



fccq | Fédération des chambres
de commerce du Québec

CET - 008M
C.P. – P.L. 53
Décrets de convention
collective



Pour une transparence et une imputabilité accrues au sein des comités paritaires

Projet de loi 53

Commission de l'économie et du travail

18 octobre 2016

Table des matières

À propos de la FCCQ	3
La LDCC est-elle toujours pertinente?	3
Un obstacle au développement des petites entreprises.....	4
Un processus de négociation flexible et permanent	5
Des pouvoirs accrus au ministre	5
Imputabilité des comités paritaires.....	6
Présence d'un observateur nommé par le ministre aux rencontres des comités paritaires.	6
Financement des comités paritaires.....	6
Transparence des comités paritaires	7
Abolition du décret des coiffeurs de l'Outaouais.....	7
Référence à l'arbitrage à l'article 28.1 de la Loi sur les décrets de convention collective	8
Pouvoir de surveillance de l'application des décrets	8
Conclusion	9
Résumé des recommandations de la FCCQ.....	10

À propos de la FCCQ

La Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ), fondée en 1909, défend avec ardeur les intérêts de ses membres au chapitre des politiques publiques, favorisant ainsi un environnement d'affaires innovant et concurrentiel. Grâce à son vaste réseau de plus de 140 chambres de commerce et 1 200 membres corporatifs, la FCCQ représente plus de 60 000 entreprises et 150 000 gens d'affaires exerçant leurs activités dans tous les secteurs de l'économie et sur l'ensemble du territoire québécois. À titre du plus important réseau de gens d'affaires et d'entreprises du Québec, la FCCQ est à la fois une fédération de chambres de commerce et une chambre de commerce provinciale.

La FCCQ s'emploie à promouvoir la liberté d'entreprendre qui s'inspire de l'initiative et de la créativité, afin de contribuer à la richesse collective du Québec, en coordonnant l'apport du travail de tous ses membres. La force de la FCCQ vient de l'engagement de ses membres, qui y adhèrent sur une base purement volontaire et non obligatoire, ainsi que de la mobilisation des chambres de commerce en vue de défendre les intérêts du milieu des affaires. Elle fait appel à ses membres pour enrichir ses prises de position, qu'elle clame ensuite, en leur nom, haut et fort, auprès des décideurs économiques et politiques qui ont le pouvoir de mettre le Québec sur la voie de la réussite. L'inverse est aussi vrai, alors que les membres s'inspirent de la position de la FCCQ pour alimenter le débat au sein de leur région ou de leur secteur d'activité.

La LDCC est-elle toujours pertinente?

En janvier 2012, le ministère du Travail a demandé à divers intervenants du milieu du travail, dont la FCCQ, leur opinion quant à la Loi sur les décrets de convention collective (LDCC). Après une grande consultation avec nos membres touchés par cette loi, nous avons alors émis une série de recommandations qui, nous étions et sommes toujours persuadés, permettrait d'améliorer la compétitivité du milieu du travail québécois et de ses entreprises.

Le 19 juin 2014, M. Sam Hamad, alors ministre du Travail, demandait à la CCTM, dont fait évidemment partie la FCCQ, d'émettre un avis et d'en arriver à un consensus afin de faire suite aux consultations de 2012. Un avis fut donc déposé le 4 décembre 2014, regroupant une série de points de consensus, mais également certains points ayant comme objectif de revoir certains aspects de la LDCC.

Tout d'abord, il est bien de rappeler que la FCCQ s'est toujours positionnée pour l'abolition pure et simple de la LDCC. Nous étions et nous sommes toujours d'avis que la réalité du marché du travail a fait son chemin depuis la première adoption de cette loi en 1934. Différentes législations sont venues assurer certaines balises dans le cadre des contrats de travail entre employés et employeurs québécois. Rappelons-nous qu'actuellement, le Code du travail et la Loi sur les normes du travail émettent les limites dans lesquelles ces relations de travail peuvent évoluer. La pénurie de main-d'œuvre actuelle et son aggravation annoncée par le vieillissement de la population amèneront les forces du marché à fournir de meilleures conditions de travail et une rémunération avantageuse aux travailleurs québécois. La valeur et l'utilité de la LDCC sont aujourd'hui questionnables et la diminution constante des entreprises soumises à cette loi démontre d'ailleurs l'importance de réfléchir quant à la nécessité de maintenir cette structure.

La LDCC a un impact négatif sur l'entrepreneuriat québécois en permettant à certains grands joueurs de mettre en place des barrières à l'entrée imposantes dans certains secteurs d'activités. Cette loi, vient dans son essence même, mettre un frein à l'innovation et empêche le jeu de l'offre et la demande. De telles barrières viennent rendre difficile, sinon impossible, l'avenue de petites ou très petites entreprises qui n'auraient pas les mêmes ressources que ces grands joueurs. Rappelons que les comités paritaires sont actuellement constitués par les principaux acteurs d'un secteur assujéti.

Un obstacle au développement des petites entreprises

Les décrets de convention collective sont un obstacle au développement des petites entreprises. Évidemment, une entreprise naissante doit souvent rivaliser dans son offre de service afin de se distinguer des grands joueurs qui sont déjà dans le marché. Les décrets viennent pourtant instaurer des barrières à l'entrée pour l'arrivée de nouveaux joueurs. Il est donc nécessaire de prévoir une phase tampon au cours de laquelle une entreprise a toute la latitude et la flexibilité pour s'implanter. Dans une optique d'allègement réglementaire pour les petites entreprises et afin de favoriser l'entrepreneuriat dans tous les secteurs de notre économie, nous recommandons qu'un article soit ajouté au projet de loi afin d'exclure les entreprises de moins de 20 employés à l'assujettissement des décrets de convention collective.

Un processus de négociation flexible et permanent

Le projet de loi vient notamment offrir la possibilité aux comités paritaires d'ouvrir en tout temps un décret afin d'y apporter des changements. À la manière des lettres d'ententes présentes dans le cadre de conventions collectives usuelles, cet article permet que certains irritants ou certaines situations problématiques puissent être soumis à une négociation en tout temps et non seulement à l'expiration du décret en question. La FCCQ est tout à fait en accord avec ce principe et supporte ce changement. Ces «lettres d'ententes» s'inscrivent généralement dans le cadre de discussions usuelles et quotidiennes ou face à une problématique ponctuelle. Dans la majorité des cas, il ne devrait pas y avoir de période de négociation dans le sens strict du terme, ce qui rend difficile l'application du deuxième alinéa de l'article 6.0.2. Puisqu'une demande de changement peut être effectuée suite à chacune des rencontres des comités paritaires, ne serait-il pas plus approprié qu'un avis soit fait sur le site Internet et au ministre uniquement lorsqu'une entente est conclue? Les membres du comité pouvant toujours faire la demande qu'un observateur-conciliateur les assiste.

Des pouvoirs accrus au ministre

Le projet de loi prévoit à plusieurs articles des pouvoirs accrus pour le ministre du Travail et facilite son éventuelle intervention en lui accordant l'opportunité de le faire par décret. Le milieu du travail évoluant parfois rapidement, il est nécessaire d'avoir un mécanisme rapide et efficace lorsque nécessaire afin de corriger une situation pouvant avoir des impacts majeurs pour une entreprise ou même l'économie de la province. Nous saluons par le fait même l'effort de transparence prévu par le projet de loi, obligeant le ministre d'informer et consulter le comité visé, mais également le Comité consultatif sur le travail et la main-d'œuvre (CCTM) lorsque celui-ci use de ses nouvelles prérogatives.

Nous encourageons fortement le ministre à garder en tête l'article 6 du projet de loi, lui rappelant notre position forte et constante concernant l'abolition graduelle du plus grand nombre de décrets possible. Nous recommandons d'ailleurs que le ministre mandate le CCTM afin d'amorcer l'examen immédiat de l'ensemble des décrets en regard à leur pertinence et à leur réelle nécessité afin de favoriser une saine compétition entre les acteurs des secteurs touchés.

Imputabilité des comités paritaires

À l'instar de toute organisation ayant à négocier et administrer une convention collective, les comités paritaires auront dorénavant la responsabilité légale d'éviter d'«agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés et des employeurs assujettis à un décret ou susceptibles de l'être». Quoiqu'il semble naturel que cette obligation incombât déjà aux comités paritaires, cet article insère un nouveau recours en cas de mésentente quant à l'interprétation des devoirs qui incombent aux comités paritaires.

Présence d'un observateur nommé par le ministre aux rencontres des comités paritaires.

L'article 15 du projet de loi prévoit la possibilité que le ministre délègue un observateur aux rencontres des comités paritaires. Cette mesure nous semble un bon pas pour rétablir la confiance envers les comités paritaires. Même si nous reconnaissons que cette hypothèse puisse requérir des ressources supplémentaires, nous trouvons que cette mesure devrait être obligatoire à la demande de l'une ou l'autre des parties. L'état des choses actuelles et les bonnes pratiques en matière de gouvernance imposent d'assurer une plus grande transparence et la présence d'un observateur à l'ensemble des rencontres nous semble un pas dans la bonne direction. Si les ressources du ministère ne lui permettent pas de déployer un observateur, nous recommandons au ministre d'utiliser systématiquement son droit déjà prévu à l'article 17 de la LDCC, prévoyant la nomination de membres neutres au comité.

Financement des comités paritaires

La FCCQ ne souscrit pas à l'élimination de la limite statutaire de cotisation équivalente à 0.5% de la masse salariale d'un employeur et de la rémunération des employés. Ces barèmes historiques nous semblent plus que suffisants pour remplir les besoins des comités paritaires, particulièrement si l'on modifie le mandat qui leur est imparti au niveau de la surveillance et de l'inspection, tel que décrit plus loin. L'augmentation des cotisations ne serait actuellement pas responsable alors que le gouvernement travaille activement à réduire les taxes sur la masse salariale étant imposées aux employeurs québécois.

Nous ne sommes cependant pas contre l'article 22 du projet de loi, qui prévoit que les comités paritaires puissent utiliser les fonds qui leur sont dévolus pour des activités de formation de la main-d'œuvre. Il faudra cependant s'assurer que cette offre de formation soit ouverte à l'ensemble des entreprises soumises au décret de convention collective, et non seulement à celles étant impliquées directement dans le comité paritaire. Des exigences législatives de promotions et d'affichages des formations ainsi octroyées sont indispensables.

Transparence des comités paritaires

Une simple visite de certains des sites Internet des comités paritaires réussit à nous convaincre du manque de transparence de certaines de ces organisations. Il apparaît impossible sur certains d'entre eux d'obtenir l'identification des membres du comité paritaire, encore moins un moyen de les rejoindre ou le calendrier de leurs rencontres. Nous applaudissons donc les nouvelles exigences quant à la publication obligatoire de l'identification des membres, des rapports annuels et états financiers, des règlements applicables ainsi que des ordres du jour des réunions. De plus, nous recommandons que les comptes-rendus des réunions soient également rendus disponibles sur leur site Internet. Les ordres du jour sont souvent normalisés et modifiés lors de l'amorce de la rencontre même ou alors amendés avec une série de points de varia.

Dans un esprit de saine gouvernance et à l'instar des recommandations effectuées quant à l'administration des ordres professionnels québécois dans le PL-98, il nous apparaît approprié que les membres des comités paritaires aient l'obligation de suivre une formation en matière de gouvernance et d'éthique.

Abolition du décret des coiffeurs de l'Outaouais

La FCCQ supporte la décision d'abolir le décret des coiffeurs de l'Outaouais. Ce décret était utilisé en exemple depuis plusieurs années afin de démontrer la possibilité d'abolir la Loi sur les décrets de convention collective. Alors que les salons de coiffures de partout au Québec démontrent la possibilité d'une saine compétition, ce décret restait intact, tel un vestige du passé. Il va de soi que d'abolir ce décret est un premier pas et nous réitérons la nécessité d'examiner la nécessité de maintenir l'ensemble des décrets existants. En 2014, près de 40% des coiffeurs de l'Outaouais¹ étaient mieux rémunérés que l'imposait le décret. Il s'agit

¹ Quelques données sur la coiffure en Outaouais, <http://www.cpcoiffure.ca/donnees.html>

d'un exemple flagrant que les forces du marché sont suffisantes pour assurer des salaires décents aux coiffeurs de la région et assurer une compétition adéquate. Il est également hasardeux de comparer uniquement la rémunération fixe des coiffeurs afin de comparer les salaires, considérant qu'une grande partie de leur rémunération repose également sur les pourboires et pour certains, une commission sur les ventes. Démontrer la pertinence d'un décret par la comparaison de la rémunération fixe, car celle-ci est supérieure ne tient pas en compte les travailleurs autonomes, travailleurs propriétaires, etc.

Référence à l'arbitrage à l'article 28.1 de la Loi sur les décrets de convention collective

Considérant la volonté d'éliminer toute référence à l'arbitrage, nous conseillons un petit amendement à l'article 28.1 de la Loi à ce sujet. Il serait plus approprié de faire référence au Tribunal administratif du travail.

Pouvoir de surveillance de l'application des décrets

Tout d'abord, il apparaît important de rappeler le rôle que remplissent les comités paritaires. Ils sont responsables du contrôle et de la surveillance de l'application des décrets de convention collective. Bien que le Québec soit le seul endroit en Amérique du Nord à avoir un tel système d'extension des conventions collectives, certains pays, notamment en Europe, ont une loi similaire. Or, la réglementation québécoise est la seule qui prévoit que l'application d'une telle loi soit contrôlée et surveillée par un comité paritaire. Dans les pays européens concernés, ce sont plutôt à des instances gouvernementales que ce mandat a été confié.

Ainsi, ce sont les comités paritaires qui surveillent les entreprises assujetties à un décret et qui interviennent auprès d'elles. Mais de qui sont composés ces comités ? Ils le sont de représentants patronaux et syndicaux, qui sont contractants au décret. Concrètement, cela signifie que certaines entreprises assujetties à un décret sont présentes au sein du comité paritaire alors que d'autres entreprises également assujetties au décret n'y sont pas. Les entreprises non présentes sont donc interpellées et surveillées par un comité paritaire sur lequel siègent des entreprises avec qui elles sont en concurrence directe.

La FCCQ considère que cela pourrait entraîner un traitement inéquitable et démontre pour le moins, une apparence de conflit d'intérêts. De ce fait, les comités paritaires peuvent constituer une entrave majeure à l'exercice d'une saine concurrence alors que la surveillance de l'application d'un décret devient un véhicule pour nuire à certaines entreprises. Par conséquent, le gouvernement se doit de corriger cette situation dans sa refonte de la LDCC. Il nous apparaît plus approprié que le mandat de surveillance de l'application des décrets de convention collective soit dévolue à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, dont les employés possèdent déjà une expertise et la crédibilité requise dans l'inspection des lieux de travail tout en offrant l'assurance de la neutralité nécessaire à l'application d'un décret.

Conclusion

La FCCQ tient à remercier les membres de la Commission de l'économie et du travail de lui avoir accordé l'opportunité de commenter ce projet de loi. Nous réitérons à nouveau notre point de vue sur le fait que cette loi est vouée à disparaître dans les prochaines années. Les décrets de convention collective n'ayant plus leur nécessité dans le cadre des relations de travail moderne. Les propositions que nous avons émises peuvent toutefois permettre de rehausser les normes de gouvernance en places et éviter la répétition des dérapages que nous avons connus au cours des dernières années. Une diminution rapide du nombre de décrets en vigueur pourrait par le fait même permettre une diminution importante des structures administratives et des coûts qui y sont associés.

Résumé des recommandations de la FCCQ

- La FCCQ recommande l'abolition complète de la LDCC
 - o Dans le cas contraire, la FCCQ recommande :
 - Que l'avis au ministre lors de négociation en cours de décret ne devrait être fait que lorsqu'une entente est survenue.
 - Qu'un article soit ajouté au projet de loi afin d'exclure les entreprises de moins de 20 employés à l'assujettissement des décrets de convention collective.
 - De mandater le CCTM afin d'évaluer la pertinence de l'ensemble des décrets.
 - De rendre obligatoire la présence d'un observateur nommé par le ministre à la demande d'un parti.
 - De ne pas accorder la possibilité d'augmenter les taux des cotisations pour le financement des comités paritaires.
 - D'obliger la publication des comptes-rendus des réunions des comités paritaires.
 - D'obliger les membres des comités paritaires à suivre une formation sur la gouvernance et l'éthique.
 - De modifier l'article 28.1 de la LDCC afin d'y enlever toute référence à l'arbitrage.
 - D'accorder le pouvoir de supervision de l'application des décrets à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.