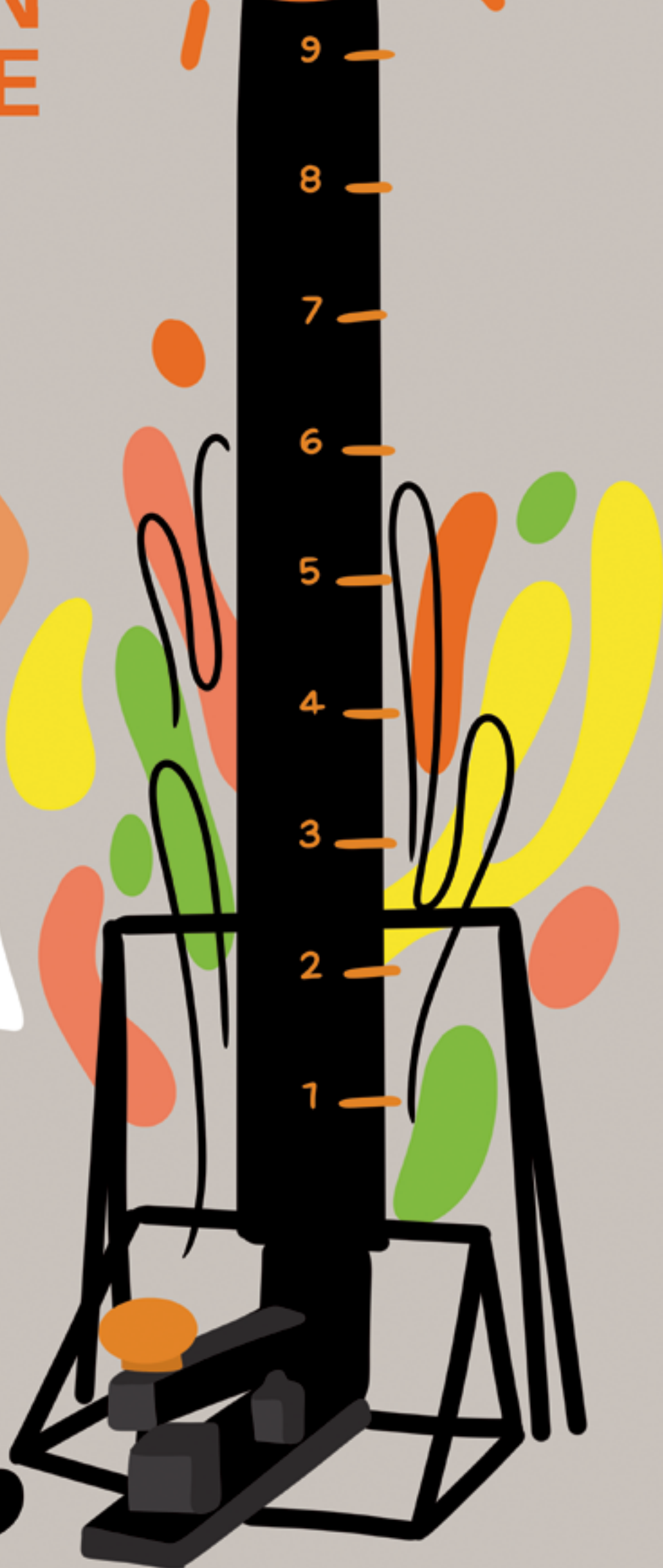


GRAND DOSSIER: DÉCRETS DE CONVENTION COLLECTIVE



CONDITIONS
DE
TRAVAIL



Nouveauté ! *Le Monde ouvrier* vous présente une nouvelle section de son journal qui sera dorénavant réservée à un dossier d'intérêt pour la FTQ. Ce dossier spécial se retrouvera toujours au centre de la publication de manière à en faire un tiré à part. Bonne lecture !

Tout savoir sur les décrets :
ftq.qc.ca/decrets.



Les décrets de convention collective, c'est quoi ?

La *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC) vise essentiellement à protéger les personnes salariées, par un décret dit de convention collective, d'une concurrence déloyale fondée sur les salaires et autres conditions de travail. **Plus précisément, un décret établit des normes minimales de travail dans une région et un secteur donné qui surpassent celles prévues à la *Loi sur les normes du travail* (LNT).**

Un outil de lutte contre les inégalités

Pour plusieurs secteurs d'activité, les décrets de convention collective peuvent contribuer à freiner la compétition sur les salaires qui se fait sur le dos des travailleuses et travailleurs. En fixant un plancher minimum pour toutes les personnes en emploi, qu'elles soient syndiquées ou non, les décrets mettent fin au dumping social¹. Plusieurs secteurs d'activités pourraient en bénéficier. Pensons aux résidences privées pour personnes âgées (RPA), au transport scolaire, à l'hôtellerie ou encore à l'économie de plateformes, où l'on trouve les Uber et compagnie. Tous ces secteurs partagent les mêmes caractéristiques : de bas salaires, une précarité d'emploi et plusieurs entreprises qui se font concurrence dans une même région ou sur l'ensemble du Québec. Soulignons que plusieurs femmes et personnes des groupes en quête d'équité constituent une part importante de la main-d'œuvre de ces secteurs. Les décrets contribuent donc à lutter contre les inégalités.

Y a-t-il de bons et de mauvais décrets ?

Un décret 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 reconnus en droit du travail, celui de la libre négociation et de l'exercice du droit de grève. À l'inverse, contrairement à un décret gouvernemental qui vise à imposer des conditions de travail, les décrets de convention collective ont pour effet d'étendre certaines dispositions d'une convention collective négociée entre un ou des syndicats et un employeur ou une association d'employeurs à toutes les personnes salariées et tous les employeurs d'un secteur d'activité et dans une région déterminée. Ces décrets 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. Donc, oui, on préfère les décrets de convention collective aux décrets gouvernementaux ! ■

1. Profiter des différences de rémunérations et de réglementation du travail entre pays pour baisser les coûts de main-d'œuvre.

Un peu d'histoire...

La *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC) est la première législation québécoise générale en matière de relations de travail. Adoptée en 1934 par le gouvernement libéral de Louis-Alexandre Taschereau sous le nom de *Loi de l'extension juridique des conventions collectives*, elle précède la *Loi sur les relations ouvrières* adoptée en 1944, l'ancêtre du *Code du travail* (1964) et de la *Loi sur les normes du travail* (1979).

C'est à la demande de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC), l'ancêtre de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), que la loi est adoptée. Elle a alors pour but de promouvoir le syndicalisme et d'améliorer les conditions de travail misérables des ouvrières et ouvriers, lesquelles sont affligées par l'échec du capitalisme durant la crise économique des années 1930. Pendant cette période, le taux de chômage bondit au Québec passant de 7,5 % en 1929 à 30 % en 1933. C'est plus de 230 000 travailleuses et travailleurs qui sont touchés par les pertes d'emplois. Simultanément, dans le même intervalle, le revenu moyen par habitant diminue d'environ 44 %.

La *Loi de l'extension juridique des conventions collectives* cherche à mettre un frein à cette 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. Il sera en revanche de courte durée. Peu de temps après son adoption, la loi sera refondue en 1936 et renommée *Loi relative aux salaires des ouvriers* suivant l'arrivée au pouvoir de Maurice Duplessis.

Désormais, le gouvernement s'octroie le droit de modifier ou d'abroger un décret sans consulter les syndicats ou les employeurs. L'année suivante, toute clause d'affiliation syndicale ou d'atelier fermé sera prohibée.

Toutefois, le retour au pouvoir des libéraux d'Adélar Godbout en 1939 permettra, sous la pression des syndicats, de rétablir en bonne partie les objectifs initiaux de loi qui prendra l'appellation, en 1940, de *Loi de la convention collective*.

Depuis l'attaque du gouvernement Duplessis, la *Loi sur les décrets de convention collective* a survécu au passage du temps. Cependant, certains événements lui ont fait perdre de son lustre et de sa vitalité.

L'adoption, en 1944, de la *Loi des relations ouvrières*, ancêtre du *Code du travail*, qui crée un véritable régime d'accréditation syndicale par établissement ainsi que l'obligation de négocier de bonne foi, fragilise la loi sur les décrets. En effet, plusieurs grandes entreprises et

syndicats ont transféré leur convention collective assujettie au régime des décrets à celui de la *Loi des relations ouvrières*, car plus adaptée à leur situation. Et depuis les années 1960, force est de constater un rétrécissement de la couverture des décrets. Parmi les événements les plus importants pour expliquer cette chute, notons le retrait en 1968 de 16 décrets couvrant plus de 100 000 personnes salariées dans le secteur de la construction qui sera désormais régi par la *Loi des relations de travail dans l'industrie de la construction*. Puis, avec l'adoption de la *Loi sur les normes du travail* en 1979 qui impose des conditions minimales de travail à l'ensemble des employeurs de la province, la pertinence du régime des décrets est remise en question.

Position de la FTQ

En 1988, le Conseil général de la FTQ adopte une résolution d'urgence sur la LDCC. Cette période est marquée par une montée du néolibéralisme. Le gouvernement libéral au pouvoir mandate un groupe de travail pour « formuler des recommandations destinées à placer les entreprises du Québec dans une situation au moins aussi avantageuse que celles de l'Ontario en ce qui concerne les conditions réglementaires qui affectent leur productivité ». Suivant la publication du rapport de ce comité, la FTQ craint que la LDCC soit abolie. Les efforts de la FTQ ont porté fruit dans la mesure où la loi ne fut pas abolie. Néanmoins, le nombre de décrets a continué

à diminuer lentement, mais sûrement. Puis, en 1996, le gouvernement décide de réviser cette pièce législative et en particulier les critères d'évaluation pour émettre ou renouveler un décret.

Ces changements traduisent la volonté du gouvernement d'insuffler des critères purement économiques et d'affaires dans une loi qui vise d'abord et avant tout à octroyer de meilleures conditions de travail à des personnes salariées. Il en résultera l'abolition de 9 décrets entre 1996 et 2000, dont 4 dans le secteur du vêtement (gant de cuir, chemise pour hommes et garçons, confection pour hommes et pour dames), lesquels régissent alors les conditions d'emploi d'environ 23 000 travailleuses et travailleurs.

Cette refonte de la loi a donc eu pour effet d'éliminer pratiquement tous les décrets dans le secteur manufacturier dans la mesure où le critère de la compétitivité a dominé le processus d'évaluation du régime. Cette évolution témoigne de l'influence politique accrue des associations d'employeurs sur le contenu des lois du travail.

Depuis, d'autres décrets ont été abolis, le plus récent étant celui sur les coiffeurs de la région de l'Outaouais. Il reste donc à ce jour plus que 14 décrets de convention collective au Québec dans 9 secteurs (voir le tableau ci-dessous). La FTQ est présente dans 12 de ces décrets, dont les 3 plus importants sont l'entretien ménager, la sécurité et l'automobile. ■

Liste des décrets de convention collective en cours

Secteur	Région	Syndicat
Décret sur l'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal	Région de Montréal	Teamsters-106 (FTQ); TUAC-501 (FTQ)
Décret sur l'industrie du camionnage	Région de Québec	Teamsters-1999 (FTQ)
Décret sur l'industrie des services automobiles	Régions d'Arthabaska, Granby, Sherbrooke et Thetford-Mines	Syndicat du secteur automobile de l'Estrie (CSN); Fédération démocratique de la métallurgie, des mines et des produits chimiques (CSD); Syndicat du secteur automobile du Centre-du-Québec (CSN)
	Régions de Chapais, de Chibougamau, de Lac-Saint-Jean et du Saguenay	Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (CSD)
	Régions de Drummond et de la Mauricie	Unifor-4511 (FTQ); Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (CSD)
	Régions de Lanaudière et Laurentides	Unifor-4511 (FTQ); Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (CSD)
	Région de Montréal	Unifor-4511 (FTQ); Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (CSD)
	Région de Québec	Unifor-4511 (FTQ); Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (CSD)
Décret sur l'installation d'équipement pétrolier	Tout le Québec	Métallos (FTQ)
Décret sur l'industrie des matériaux de construction (marbre)	Tout le Québec	TUAC-501 (FTQ)
Décret sur l'industrie de la menuiserie métallique	Région de Montréal	Syndicat des Métallos (FTQ)
Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics	Région de Montréal	UES 800 (FTQ)
	Région de Québec	UES 800 (FTQ)
Décret sur les agents de sécurité	Tout le Québec	Syndicat des Métallos, section locale 8922 (FTQ)
Décret sur le personnel de l'industrie de la signalisation routière du Québec	Tout le Québec	Syndicat des Métallos, section locale 8922 (FTQ)

Comment faire une demande de décrets de convention collective?

L'extension d'une convention collective en décret n'est pas un processus automatique. Il doit passer par une série d'étapes et d'évaluations qui relèvent du ministre du Travail. En version simplifiée, il y a cinq grandes étapes.

Un syndicat et un employeur ou une association d'employeurs **négoçient une convention collective**¹.

L'**employeur OU le syndicat** peut demander au ministre du Travail l'extension de cette convention ou une partie de celle-ci à l'ensemble

d'une industrie dans une région donnée. Des renseignements peuvent être demandés aux parties pour évaluer la demande de décret. Celui-ci sera recommandé s'il répond à certains critères, les principaux étant :

▼ Est-ce que le secteur est bien circonscrit ainsi que la région ?

▼ Est-ce que les conditions de travail que l'on souhaite étendre sont représentatives de celles que l'on retrouve de façon générale dans les entreprises du secteur et de la région visés ?

▼ Est-ce que le décret peut nuire à la concurrence des entreprises du Québec avec celles de l'extérieur ?

▼ Est-ce que le décret peut nuire de façon sérieuse à l'emploi dans le secteur et la région visés ?

Si le ministre juge la **demande irrecevable**, il doit expliquer aux parties les motifs de son refus

et leur donner l'occasion de répondre et de fournir des informations complémentaires.

Si la demande de décret est jugée **recevable**, elle sera publiée dans la *Gazette officielle du Québec*. Toute partie intéressée aura alors 45 jours pour formuler des objectifs à l'adoption d'un tel décret. Après ce délai, le ministre tranche : **il recommande ou non l'approbation du décret.** ■

1. Sauf exception du secteur automobile. Dans ce cas particulier, les parties négocient sur la base du décret existant.



Le sujet vous intéresse ? Inscrivez-vous à nos webinaires!

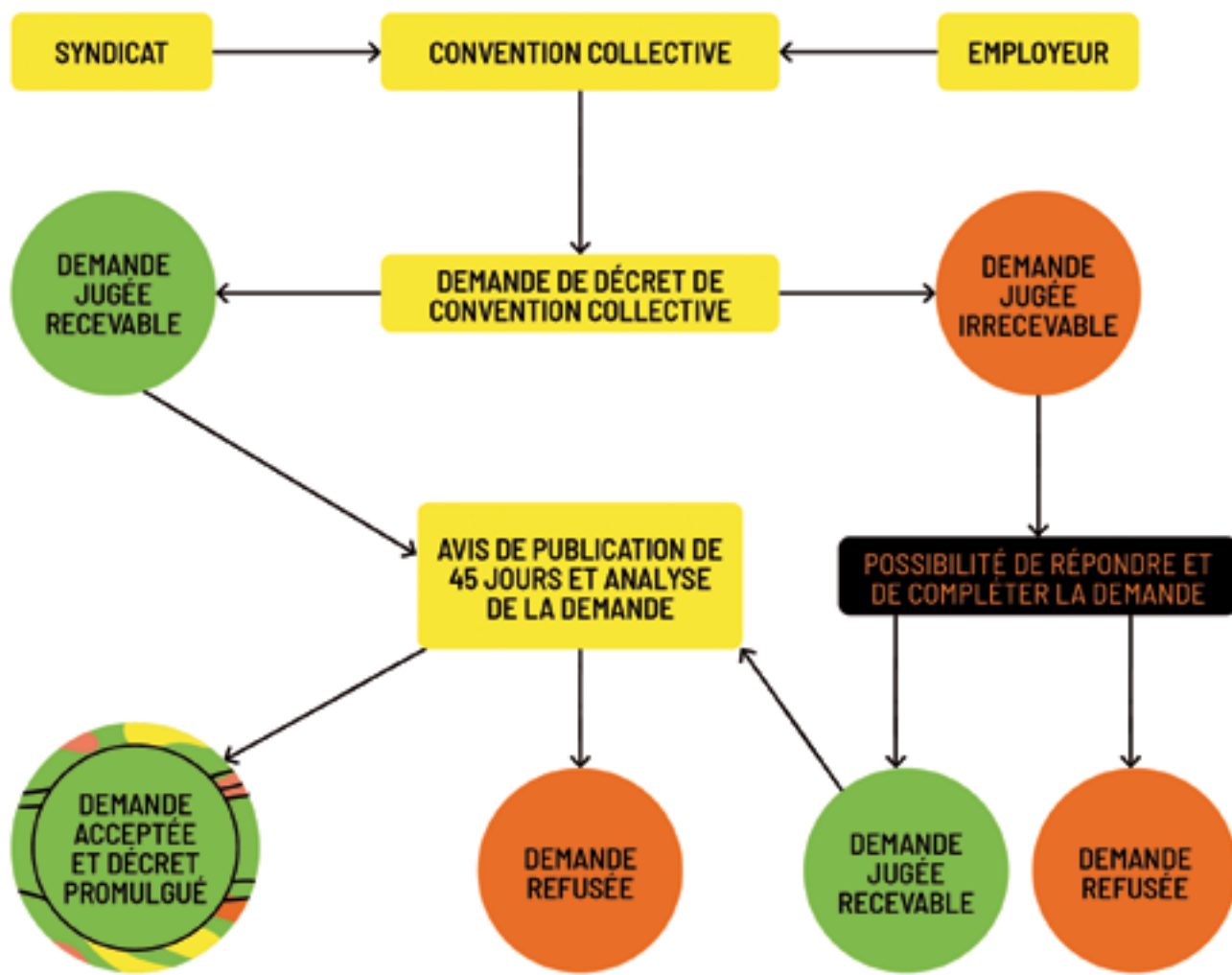
Le 18 octobre, de 12 h à 13 h, vous aurez la chance de participer au premier d'une série de webinaires pour démystifier les décrets de convention collective. Lors de ce webinar, vous aurez l'occasion de mieux comprendre ce qu'est un décret de convention collective avec Cristina Cabral, présidente de l'Union des employés et employées de service, section locale 800 (UES 800), qui représente les travailleuses et travailleurs dans deux décrets du secteur de l'entretien ménager. Par la suite, vous pourrez écouter Sylvie Nelson, présidente du Syndicat québécois des employées et employés de service (SQEES-298), qui vous expliquera pourquoi un décret serait nécessaire dans les résidences privées pour aînées (RPA). Vous aurez ensuite l'occasion de poser vos questions. Vous retrouverez les prochaines dates ici : www.ftq.qc.ca/webinaire-decrets.

Connaissez-vous votre personne représentante ?

En 2020, la FTQ a répondu à une résolution adoptée lors du 32^e Congrès demandant à la centrale de mettre sur pied un nouveau comité permanent des décrets de convention collective. Ce comité a pour rôle de mieux faire connaître les décrets, de coordonner les efforts des syndicats affiliés qui ont des décrets ou qui demandent ou souhaitent demander de nouveaux décrets, de formuler des revendications sur des améliorations souhaitées au régime des décrets, de partager de l'information et de développer des solidarités. Le comité est formé des personnes suivantes :

- Responsable politique : Magali Picard
- Conseiller politique : Hans Marotte
- AIMTA : Pierre Grenier
- CRTFQ Montérégie : Pascale St-Antoine
- CRFTQMM : Marc-Édouard Joubert
- Métallos : Martin L'Abbée
- SQEES-298 : Sylvie Nelson et Jennifer Genest
- TUAC : À venir
- UNIFOR : Olivier Carrière
- UES 800 : Cristina Cabral
- SITBCTM : Pierre-Luc Doucet

Processus de requête



Quelques mythes sur les décrets...

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

FAUX!

Même si la loi 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 difficiles et des salaires peu élevés;
- ▼ La présence d'une majorité de PME où la syndicalisation est difficile;
- ▼ Une omniprésence du travail atypique et de conditions de travail précaires;
- ▼ Une concurrence vive entre les entreprises qui soumissionnent en sous-payant les travailleuses et travailleurs 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.

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

FAUX!

La loi 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.

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

FAUX!

Le fait que les syndicats s'intéressent au sort des personnes non syndiquées pourrait au contraire les rapprocher du syndicalisme. La loi n'impose que des normes minimales sectorielles. Il faut se syndiquer si les personnes non syndiquées veulent améliorer leurs conditions.

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

Quatre secteurs, quatre réalités

Les décrets de convention collective peuvent toucher différents secteurs d'activités. Une région peut être visée, mais pas le territoire voisin. Certains existent depuis longtemps, quelques-uns sont tout récents, et d'autres restent à gagner. *Le Monde ouvrier* est allé à la rencontre de celles et ceux qui se portent à la défense des décrets de convention collective dans leurs industries. Voici un survol de quatre secteurs où l'on apprend toujours de l'autre pour avancer et tirer un maximum d'avantages.

Signalisation routière

Trois ans. C'est ce qu'il aura fallu aux signaleuses routières et signaleurs routiers pour obtenir leur décret même s'il était calqué sur celui des agents de sécurité, abrogé il y a plus de 40 ans. C'est en février dernier qu'il est entré en vigueur pour une période de deux ans. Et une modification serait sur le point d'être acceptée : une augmentation salariale de 5,01 \$ l'heure sur trois ans, alors que le salaire de base est de 18,99 \$.



Martin L'Abbée

On compte

3 500 personnes à la signalisation au Québec,

dont 1 000 syndiquées avec le Syndicat des Métallos. Une nouvelle section locale, la 9005, vient de voir le jour avec un nouvel exécutif syndical. Pour Martin L'Abbée, administrateur aux Métallos, autant le syndicat que le décret sont pertinents.

« C'est un milieu très volatile, peu syndiqué et où les gens s'impliquent peu. Avec le décret, ça les amène à s'y intéresser davantage. Et que ce soit ceux couverts par le décret ou ceux qui sont syndiqués, chacun aide l'autre à augmenter ses conditions. »

Au-delà du salaire, l'enjeu de la sécurité est la priorité. « C'est important que les gens retournent chez eux le soir », martèle le responsable du dossier, qui déplore le nombre trop élevé de morts : 1 aux 18 mois. « On travaille beaucoup au niveau législatif et réglementaire pour améliorer la sécurité sur les chantiers routiers. On travaille sur différents comités. Récemment, il y a eu un décès dans l'arrondissement Pointe-aux-Trembles à Montréal et on a rencontré la Ville pour trouver des solutions. »

Entretien d'édifices publics

Parmi les plus vieux décrets, il y a sans aucun doute ceux dans le secteur de l'entretien d'édifices publics. Ils remontent à la fin des années 1960 pour la grande région de Québec et au milieu des années 1970 pour celle de Montréal. Malgré cela, des enjeux persistent. Les délais pour promulguer un décret sont longs, notamment en raison de l'analyse d'impact économique que doit mener le ministère du Travail.

De plus, même si les inspecteurs sont « proactifs pour faire respecter les conditions, comparativement à ceux de la CNESST », les pénalités pour les entreprises qui ne s'y conforment pas sont peu contraignantes. « Quelques centaines de dollars. C'est ridicule. Et les procédures de plainte sont longues pour finalement ne recevoir qu'une petite tape sur les doigts », explique la présidente de l'Union des employés et employées de service (UES 800), Cristina Cabral, qui est aussi coprésidente du Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de Montréal et membre du conseil d'administration de l'Association des comités paritaires du Québec.



Cristina Cabral

Durant la pandémie, de nombreuses démarches ont été entreprises pour rouvrir les décrets dans le secteur de l'entretien en raison du contexte économique et social. Par contre, elles n'ont pas abouti dans le sens souhaité faute d'ouverture de la partie patronale. C'est pourquoi la prochaine négociation cet automne s'annonce ambitieuse pour rattraper l'inflation, alors que les décrets expirent en 2025.

En 2022, le décret de la grande région de Montréal couvrait plus de

15 000 travailleuses et travailleurs en sous-traitance dans les édifices publics, et à Québec, près de 9 000. Les salaires se situent au-dessus des 20 \$ l'heure.

Résidences pour personnes âgées (RPA)

Si un secteur a défrayé la chronique durant la pandémie en raison du manque de personnel, c'est bien celui des résidences pour personnes âgées (RPA). Et pourtant. « On est nettement mieux payé au McDo qu'en RPA », lance sans équivoque la vice-présidente du Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (SQEES-298), Jennifer Genest, qui rappelle que,



Garcia Saint-Fleur et Jennifer Genest

le conseiller syndical au SQEES-298, Garcia Saint-Fleur. « L'enjeu, c'est le salaire et le nombre d'heures. L'employeur est toujours dans une logique de temps partiel, alors que les travailleuses et travailleurs ont souvent besoin de deux emplois pour vivre. »

En avril 2020, le SQEES-298 et l'UES 800 ont conjointement demandé un décret de convention collective au gouvernement pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs des RPA, ce qui leur a été refusé. Et depuis, pas de déblocage en vue. Si une prime temporaire de 4 \$ l'heure a été accordée aux personnes préposées aux bénéficiaires pour les attirer, le secteur peine aussi à recruter et à retenir des auxiliaires, des cuisiniers et cuisinières, des serveurs et serveuses... En incluant la prime, le salaire demeure inférieur à 21,27 \$ et sa fin entraînerait un exode, prédit Garcia Saint-Fleur.

Le SQEES-298 rappelle que le loyer du bénéficiaire augmente chaque fois que sa santé se détériore et qu'il a un nouveau besoin, ce qui alourdit la tâche de la travailleuse ou du travailleur, sans que son salaire, lui, ne bouge pour autant.

contrairement à une chaîne de restauration rapide, on ne peut pas fermer une RPA à 20 heures, faute de bras : les services doivent continuer 24 h/24, 7 j/7.

Les conditions sont si basses que les travailleuses et travailleurs peuvent constamment changer d'emploi pour 50 cents de différence l'heure, rappelle

Automobile

L'automobile est le plus gros secteur visé par des décrets en couvrant 40 000 travailleuses et travailleurs (mécanique, carrosserie, peinture, débosselage) à travers six régions. Ces six décrets, renouvelables tous les cinq ans, offrent non seulement un salaire décent et une compétition plus saine, mais ils ouvrent aussi la voie au perfectionnement.

« Même s'ils ne sont pas censés le faire, les comités paritaires automobiles (CPA) offrent de la formation. » Félix Bélanger, président de la section locale 4511 du syndicat Unifor, cite en exemple le programme Compétences VÉ qui, depuis 2020, adapte les compétences des travailleuses et travailleurs aux véhicules électriques. « Et même si les décrets ne s'appliquent pas sur l'ensemble du Québec, le programme, lui, est offert à tous. » Un autre signe de la légitimité des comités.

De plus, chaque travailleuse touchée ou chaque travailleur touché par un décret doit réussir un test de compétence et obtenir une certification pour exercer son métier. Pour celui qui siège aussi sur le CPA de Montréal, cela garantit un standard de qualité, alors qu'ailleurs, « n'importe qui peut s'improviser mécanicien ».

C'est donc un gage de sécurité pour le public.

Et mieux, les consommateurs et consommatrices subiraient moins de pression de vente. « Dans plusieurs garages non couverts par les décrets, le salaire dépend des primes. On peut te vendre des disques, des plaquettes, des freins même si tu n'en as pas besoin. C'est pour les primes. Les personnes qui ont un salaire fixe n'ont pas à faire cela. »

Les régions visées par les décrets sont Montréal, Québec, Mauricie et Drummondville, Lanaudière-Laurentides, Saguenay - Lac-Saint-Jean ainsi que l'Estrie.



Félix Bélanger

PHOTOS FTQ