question des états financiers des comités paritaires dans la Loi, il précise bien que ceux-ci doivent être vérifiés, rien ne précise que cette vérification doive être effectuée par un professionnel agréé externe et indépendant du comité paritaire.

La FCEI recommande que le PDL 53 soit amendé afin d'inclure, partout où ce terme figure, les termes « externes et indépendants » à la suite des termes « états financiers vérifiés ».

À défaut de ce faire, nous recommandons que l'article 23 soit amendé afin d'y ajouter un paragraphe précisant que : « Le ministre, sur réception des prévisions budgétaires annuelles et des états financiers vérifiés des comités paritaires procède à une vérification comptable externe de ces documents ».

Par concordance, un article 38.2 pourrait être ajouté, afin de préciser que : « Quiconque altère, détruit ou falsifie des états financiers et n'en remet pas une copie dans les délais demandés par le ministre, commet une infraction et est passible d'une amende (montants à déterminer) ».

Soumettre les comités paritaires à la surveillance du Vérificateur général et du Protecteur du citoyen

Enfin, toujours dans une optique de transparence et d'imputabilité des comités paritaires, objectifs centraux du présent projet de loi, nous souhaiterions que les comités paritaires soient soumis à la surveillance du Protecteur du citoyen ainsi qu'à celle du Vérificateur général. Les comités paritaires, en plus de percevoir des sommes prélevées à même le salaire des travailleurs et des contributions des employeurs, de par leur rôle et leur fonction, sont des organismes de réglementation avec des pouvoirs similaires à ceux qui sont confiés aux organismes publics. Ils devraient donc être appelés à répondre à des standards et être assujettis à une surveillance similaire.

La FCEI recommande que le projet de loi 53 soit modifié afin de s'assurer que les comités paritaires soient soumis à la surveillance du Vérificateur général du Québec et du Protecteur du citoyen.

Nous recommandons également de suggérer à ces deux organismes de porter une attention particulière aux comités paritaires le plus rapidement possible.

Gouvernance, fonctionnement et pouvoirs des comités paritaires

La Loi n'a pas été revue depuis 20 ans. On peut donc présumer que les règles de fonctionnement et la gouvernance des comités paritaires ne sont certes pas alignées sur les principes évolués de saine gouvernance que nous connaissons aujourd'hui. À cet effet, nous voyons d'un très bon œil plusieurs des dispositions du projet de loi qui vont dans ce sens, mais nous avons des réticences sur d'autres qui risquent de nous éloigner de l'objectif visé.

Observateur du ministère

L'article 15 du projet de loi 53 prévoit la possibilité de nommer un observateur du ministère du Travail qui assistera aux rencontres des comités paritaires, et ce, à leurs frais. Nous souscrivons entièrement à cette disposition, mais nous croyons qu'elle devrait être renforcée en prévoyant que le ministre a l'obligation de nommer un observateur du ministère sur tous les comités paritaires. Autrement dit, nous pensons qu'il est souhaitable que la présence d'un observateur soit obligatoire sur tous les comités paritaires.

La FCEI recommande que l'article 15 du PDL soit amendé afin de prévoir que le ministre soit tenu de nommer un observateur du ministère sur chaque comité paritaire.

Arrêté ministériel versus décret gouvernemental

Nous avons remarqué que le projet de loi 53, par son article 4, prévoit que les modifications aux décrets ne passeront plus par un décret gouvernemental, mais par arrêté ministériel. Il est prévu que le ministre du Travail devra préalablement consulter tout autre ministre qui lui paraîtrait concerné si une modification venait à étendre la nature des travaux. Des articles de concordance inhérents à ce changement sont intégrés aux articles 5, 17, 18, 20 et 21.

Nous nous questionnons sur ce changement pour lequel le consensus lors des travaux du CCTM portait plutôt sur le contraire de ce qui est proposé ici. Nous savons que certains acteurs ont fait des représentations pour que le délai de traitement des changements soit raccourci. Pour certains changements mineurs, le processus d'adoption d'un décret gouvernemental était jugé comme étant trop lent. Même le rapport du ministère du Travail à la suite de la consultation de 2012 avait repris cette recommandation en la liant à la simplicité réglementaire. Or, dans la réalité il n'en est rien. Tout ce que l'on ferait ici, c'est d'accélérer un processus pour les comités paritaires en dérogeant au processus d'adoption des règlements et décrets.

La FCEI ne voit pas du tout d'un bon œil la possibilité d'accélérer le processus réglementaire – surtout s'il est question de modifications importantes apportées à un décret de convention collective. À cet égard, mentionnons qu'un consensus avait été clairement établi au CCTM de ne pas accorder de dérogation à certaines dispositions de la *Loi sur les règlements*. Nous sommes d'avis que de modifier le processus de décret pour en adopter un d'arrêté ministériel pourrait aller à l'encontre de ce consensus, en plus de miner le processus démocratique d'adoption des règlements qui prévoit une période de consultation des parties intéressées.

Afin de respecter les consensus établis au CCTM et de respecter le droit des parties prenantes d'être consulté, la FCEI recommande que l'article 4 du PDL soit amendé afin d'abroger le nouvel article 6.4 qui y figure et qu'aucune dérogation à la *Loi sur les règlements* ne soit accordée.

Non à plus de pouvoir aux comités paritaires !

Lors de notre analyse du projet de loi, un article a attiré notre attention. Il s'agit de l'article 7 qui modifie l'article 9 de la LDCC en y ajoutant deux nouveaux paragraphes. Nous nous inquiétons de l'insertion du paragraphe 4. Nous percevons dans cet article une porte ouverte aux comités paritaires de créer de nouvelles barrières et obligations aux entreprises assujetties, sous le couvert de « s'assurer du respect du décret ».

Prenons par exemple la tentative du Comité paritaire de l'entretien ménager de la région de Montréal d'imposer un soi-disant « certificat de conformité » dont la conséquence était d'éliminer l'accès au marché à plusieurs nouveaux joueurs dans l'industrie. Cette initiative a fort heureusement été déboutée en cour parce que le comité paritaire n'avait justement pas le pouvoir de mettre en place une telle obligation selon la LDCC. Nous sommes donc très inquiets que l'ajout proposé du paragraphe 4 ° à l'article 9 de la LDCC (contenu à l'art 7 du PDL) n'ouvre la porte à ce genre de pratiques qui en fin de compte, favorisent certains joueurs assujettis au décret au détriment de d'autres ou crée des barrières à l'entrée. Rappelons que les comités paritaires sont composés de décideurs qui ont des entreprises en compétition directes avec d'autres entreprises assujetties... D'ouvrir ainsi la porte à d'éventuels conflits d'intérêts, tentatives de contrôle du marché ou abus de pouvoir, serait irresponsable et hasardeux.

La FCEI recommande donc d'abroger le paragraphe 4 ° présenté à l'article 7 du PDL parce que de dernier ouvre toute grande la porte à de potentiels conflits d'intérêts et à des décisions qui risqueraient de favoriser certains joueurs assujettis au décret au détriment de d'autres.

Attention à l'augmentation des taxes sur la masse salariale !

Nous avons pu constater à quel point les taxes sur la masse salariale sont lourdes à porter pour les entrepreneurs québécois. Actuellement, les cotisations des employeurs et des travailleurs pour assurer le fonctionnement des comités paritaires sont de l'ordre de 1 %, séparé à parts égales entre les deux. La Loi est assez claire à cet égard au paragraphe 2 de la section i) de l'article 22 : « Le prélèvement ne doit jamais excéder ½ % de la rémunération du salarié et de ½ % de la liste de paye de l'employeur professionnel. »

Dans l'article 22.2 du PDL, on vient retirer de la Loi le montant maximal de 1 % et on ouvre la porte à des hausses de ces prélèvements. En effet, il y a fort à parier que si l'on donne la possibilité aux comités paritaires de trouver des moyens de demander plus, ils le feront et trouveront les justifications pour faire passer cela dans l'arrêté ministériel...

Pour régler cette problématique, il devrait être inscrit à l'article 44 que les cotisations totales demandées par les futurs arrêtés ministériels ne pourront dépasser ½ % pour le salarié et de ½ % pour l'employeur professionnel.

La FCEI recommande que les articles 22 et 44 du PDL soient modifiés afin d'inscrire que les cotisations totales établies par arrêté ministériel ou de toute autre manière, ne peuvent excéder ½ % pour le salarié et de ½ % pour l'employeur professionnel.

Le nouveau rôle joué par le Tribunal administratif du Travail

L'assujettissement

Un des éléments majeurs et qui représente une avancée significative pour les entreprises assujetties est le nouveau rôle que jouera une organisation neutre est gratuite d'accès pour les employeurs : le Tribunal administratif du travail. Pour toutes les questions de double assujettissement ou d'un conflit de champs d'application, c'est la division de la CRT au sein du TAT qui tranchera. Jusqu'à maintenant, le comité paritaire et l'employeur concernés choisissaient un arbitre. Cependant, dans la majorité des cas qui nous ont été rapportés, les litiges se rendaient directement devant les tribunaux.

Le nouveau rôle joué par la CRT est une excellente nouvelle pour ces entrepreneurs. Ils pourront faire valoir leur point de vue devant un organisme neutre et accessible. Cela ramènera incontestablement plus d'équité dans le système.

La FCEI recommande l'adoption telle quelle des articles 8 à 14 du projet de loi 53 afin de confier au Tribunal administratif du travail le rôle de trancher sur les questions de double assujettissement et de conflit de champs d'application de la LDCC.

Processus de plaintes

Le projet de loi 53 ajoute également un élément essentiel à la création d'un système plus juste et impartial pour les PME assujetties, soit la possibilité de déposer une plainte à un organisme neutre s'il considère que le comité paritaire a agi de mauvaise foi, de manière arbitraire ou discriminatoire ou fait preuve de négligence grave. En effet, le projet de loi 53, par son article 27, donne ce rôle au TAT (CRT).

La FCEI accueille cette proposition avec beaucoup d'enthousiasme. Elle répond à un besoin essentiel pour créer de saines relations entre les organismes de réglementation et les entreprises assujetties. Surtout, dans le cas des comités paritaires qui, comme nous l'avons vu, sont à la fois juges et parties, cette modification permettra aux entrepreneurs de recourir à un organisme neutre et accessible pour faire valoir leur droit.

Les professionnels de notre département de service aux membres reçoivent régulièrement de nombreux témoignages concernant l'attitude de certains comités paritaires et enquêteurs. Les termes « intimidation, harcèlement, atteinte à la réputation et menaces » reviennent très et trop souvent.

Cette attitude très peu encline à l'accompagnement et au service à la clientèle des comités paritaires n'est pas nouvelle. En effet, rappelons que lors des dernières consultations pour modifier la LDCC en 1996, c'était une problématique qui avait été dénoncée. Le ministre d'alors affirmait en étude détaillée :

« On va essayer d'accroître aussi l'imputabilité des comités paritaires, la crédibilité des comités paritaires, la démocratie au sein des comités paritaires, la transparence des comités paritaires. Je l'ai déjà dit, il y en a qui ne sont pas sortables. Il y en a qui ne sont pas sortables ! Alors, il faut essayer de rendre ça plus transparent, plus correct, de sorte que la réputation d'un comité paritaire soit au-dessus de tout soupçon. »⁸

Force est de constater que la situation ne s'est pas améliorée et que de nouvelles avenues doivent être mises de l'avant pour que les entreprises assujetties puissent avoir un recours dans des situations qui l'exigent. C'est pourquoi nous voyons le rôle joué par le TAT (CRT) dans le traitement des plaintes comme étant une modification déterminante pour améliorer la LDCC et répondre à l'une des principales récriminations des PME.

La FCEI souhaite que l'article 27 du projet de loi 53 soit adopté tel quel afin que le TAT (CRT) puisse traiter les cas de plainte concernant les agissements des comités paritaires.

Révision et abrogation des décrets

Rester branché sur l'évolution des secteurs économiques

Nous sommes heureux que l'article 6 du projet de loi 53 qui modifie l'article 8 de la LDCC, donne au ministre le pouvoir d'abroger un décret. Actuellement, selon l'article 8, le ministre peut prolonger un décret en tout temps. Il peut également, après consultation avec les parties contractantes ou du comité et publication d'un avis, abroger un décret.

Toutefois, le nouvel article 8 prévoit que le ministre, avant d'aller de l'avant avec une proposition d'abrogation, donnera la possibilité au comité paritaire de soumettre ses observations et de déposer des documents pertinents. À cela se rajoute une demande d'avis du CCTM. Nous nous questionnons à savoir pourquoi le ministre s'imposerait des restrictions aussi importantes avant de procéder à une abrogation.

⁸ Assemblée nationale du Québec, Étude détaillée du projet de loi 75 - Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective, Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 35^e législature, 2^e session, 6 décembre 1996 - Vol. 35 n° 30.

Pour qu'une entreprise puisse tirer son épingle du jeu, elle doit pouvoir jouir d'une grande flexibilité. Les réalités qu'elles vivent aujourd'hui peuvent changer très rapidement, d'où l'importance de donner au ministre les coudées franches pour pouvoir faire respecter l'un des articles des plus fondamentaux de la LDCC. Il serait triste que des situations, comme celle des coiffeurs de l'Outaouais, qui vont peut-être enfin voir leur décret tomber 34 ans après la majorité des décrets qui règlementaient cette industrie au Québec, ne soient pas traitées plus rapidement par le ministère du Travail.

Révision des décrets aux cinq ans

La FCEI croit que les entreprises assujetties devraient avoir leur mot à dire sur le maintien du décret de leur industrie. Pour les défenseurs du régime, le principal argument donné est que le décret est favorable pour l'industrie ainsi règlementée. Si c'est le cas, les entreprises assujetties devraient appuyer de façon majoritaire son maintien. C'est pourquoi la FCEI propose de modifier l'article 6 du PDL pour y instaurer un mécanisme obligeant le ministère du Travail, à s'assurer de la volonté des assujettis de maintenir le décret en vigueur, et ce, tous les 5 ans. Si le décret est bénéfique, il recevra un appui majoritaire de la part des assujettis. À défaut de recueillir l'appui de la majorité simple des assujettis, le décret ne doit pas être renouvelé. Ainsi, ce faisant, les comités paritaires seraient également dotés de davantage de légitimité dans l'exercice de leur mandat.

La FCEI recommande qu'un alinéa soit ajouté à l'article 6 du projet de loi 53, pour y inscrire qu'au cinq ans, le ministère du Travail administre un scrutin secret (par la poste) auprès de tous les assujettis à un décret, sur la pertinence de maintenir ou non le décret. Advenant un vote défavorable (soit moins de la majorité simple) au maintien du décret, le ministre devrait procéder à son abrogation, sans aucune autre forme de consultation.

Modifications aux définitions

Le premier article du projet de loi a pour effet de prévoir que le gouvernement peut, pour l'application de la présente Loi, adopter un règlement pour définir ou préciser les termes et expressions qui y sont utilisés.

À première vue, cet article peut sembler censé. Néanmoins, il semble que les intérêts tant des employeurs que des syndicats convergent vers un statu quo relativement aux définitions contenues dans la LDCC.

Ainsi, nous ne voyons pas nécessairement d'un bon œil le fait que le ministère puisse, par règlement, modifier et préciser les définitions de la LDCC. S'il se garde cette possibilité, il sera important de consulter préalablement les représentants des employeurs et des travailleurs. Pour ce faire, il pourrait être envisageable à tout le moins, de soumettre le projet de règlement au CCTM pour recommandations et commentaires.

La FCEI recommande le statu quo au niveau des définitions contenues dans la LDCC. Dans le cas où l'article 1 du PDL serait maintenu, nous recommandons qu'il soit abrogé pour y prévoir une consultation du CCTM avant toute modification, précision ou actualisation des définitions de la LDCC.

Changements aux amendes

Le projet de loi augmente les amendes prévues en cas d'infraction à la LDCC. Cela fait un certain temps que les amendes n'ont pas été actualisées, ce qui peut expliquer les hausses proposées aux articles 24 à 36 du projet de loi 53. Cependant, nous estimons que le fait de les doubler, voire de les tripler dans certains cas, va peut-être un peu trop loin, surtout dans un contexte où les comités paritaires ne sont pas nécessairement reconnus comme étant les champions du service à la clientèle et où, comme nous l'avons vu, leur composition même ouvre la porte à des conflits d'intérêts (réels ou en apparence) et à des excès de zèle. Nous recommandons donc que le montant prévu pour les amendes demeure inchangé.

Nous invitons aussi le législateur à se pencher sur une avenue novatrice qui a été empruntée par Revenu Québec lorsque l'agence a établi de nouvelles obligations liées aux certificats de conformité fiscale dans l'industrie des agences de placement et de la construction. Le législateur a enchâssé dans la loi le fait qu'à la première offense, Revenu Québec est tenu de donner un avertissement, accompagné d'explications concernant les obligations à suivre. Ce faisant, on mise sur l'accompagnement des entrepreneurs et une meilleure observance de la loi, plutôt que sur la coercition.

La FCEI croit que cette approche devrait être intégrée à la LDCC. Cela serait justifié d'une part, considérant que dans plusieurs cas, les zones limitrophes compliquent l'assujettissement. Aussi, d'autre part, bien que cette loi soit vieille de 80 ans, elle est encore peu connue des nouveaux joueurs qui entrent dans le marché et, en cas de changements, très peu d'entreprises en sont informées. Ce ne sont pas tous les entrepreneurs qui font de la Gazette officielle leur lecture de chevet... Nous croyons donc que tous gagneraient à mettre en place un tel processus.

Dans un même ordre d'idée, nous pouvons également penser au concept de « divulgation volontaire » qui est en place dans d'autres organismes réglementaires. Ce concept veut qu'une entreprise qui constate qu'elle est non conforme puisse procéder à une « divulgation volontaire ». Ainsi, l'entreprise se voit imposer des sanctions financières, mais ces dernières sont réduites lorsqu'il s'agit d'une divulgation volontaire. Cette pratique favorise l'observance réglementaire et donne d'excellents résultats, surtout dans les cas où les entrepreneurs n'étaient pas nécessairement au fait des obligations qui leur incombent. Une telle pratique pourrait facilement être mise en place par les comités paritaires et favoriser une meilleure observance dans un esprit davantage collaboratif que ce qui prévaut actuellement.

La FCEI recommande que les amendes soient maintenues à leur niveau actuel.

En outre, nous recommandons qu'un article soit ajouté, afin de stipuler qu'à la première offense, aucune amende ou pénalité n'est imposée et qu'un constat - sous forme d'avertissement - soit remis, de même que les explications des obligations sur les obligations à respecter par l'employeur. Revenu Québec est un bel exemple à suivre en la matière.

Enfin, nous recommandons également qu'un processus de divulgation volontaire, assorti de sanctions réduites, soit mis en place, afin de favoriser une meilleure observance de la loi.

Conclusion

Décriée par des milliers d'entrepreneurs du Québec, nul doute que la LDCC, loi vieille de plus de 80 ans, aurait mérité d'être abolie. Il faut en effet bien rappeler qu'il s'agit d'une loi obsolète qui nuit à la croissance des PME dans les secteurs et les régions visées, en plus de semer de sérieux doutes quant à ses effets pervers potentiels en matière de concurrence déloyale, d'abus de pouvoir et de conflit d'intérêts. En effet, comment pourrait-on voir autrement une loi en vertu de laquelle des entreprises, qui sont en concurrence directe avec d'autres entreprises dans un même marché, négocient et fixent les conditions qui s'appliqueront à leurs compétiteurs directs ?

À défaut de l'abolir, force est d'admettre qu'un sérieux dépoussiérage de cette loi s'avère plus que nécessaire, ne serait-ce que pour la mettre au goût du jour en matière de gouvernance, de transparence et d'imputabilité.

Le projet de loi 53 représente un pas important en ce sens et la FCEI est satisfaite de plusieurs des modifications qui y sont proposées. Nous y avons toutefois proposé quelques amendements qui permettront de renforcer encore davantage l'équité et la saine gouvernance. Nous souhaitons que le législateur retienne ces recommandations et adopte rapidement ce projet de loi.

Nous l'avons mentionné, au cours des dernières années, plus de 1 500 entrepreneurs ont écrit aux ministres du Travail qui se sont succédé pour demander des changements à cette loi. Chaque semaine, nos représentants sur le terrain ou notre centre de services aux membres discutent avec des entrepreneurs qui se disent lésés par l'application de cette loi et les agissements de plusieurs comités paritaires. Il est donc impératif, à défaut de l'abolir, de dépoussiérer cette loi obsolète et de garantir aux PME assujetties un traitement plus équitable, plus transparent et des recours plus accessibles en cas de litige ou d'abus. C'est ce que le PDL 53 a pour objectif de faire.

Finalement, la FCEI tient à rappeler l'important travail effectué par le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre en amont de ce projet de loi et souhaite vivement que les consensus qui y ont été atteints s'y reflètent dans leur intégralité.

Sommaire des recommandations

La FCEI recommande :

Qu'un article modifiant l'article 16 alinéa 2 de l'actuelle LDCC soit ajouté au PDL 53, afin de prévoir obligatoirement que l'application des décrets (inspection, vérifications, etc.) soit, sans exception, confiée à la CNESST.

Que la disposition relative à l'abolition du décret des coiffeurs de l'Outaouais soit maintenue et qu'une révision de la pertinence de l'ensemble des décrets soit entamée.

Que le projet de loi soit amendé afin d'y ajouter des dispositions prévoyant que les entreprises de 20 employés ou moins sont exclues du champ d'application de la LDCC. Nous recommandons également qu'une étude d'impact économique de l'imposition des décrets soit effectuée, tel que le prévoit la *Politique gouvernementale sur l'allègement administratif et réglementaire*.

Que le projet de loi prévoie que les cotisations prélevées sur les salaires et versées aux comités paritaires soient intégrées aux DAS mensuelles versées par les entreprises à Revenu Québec.

Que le nouvel article 6.0.2 prévu à l'article 2 du PDL soit amendé pour y ajouter qu'en plus de la publication d'un avis sur son site Internet, le comité paritaire a aussi l'obligation d'informer directement les employeurs assujettis - que cela soit par courriel ou par lettre - de toute proposition de changement ainsi que de tout changement au décret, le cas échéant.

D'adopter tels quels les nouveaux articles 6.0.2. et 22,3. de la LDCC prévus aux articles 2 et 22 du projet de loi 53, en ajoutant seulement « ainsi que les procès-verbaux » à l'item 8 ° du nouvel article 22.3.

Que le PDL 53 soit amendé afin d'inclure, partout où ce terme figure, les termes « externes et indépendants » à la suite des termes « états financiers vérifiés ». À défaut de ce faire, nous recommandons que l'article 23 soit amendé afin d'y ajouter un paragraphe précisant que : « Le ministre, sur réception des prévisions budgétaires annuelles et des états financiers vérifiés des comités paritaires procède à une vérification comptable externe de ces documents ». Par concordance, un article 38.2 pourrait être ajouté, afin de préciser que : « Quiconque altère, détruit ou falsifie des états financiers et n'en remet pas une copie dans les délais demandés par le ministre, commet une infraction et est passible d'une amende (montants à déterminer) ».

Que le projet de loi 53 soit modifié afin de s'assurer que les comités paritaires soient soumis à la surveillance du Vérificateur général du Québec et du Protecteur du citoyen. Nous recommandons également de suggérer à ces deux organismes de porter une attention particulière aux comités paritaires le plus rapidement possible.

Que l'article 15 du PDL soit amendé afin de prévoir que le ministre soit tenu de nommer un observateur du ministère sur chaque comité paritaire.

Afin de respecter les consensus établis au CCTM et de respecter le droit des parties prenantes d'être consulté, que l'article 4 du PDL soit amendé afin d'abroger le nouvel article 6.4 qui y figure et qu'aucune dérogation à la *Loi sur les règlements* ne soit accordée.

D'abroger le paragraphe 4 ° présenté à l'article 7 du PDL parce que de dernier ouvre toute grande la porte à de potentiels conflits d'intérêts et à des décisions qui risqueraient de favoriser certains joueurs assujettis au décret au détriment de d'autres.

Que les articles 22 et 44 du PDL soient modifiés afin d'inscrire que les cotisations totales établies par arrêté ministériel ou de toute autre manière, ne peuvent excéder ½ % pour le salarié et de ½ % pour l'employeur professionnel.

L'adoption telle quelle des articles 8 à 14 du projet de loi 53 afin de confier au Tribunal administratif du travail le rôle de trancher sur les questions de double assujettissement et de conflit de champs d'application de la LDCC.

Que l'article 27 du projet de loi 53 soit adopté tel quel afin que le TAT (CRT) puisse traiter les cas de plainte concernant les agissements des comités paritaires.

Qu'un alinéa soit ajouté à l'article 6 du projet de loi 53, pour y inscrire qu'au cinq ans, le ministère du Travail administre un scrutin secret (par la poste) auprès de tous les assujettis à un décret, sur la pertinence de maintenir ou non le décret. Advenant un vote défavorable (soit moins de la majorité simple) au maintien du décret, le ministre devrait procéder à son abrogation, sans aucune autre forme de consultation.

Le statu quo au niveau des définitions contenues dans la LDCC. Dans le cas où l'article 1 du PDL serait maintenu, nous recommandons qu'il soit abrogé pour y prévoir une consultation du CCTM avant toute modification, précision ou actualisation des définitions de la LDCC.

Que les amendes soient maintenues à leur niveau actuel. En outre, nous recommandons qu'un article soit ajouté, afin de stipuler qu'à la première offense, aucune amende ou pénalité n'est imposée et qu'un constat- sous forme d'avertissement - soit remis, de même que les explications des obligations sur les obligations à respecter par l'employeur. Revenu Québec est un bel exemple à suivre en la matière.

Qu'un processus de divulgation volontaire, assorti de sanctions réduites, soit mis en place, afin de favoriser une meilleure observance de la loi.