



Loi sur les décrets de convention collective :

crise de confiance et
de légitimité pour
les PME assujetties

FCEI

**FÉDÉRATION CANADIENNE
DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE**

En affaires pour vos affaires.

Septembre 2023

Introduction et mise en contexte

Depuis bon nombre d'années, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) a partagé, à plusieurs reprises, les préoccupations des propriétaires de petites et moyennes entreprises (PME) du Québec qui sont assujetties aux décrets de convention collective adoptés en vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective*¹ (LDCC). Cette dernière est appliquée par les comités paritaires. Pour rappel, un décret se définit comme suit :

« 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. [...] Son contenu vise, entre autres, des dispositions comme les salaires, les avantages sociaux et la classification des postes de travail.

Un décret est comparable aux normes du travail puisqu'il contient des conditions de travail minimales devant être offertes à l'ensemble des salariés concernés² ».

À l'heure actuelle, le Québec compte 15 décrets de convention collective en vigueur, qui englobent les secteurs d'activité suivants : l'automobile et les services automobiles, les industries (les matériaux de construction, l'installation d'équipement pétrolier du Québec, la menuiserie métallique et la signalisation routière du Québec) et les services (l'entretien d'édifices publics, les agents de sécurité, les boueurs, le camionnage)³.

Le présent rapport vise à éclairer davantage notre vision de la *Loi sur les décrets de convention collective* appliqués par les comités paritaires pour les PME québécoises, en nous basant sur des données de sondage recueillies auprès de propriétaires de PME assujettis entre les mois d'août et décembre 2022. Plus de 200 propriétaires d'entreprise ont répondu à ce sondage, alors que le nombre total d'entreprises réglementées en 2022 par ces décrets s'élève à 10 240⁴. Par conséquent, cette étude a recueilli les perspectives d'environ 2 % du total des PME visées.

Ce rapport présentera les opinions d'entrepreneurs québécois assujettis à l'un des décrets de convention collective, puis partagera leur perception à l'égard des comités paritaires. Enfin, les résultats de nos recherches dévoileront les perspectives des propriétaires de PME concernant les modifications potentielles à apporter à la LDCC dans le but d'adapter la Loi aux réalités du marché du travail et d'atténuer ainsi les éventuels déséquilibres.

¹ Légis Québec : *Loi sur les décrets de convention collective*. Consultation en ligne :

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/D-2#:~:text=Il%20est%20loisible%20au%20gouvernement,application%20d%C3%A9fini%20dans%20ce%20d%C3%A9cret.>

² Ministère du Travail, juin 2023, Décrets de convention collective. Consultation en ligne : <https://www.travail.gouv.qc.ca/faq/decrets-de-convention-collective/#:~:text=Un%20d%C3%A9cret%20est%20une%20convention,on%20ne%20peut%20y%20d%C3%A9roger.>

³ Ministère du Travail, juin 2023, Répertoire des comités paritaires et liste par secteurs. Consultation en ligne :

<https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/liste-par-themes/decrets-de-convention-collective/repertoire-des-comites-paritaires/>

⁴ Ministère du Travail, Demande d'accès à l'information par la FCEI, avril 2023, les données proviennent des rapports annuels des comités paritaires et ont été compilées par le ministère du Travail pour l'année 2022

LDCC : un écho aux normes du travail?

La LDCC, anciennement connue sous le nom de *Loi de l'extension juridique des conventions collectives*, a été adoptée en 1934 dans un contexte socio-économique et un marché du travail particuliers, marqués par la crise économique de 1929. D'après le législateur, son objectif était de corriger certains déséquilibres dans des secteurs d'activité où les relations de travail étaient considérées comme étant particulièrement précaires ou déséquilibrées. La LDCC, dont le nom date de 1940, fixe par décret les conditions de travail négociées par les parties patronales et syndicales. Plus précisément, elle fonctionne selon des règles et des procédures distinctes qui s'appliquent uniquement à certains secteurs d'activité spécifiques dans des régions données. Elle a été conçue pour garantir des normes minimales en matière de rémunération, d'heures de travail, de congés et d'autres conditions d'emploi dans ces secteurs.

La LDCC précède donc le *Code du travail* (1964) et la *Loi sur les normes du travail* (1979). Le *Code du travail* a été créé pour réglementer les relations entre les employeurs et les travailleurs, en établissant les droits et les obligations de chaque partie. Il couvre un large éventail de sujets, tels que les normes du travail, la négociation collective, les congés et les conditions d'emploi⁵. La *Loi sur les normes du travail*, quant à elle, se concentre spécifiquement sur les normes minimales de travail, telles que les heures de travail, les salaires, les congés annuels, les congés de maladie, les conditions de travail et la protection contre le harcèlement et la discrimination⁶.

Au fil des ans, le gouvernement du Québec a renforcé ces Lois au moyen de mesures réglementaires et législatives qui renforcent les droits et la protection des travailleurs et améliorent leurs conditions de travail pour qu'elles soient justes et équitables.

Avantages et impacts des décrets de convention collective

Les PME sont le moteur de l'économie québécoise. Il faut savoir que plus de 99 % des entreprises au Québec sont des PME et 72 % d'entre elles ont moins de 10 employés⁷. Elles stimulent notre économie, créent des emplois et dynamisent nos communautés. Miser sur les petites et moyennes entreprises, c'est miser sur une économie forte, d'où l'importance de cibler des mesures adéquates pour pallier les défis entrepreneuriaux et bâtir un environnement d'affaires propice à la croissance et à la compétitivité.

La FCEI s'est d'abord intéressée aux avantages (Figure 1) et aux impacts (Figure 2) des décrets de convention collective sur les entreprises assujetties. Plus précisément, elle s'interroge sur la portée d'un décret et les répercussions sur l'entreprise.

⁵ Légis Québec, *Code du travail*. Consultation en ligne : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-27?&cible=>

⁶ Légis Québec, *Loi sur les normes du travail*. Consultation en ligne : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/n-1.1>

⁷ Statistiques Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, juin 2022. Consultation en ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=3310056801>

Figure 1

Les avantages de l'application des décrets de convention collective sur l'entreprise



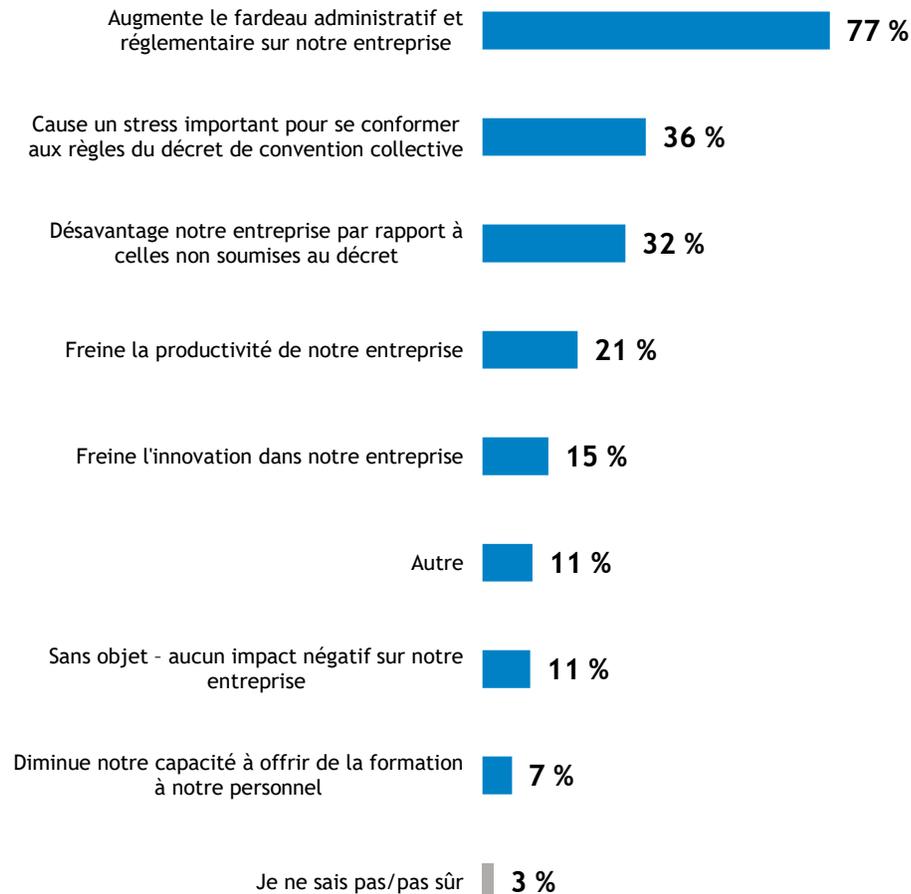
Les résultats du sondage sont clairs : 3 répondants sur 4 indiquent que l'application des décrets de convention collective n'apporte aucun avantage à leur entreprise. De plus, seuls 10 % estiment que cela permet d'améliorer les conditions de travail des employés, et 8 % pensent que cela favorise un climat plus équitable entre les entreprises du même secteur. Par ailleurs, 7 % des répondants reconnaissent que les décrets établissent une relation de travail saine avec leurs employés, et enfin, 1 % considère que les décrets permettent d'offrir des prix compétitifs sur les produits et services.

Il est particulièrement préoccupant de constater qu'aucun des répondants n'associe les décrets de convention collective à un levier de croissance pour l'entreprise. Ces résultats de sondage sont très révélateurs et suscitent un certain nombre de questionnements quant à la pertinence d'un tel régime obligatoire.

Dans cette optique, la FCEI a voulu analyser les effets néfastes de l'application des décrets de convention collective sur les entreprises assujetties.

Figure 2

Les impacts négatifs de l'application des décrets de convention collective sur l'entreprise



L'impact le plus important des décrets de convention collective, mentionné par 77 % des répondants, est l'augmentation du fardeau administratif et réglementaire pour l'entreprise. De même, 36 % signalent qu'ils engendrent un stress important pour les entrepreneurs, tandis que 32 % estiment qu'ils désavantagent les entreprises soumises par rapport à celles qui ne le sont pas.

Le coût de la paperasserie est un enjeu de taille pour les PME québécoises. Le fardeau administratif et réglementaire représente un coût annuel de 8,2 milliards de dollars au Québec. De plus, le coût total de la réglementation est près de cinq fois plus lourd à porter pour les entreprises ayant moins de cinq employés⁸.

La paperasserie exerce une pression sur l'environnement d'affaires et peut être un frein à l'entrepreneuriat et au développement des entreprises, d'où l'importance de diminuer ce fardeau pour l'économie.

⁸ FCEI, Rapport sur la paperasserie au Canada, janvier 2021. Consultation en ligne : <https://20336445.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/20336445/research/Rapport-paperasserie-au-Canada-2020.pdf>.

De plus, les décrets entravent la productivité et l'innovation de l'entreprise pour respectivement 21 % et 15 % des répondants. À contrario, seulement 1 propriétaire de PME sur 10 affirme que les décrets de convention collective n'ont aucun impact négatif sur l'entreprise. Enfin, 7 % déclarent que ces décrets réduisent la capacité de l'entreprise à offrir de la formation à leurs employés.

Dès lors, la FCEI est d'avis que ces données de sondage démontrent manifestement que les avantages de l'application des décrets de convention collective sont minimes (11 % des répondants) comparativement aux impacts négatifs plus significatifs.

Regard sur les comités paritaires

Les comités paritaires sont chargés de surveiller l'application des décrets de convention collective. Ces décrets sont négociés par des représentants patronaux et syndicaux, auxquels ils sont aussi parties prenantes. En premier lieu et à l'égard de la partie patronale, les entreprises membres et siégeant au sein des comités paritaires, principalement de gros joueurs, déterminent et négocient la convention collective qui sera ensuite imposée et étendue à l'ensemble d'un secteur et du territoire concernés.

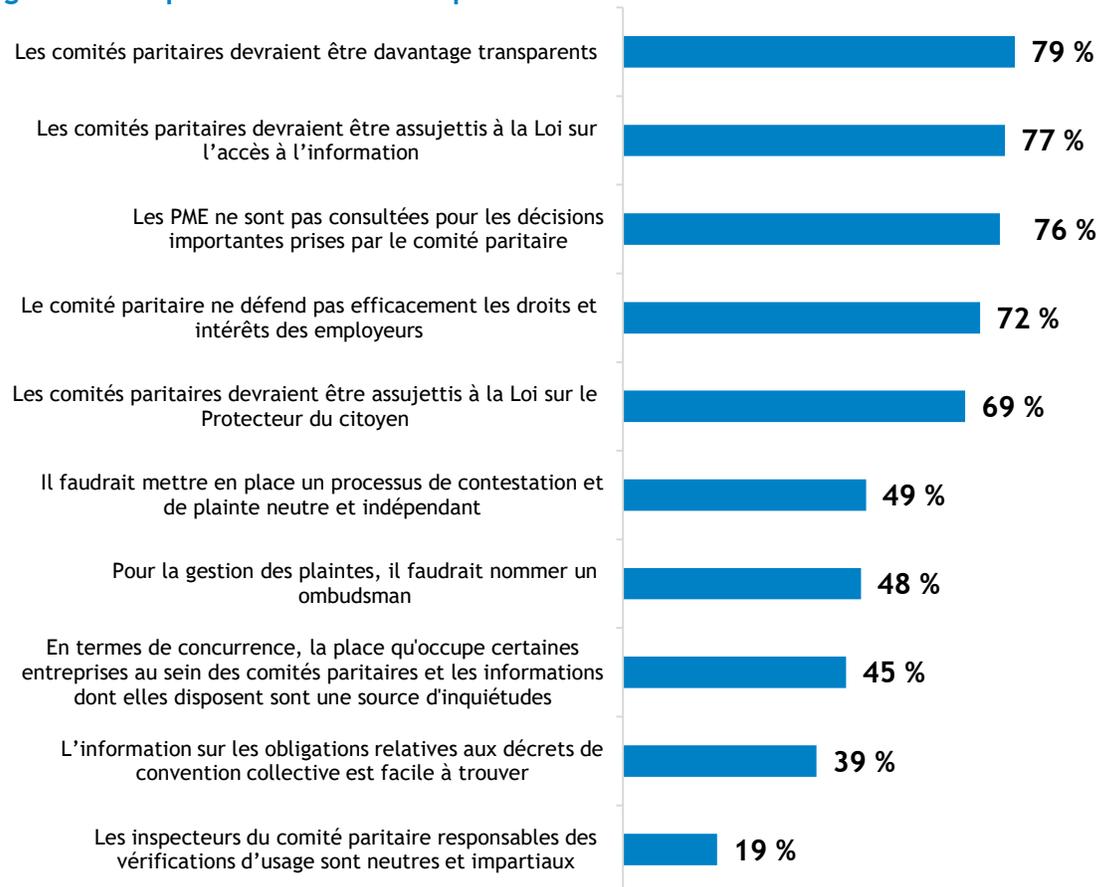
Le gouvernement du Québec délègue ainsi aux parties patronales et syndicales le soin de contrôler l'application d'une convention collective étendue par décret ou par arrêté ministériel. Si bien que les membres des comités paritaires jouent simultanément le rôle de juges et parties. Pourtant, il est important de noter que la *Loi sur le Protecteur du citoyen* (LPC) et la *Loi sur l'accès à l'information* ne s'appliquent pas aux comités paritaires. Cette situation soulève des préoccupations étant donné le pouvoir considérable des comités paritaires et les perceptions de conflits d'intérêts qui en découlent.

Afin de mieux comprendre cette réalité, cette section expose le point de vue des propriétaires d'entreprise assujettis au sujet de la direction et de la gestion des plaintes par les comités paritaires.

À la lumière des résultats de sondage obtenus, ils révèlent une rupture flagrante, voire une crise de confiance et de représentativité des entreprises assujetties et de leurs représentants à l'égard des comités paritaires.

Figure 3

Les opinions des entrepreneurs assujettis à la LDCC concernant la direction et la gestion des plaintes des comités paritaires



Transparence, neutralité, indépendance et impartialité

Les entrepreneurs ont des attentes claires à l'égard des comités paritaires, plus spécifiquement en termes de transparence et de saine gouvernance. En effet, 79 % des répondants sont d'avis que les comités paritaires devraient être plus transparents en rendant publics chaque année les rapports, les états financiers, les statistiques sur les plaintes et leur gestion, les ordres du jour, les comptes-rendus de réunions et l'identification des membres des comités paritaires.

D'ailleurs, 77 % des propriétaires de PME affirment que les comités paritaires devraient être soumis à la *Loi sur l'accès à l'information*. Cette dernière a pour objectif « d'accroître la responsabilité et la transparence des institutions de l'État afin de favoriser une société ouverte et démocratique et de permettre le débat public sur la conduite de ces institutions »⁹. En effet, très peu d'informations et de documentations officielles

⁹ Gouvernement du Canada, *Loi sur l'accès à l'information*. Consultation en ligne : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/a-1/textecomplet.html>

publiques et récentes sont accessibles sur le site internet du ministère du Travail ou sur ceux de certains comités paritaires¹⁰.

De plus, 69 % des propriétaires d'entreprise souhaitent que les comités paritaires soient assujettis à la *Loi sur le Protecteur du citoyen* dont la mission principale est de protéger les droits des utilisateurs des services publics québécois¹¹.

Près de la moitié (49 %) souhaitent la mise en place d'un processus de contestation et de plainte neutre et indépendant, comme au sein de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou au sein du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). De plus, en termes de gestion des plaintes déposées par les entrepreneurs contre les comités paritaires, 48 % d'entre eux sont favorables à la nomination d'un ombudsman¹².

Seulement 19 % des répondants pensent que les inspecteurs du comité paritaire responsables des vérifications d'usage au sein de l'entreprise sont neutres et impartiaux. Il est essentiel que les inspecteurs soient perçus comme étant objectifs, impartiaux et équitables. Leur rôle est de garantir le respect des normes et des réglementations en vigueur, en s'assurant que les employeurs se conforment aux lois et protègent les droits des travailleurs. Ce chiffre alarmant soulève de sérieuses préoccupations sur le plan de la confiance et de l'intégrité de ces inspections.

Communication, représentativité des employeurs et concurrence

Les résultats du sondage font ressortir les enjeux communicationnels. En effet, seulement 39 % des répondants estiment que l'information sur les obligations des employeurs relative aux décrets de convention collective est facile à trouver. Ainsi, il est laborieux d'assurer une conformité réglementaire quand l'information nécessaire à l'assujettissement est difficile d'accès, cela pouvant mener à d'éventuelles amendes pour non-conformité.

De plus, 76 % des répondants estiment que les entreprises ne sont pas consultées lors des décisions importantes prises par le comité paritaire. Et 72 % indiquent que cette entité ne parvient pas à défendre de manière efficace les droits et les intérêts des employeurs. Par conséquent, plus de 7 propriétaires sur 10 ne connaissent pas du tout le processus de prise de décision et remettent en question la représentativité du comité paritaire.

Une autre donnée significative à prendre en compte est que 45 % des répondants expriment leurs inquiétudes concernant la place occupée par certaines entreprises au sein des comités paritaires, ainsi que les informations dont elles disposent. Cette préoccupation met en lumière la perception d'une concurrence potentiellement déloyale et de pratiques qui pourraient affecter les salaires. Les entreprises membres des comités paritaires pourraient tirer avantage de leur position privilégiée pour influencer les

¹⁰ Ministère du Travail, juin 2023, Décrets de convention collective. Consultation en ligne : <https://www.travail.gouv.qc.ca/faq/decrets-de-convention-collective/#:-:text=Un%20d%C3%A9cret%20est%20une%20convention,on%20ne%20peut%20y%20d%C3%A9roger.>

¹¹ Légis Québec, *Loi sur le Protecteur du citoyen*. Consultation en ligne : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/P-32#:-:text=1.,membres%20de%20l'Assembl%C3%A9e%20nationale.>

¹² Gouvernement du Québec, Justice et état civil, Prévenir et régler des différends, L'Ombudsman. Consultation en ligne : <https://www.quebec.ca/justice-et-etat-civil/modes-prevention-reglement-differends/ombudsman>

décisions et les informations partagées au sein de ces comités, au détriment des autres acteurs du marché. Cela soulève des inquiétudes quant à l'équité et à la transparence du processus décisionnel au sein des comités paritaires.

Certains défenseurs du *statu quo* des comités paritaires justifient leur existence en soutenant qu'ils sont nécessaires pour prévenir la concurrence déloyale et maintenir les salaires à un niveau équitable. Cependant, ces données de sondage remettent en question cette idée et soulignent que la notion même de concurrence peut être remise en cause par la présence des comités paritaires.

Dans la prochaine section, la FCEI présente quelques changements potentiels identifiés par les employeurs à apporter à la LDCC afin qu'elle soit plus adaptée aux réalités du marché du travail et atténue ainsi les déséquilibres.

Changements potentiels à la LDCC selon les entrepreneurs

Pour près des deux tiers (64 %) des propriétaires d'entreprise, la priorité est l'abolition de la LDCC, ce qui inclut par extension les comités paritaires (Figure 4). Cette donnée très significative démontre bien l'importance d'engager une réflexion et des actions gouvernementales fortes. Lorsque nous analysons les résultats du sondage de manière plus détaillée, nous remarquons que la demande d'abolition est plus prononcée dans les entreprises comptant moins de 5 employés (71 %) par rapport à celles ayant de 5 à 19 employés (63 %). Dans ces conditions, nous considérons que les plus petites entreprises sont davantage affectées.

Figure 4

Parmi les changements potentiels à la Loi sur les décrets de convention collective suivants, pour lesquels êtes-vous le plus favorable?



Ensuite, 16 % des répondants sont en faveur de l'obligation pour les comités paritaires de rendre publics leurs rapports annuels et leurs états financiers, 14 % soutiennent le transfert des pouvoirs d'inspection des comités paritaires à une instance neutre, et 13 % préconisent un vote des entreprises assujetties sur les propositions de modification, de création ou de maintien d'un décret de convention collective.

Enfin, 12 % des répondants estiment qu'il serait nécessaire de simplifier et de redéfinir les règles entourant les activités de formation afin d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre.

Diverses mesures sont à la portée du gouvernement du Québec pour agir sur ce front. Nous l'invitons fortement à considérer l'intégralité des données de ce sondage, qui apportent un certain éclairage et contribuent à la réflexion ministérielle sur la valeur ajoutée et la pertinence de la LDCC.

Conclusion

Le ratio avantages-désavantages des décrets de convention collective régis par la LDCC et appliqués par les comités paritaires semble totalement inversé. Notre étude met en évidence le fait que les avantages liés aux décrets de convention collective sont plutôt limités, voire inexistant. En effet, 75 % des répondants assujettis révèlent que l'application de ces décrets n'apporte aucun avantage à leur entreprise. En revanche, les répercussions négatives surpassent les bénéfiques pour les entreprises y étant assujetties. Par exemple, cela engendre une augmentation des tâches administratives, une pression accrue et une position de désavantage concurrentiel par rapport aux entreprises non assujetties.

Environ 64 % des PME québécoises soumises à la LDCC réclament son abolition et celle des comités paritaires, en particulier parce qu'elles ne voient pas l'utilité d'un tel régime obligatoire et ne se sentent pas adéquatement représentées. Il ne fait aucun doute que pour les entrepreneurs, la LDCC tend à limiter les possibilités d'adaptation et d'innovation des entreprises, en les soumettant à des règles uniformes qui ne tiennent pas compte de leurs spécificités et de leurs besoins particuliers. Cela nuit à leur compétitivité sur le marché, et les empêche de se développer pleinement et de prospérer.

En dépit des efforts et des récents projets de règlements du gouvernement du Québec - qui viennent dans une certaine mesure légitimer le fait que la LDCC soit toujours en vigueur - visant principalement à mieux encadrer les comités paritaires responsables de l'application des décrets de convention collective, il apparaît que la série d'actions ponctuelles déployées n'est pas suffisante.

En fin de compte, la LDCC et les décrets de convention collective augmentent significativement le fardeau administratif, ils entravent considérablement la croissance et le développement des PME issues des secteurs d'activité assujettis dans les régions concernées. Pour un régime unique en Amérique du Nord, il ne répond clairement pas aux petites et moyennes entreprises.

Commentaires d'entrepreneurs soumis à la LDCC

« Nos salaires, nos congés et nos conditions de travail sont supérieurs à ce qu'exige le comité paritaire. Il y a des décennies, ils étaient surement utiles, mais pas de nos jours. »

Propriétaire d'une PME
Services personnels et divers, Laurentides

« Injustice et concurrence, car les entreprises qui ne sont pas assujetties au décret ont moins de frais fixes que nous. Pour ce qui est des salaires exigés, nous payons déjà au-dessus de ce qui est demandé. »

Propriétaire d'une PME
Fabrication, Centre-du-Québec

« Le rapport mensuel exige du temps et, en raison de la pénurie de main-d'œuvre, il y a beaucoup de mouvements dans le personnel et cela nécessite donc encore plus de gestion. Et au bout du compte, n'apporte pas grand-chose à l'employé... »

Propriétaire d'une PME
Commerce de détail, Mauricie

« Nous aimerions que le comité paritaire de notre région auquel nous sommes assujettis soit aboli parce que nous trouvons qu'il ne sert strictement à rien en ce qui nous concerne excepté de demander de l'argent. »

Propriétaire d'une PME
Comme de détail, Chaudière-Appalaches

« C'est une dépense inutile autant pour les employés que pour les employeurs. »

Propriétaire d'une PME
Services personnels et divers, Laurentides

« Je ne vois d'aucune façon l'utilité du comité paritaire auquel je suis rattaché. Bien au contraire. Une perte énorme de temps. Même si les cotisations versées sont plutôt « minimales » je n'y retrouve aucun avantage. Qu'il existe ou non, cela ne fait aucune différence pour mon entreprise, sauf d'augmenter la paperasse et de me faire perdre mon temps. »

Propriétaire d'une PME
Services personnels et divers, Mauricie

« Une loi qui remonte au temps des dinosaures, une antiquité, qui favorise un petit groupe d'individus. Cette loi devrait être enterrée vivante le plus rapidement possible. Certaines régions ne sont pas soumises à l'un des décrets et personne ne s'en plaint. »

Propriétaire d'une PME
Services personnels et divers, Estrie

Méthodologie

« Sondage sur les comités paritaires » – Décembre 2022, mené en ligne du 24 août au 12 décembre 2022 auprès de propriétaires de PME québécoises assujetties aux décrets de convention collective adoptés en vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC). Résultats finaux, n= 211 répondants. Considérant que 10 240 entreprises québécoises étaient assujetties en 2022 à l'un des décrets (cf. : note de bas de page n° 9), cette étude a recueilli les perspectives d'environ 2 % du total de PME assujetties. Par conséquent, nous considérons que les données de sondage offrent une perspective suffisamment intéressante pour les inclure dans le présent rapport.

Remarque : Les répondants aux questions de ce sondage pouvaient dans certains cas choisir plus d'une réponse, le total des choix de réponse peut donc excéder 100 %.

À propos de la FCEI

La FCEI est une organisation non partisane et sans but lucratif qui représente exclusivement les intérêts de 97 000 propriétaires de petites et moyennes entreprises (PME) au Canada, dont 21 000 au Québec. La FCEI a une capacité de recherche sans égal parce qu'elle est en mesure de recueillir auprès de ses membres des renseignements concrets et opportuns au sujet d'enjeux commerciaux qui ont une incidence sur leurs activités quotidiennes et leurs résultats. Elle est, à ce titre, une excellente source de données à jour dont les gouvernements devraient tenir compte quand ils élaborent des politiques qui entraînent des répercussions sur les PME canadiennes.

Visitez fci.ca pour en savoir plus.

À propos des auteurs



Clémence Joly
Analyste principale des politiques

Clémence Joly analyse et commente les projets de loi qui affectent les entreprises, rédige et crée des contenus (mémoires, rapports, lettres, etc.). Elle fait des représentations politiques sur les enjeux des PME et siège sur divers comités et groupes de travail. Elle veille à sensibiliser les différents paliers gouvernementaux dans l'élaboration des politiques publiques et agit comme porte-parole francophone dans les médias. Depuis son arrivée à la FCEI, elle a travaillé sur plusieurs rapports, dont la pénurie de main-d'œuvre et l'inflation.



François Vincent
Vice-président, Québec

François Vincent dirige l'équipe de la FCEI qui défend les intérêts des PME du Québec. Il rencontre les décideurs politiques, tant au niveau municipal, provincial que fédéral pour s'assurer que la réalité des PME est prise en considération dans l'élaboration des politiques publiques. Il analyse les projets de loi qui auront un impact sur les entreprises et intervient dans les médias au nom des PME. Il est titulaire d'un baccalauréat en communication et politique et d'un certificat en droit de l'Université de Montréal, ainsi que d'un diplôme d'études supérieures spécialisées en gestion de HEC Montréal.



FCEI

**FÉDÉRATION CANADIENNE
DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE**

En affaires pour vos affaires^{inc.}