

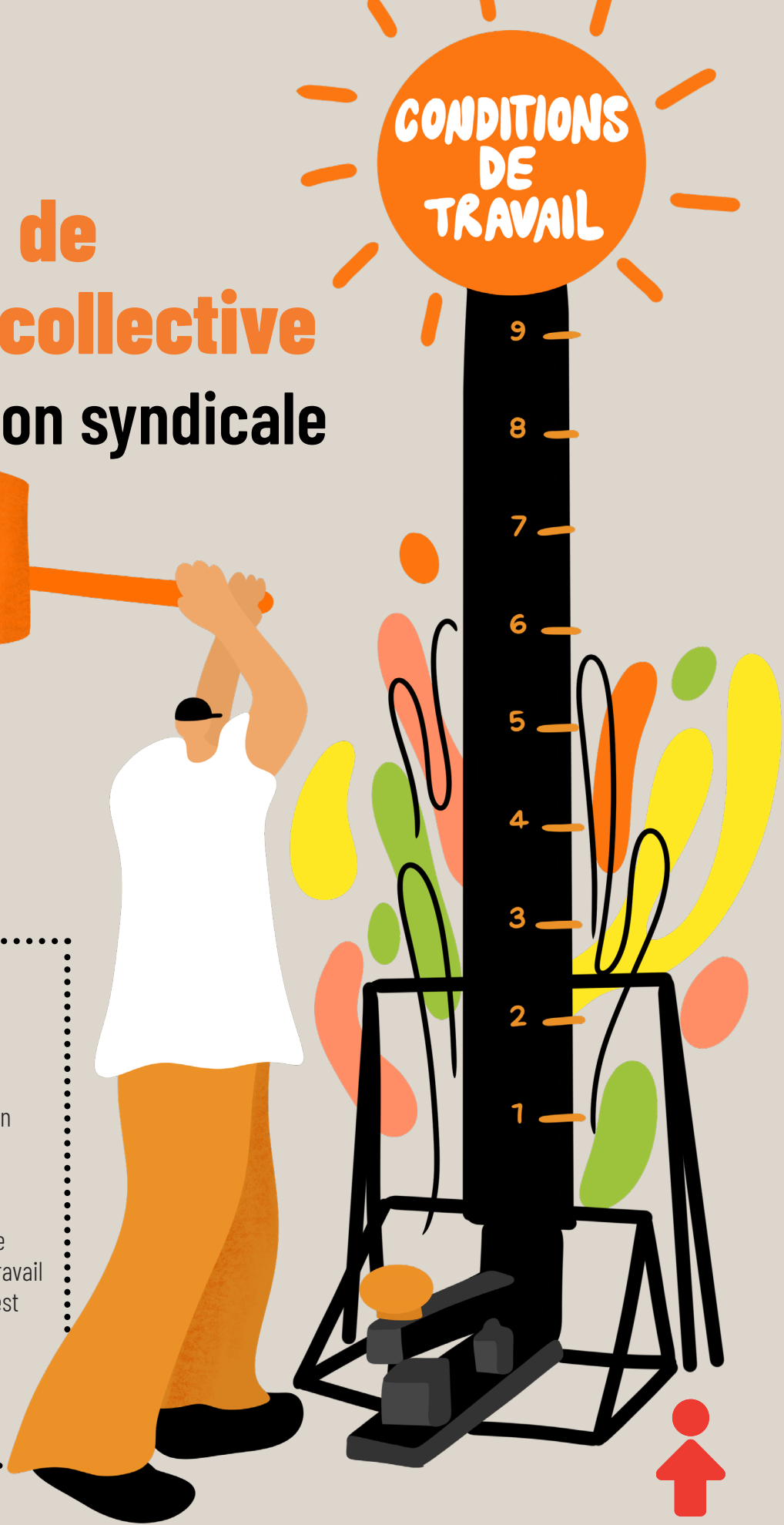
Les décrets de convention collective

Un levier d'action syndicale

Pourquoi se porter à la défense des décrets de convention collective ?

Parce que les décrets agissent comme un levier pour l'amélioration des conditions de travail dans un secteur précis et ils atténuent la concurrence déloyale entre les entreprises d'un même secteur qui se réalise au détriment des conditions de travail des salariés. Se porter à leur défense, c'est assumer notre rôle syndical sur la scène sociale, politique et économique.

Pour en savoir plus : ftq.qc.ca/décrets.



UN PEU D'HISTOIRE

La Loi sur les décrets de convention collective a été adoptée en 1934 par le gouvernement libéral sous le nom de Loi de l'extension juridique des conventions collectives. Elle est la première loi générale en matière de travail!

La loi a alors pour but de promouvoir le syndicalisme et d'améliorer les conditions de travail misérables des ouvriers, en cherchant à mettre un frein à la chute des conditions salariales en permettant, par décret, d'étendre à tout un secteur d'activité, dans une région donnée, les conditions de travail négociées par un syndicat.

Autre particularité, la loi mise sur le paritarisme. L'application d'un décret est assurée par un comité paritaire formé de représentants syndicaux et patronaux. La Loi est un véritable gain pour le mouvement syndical.

Les décrets de convention collective, c'est quoi?

C'est « une convention collective étendue juridiquement qui lie des employeurs et des salariés syndiqués ou non œuvrant dans un secteur d'activité spécifique dans une région donnée. »

La Loi sur les décrets de convention collective (LDCC) a deux grands objectifs

- 1 Assurer des conditions de travail décentes aux salariés des secteurs d'activités visés par le décret.
- 2 Atténuer la concurrence déloyale entre les entreprises d'un même secteur qui se réalise au détriment des conditions de travail des salariés.

DIFFÉRENCE ENTRE UN DÉCRET GOUVERNEMENTAL ET UN DÉCRET DE CONVENTION COLLECTIVE

Un décret gouvernemental se définit comme étant une « Décision réglementaire écrite émanant du pouvoir exécutif ».

De par sa nature, il dépouille les parties, en particulier les syndicats, de tout droit à la négociation des conditions de travail de ses membres. L'État impose alors celles-ci au détriment de droits fondamentaux de la libre négociation et de l'exercice du droit de grève.

À l'inverse, un décret de convention collective permet d'**étendre certaines dispositions d'une convention collective négociée entre un ou des syndicats et un employeur ou une association d'employeurs à tous les salariés et employeurs d'un secteur d'activité et dans une région déterminée.**

Ces derniers viennent donc appuyer le droit à la négociation, notamment dans les secteurs caractérisés par une vive compétition qui a pour effet de freiner les gains syndicaux.

Avantages de la Loi sur les décrets de convention collective

La Loi sur les décrets convention collective fait partie des outils à la disposition des syndicats pour remplir leur mission première : défendre les intérêts et les droits des travailleurs et des travailleuses. Cette loi offre donc plusieurs avantages et opportunités à la fois pour les **syndicats** et les **travailleurs et travailleuses**, parmi ceux-ci les femmes et les personnes immigrantes. Cette loi peut s'avérer tout aussi avantageuse pour les **employeurs** et le **gouvernement**.



C'est aussi des avantages pour

Les travailleurs et les travailleuses

- > Accès à des **conditions de travail supérieures** aux normes minimales du travail en permettant entre autres à des femmes et des personnes immigrantes dans les secteurs des services en particulier de bénéficier de conditions de travail décentes.
- > Possibilité d'obtenir des **avantages sociaux** comme c'est le cas pour certains décrets.
- > Capacité de faire **respecter leurs droits** via une instance de proximité qui prend en charge les plaintes, le comité paritaire.
- > Accès à une meilleure **insertion professionnelle** en permettant à des femmes et des personnes immigrantes dans les secteurs des services en particulier de bénéficier de conditions de travail décentes.

Les employeurs

- > Favoriser **l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre** en offrant des conditions de travail supérieures aux normes minimales dans des secteurs qui souffrent d'une pénurie de main-d'œuvre.
- > Permettre aux donneurs d'ouvrage **d'évaluer et de comparer les soumissions** dans le secteur des services sur d'autres critères que les coûts de main-d'œuvre.
- > Favoriser la **stabilité et la prévisibilité des relations de travail en fixant les conditions de travail.**
- > Permettre d'offrir un salaire décent et de la formation qui se traduisent par une hausse de la **productivité**, une **baisse de l'absentéisme** et une **diminution du taux de roulement** selon l'Association des comités paritaires.
- > Forcer les entreprises à se détourner d'une stratégie de bas salaire pour en adopter une axée sur **l'innovation**, la **formation**, la **productivité** et la **qualité**.

Le gouvernement

- > Favoriser un **dialogue social** qui permet l'atteinte d'un consensus.
- > Permettre de **lutter contre le travail illégal**.

Webinaires

Le sujet vous intéresse ? Inscrivez-vous à nos webinaires! Le service de la recherche de la FTQ vous invite à participer à une série de webinaires gratuit pour démystifier les décrets de convention collective.

Pour connaître les prochaines dates : ftq.qc.ca/décrets.

Les syndicats

Pour accroître leur influence dans un secteur :

- > En négociant des conditions de travail minimales pour tous les travailleurs et travailleuses d'un secteur, luttant ainsi contre les inégalités sociales;
- > En participant à la surveillance et l'application du décret via un comité paritaire;
- > En prenant part avec la partie patronale au sein du comité paritaire à des échanges portant sur les enjeux d'un secteur tels que la formation professionnelle.

Pour renforcer leur pouvoir syndical :

- > En solidifiant leur présence dans des secteurs difficiles à syndiquer (plusieurs PME, emplois précaires, fortement intensifs en main-d'œuvre, etc.);
- > En limitant les effets néfastes de la sous-traitance par l'application d'un décret à l'ensemble des acteurs patronaux d'un secteur;
- > En limitant le dumping social par la négociation d'une convention collective qui fera l'objet d'une extension juridique à tout un secteur écartant ainsi les entreprises qui tablent sur des conditions de travail médiocres pour entrer en compétition avec les autres entreprises syndiquées.

LES MYTHES

1 La Loi sur les décrets de convention collective est **ARCHAÏQUE** et **DÉPHASÉE** avec les réalités économiques d'aujourd'hui.

FAUX!

Malgré le fait que la Loi sur les décrets de convention collective a été adoptée en 1934, plusieurs secteurs, dont celui des services, se caractérisent par des réalités qui ont justifié l'adoption de la Loi :

- > Des conditions de travail précaires et des salaires peu élevés;
- > La présence d'une majorité de PME où la syndicalisation est difficile;
- > Une omniprésence du travail atypique;
- > Une concurrence vive entre les entreprises qui soumissionnent en sous-payant les travailleurs et travailleuses afin d'obtenir un contrat.

La Loi pourrait ainsi permettre d'établir des standards plus décents dans les secteurs comme l'aide à domicile et les résidences pour personnes âgées.

2 La Loi sur les décrets de convention collective **NE FAVORISE PAS LA SYNDICALISATION!**

FAUX!

Le fait que les syndicats s'intéressent au sort des non-syndiqués pourrait au contraire les rapprocher du syndicalisme. La Loi sur les décrets de convention collective n'impose que quelques normes minimales sectorielles. Il faut se syndiquer si les personnes non-syndiquées veulent améliorer encore davantage leurs conditions.

Une convention collective demeure toujours plus avantageuse qu'un décret.

3 La Loi sur les décrets de convention collective **NUIT À LA CONCURRENCE** et à la **COMPÉTITIVITÉ** des entreprises !

FAUX!

La Loi sur les décrets de convention collective permet à la concurrence de s'exercer, mais pas sur les salaires.

La Loi prévoit deux mécanismes pour assurer le maintien de la concurrence :

- > Les conditions de travail qui font l'objet d'une extension sont négociées par les parties patronales et syndicales qui connaissent les réalités de leur secteur d'activité;
- > Le ministre du Travail doit procéder à une analyse d'impacts économiques et s'assurer que le décret n'a pas d'inconvénients sérieux pour les entreprises en concurrence avec des entreprises établies à l'extérieur du Québec et ne nuit pas à l'emploi dans le champ d'application visé.

Ce document a été produit par et pour la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Notre organisation encourage la diffusion et la distribution de ses idées, valeurs et principes. Ainsi, sauf avis contraire, la reproduction en totalité ou en partie de ce document est autorisée à des fins non commerciales. La mention de la source est cependant obligatoire.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone et télécopieur: 514 383-8000
Sans frais : 1 877 897-0057 - ftq.qc.ca

Dépôt légal - 4^e trimestre 2023
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN 978-2-89639-492-0

Imprimé par le service de l'imprimerie de la FTQ