

Les décrets de convention collective

Des particularités sectorielles à respecter

Le gouvernement du

par Jean-Claude Dufresne

Québec s'apprête à abolir les décrets présentement en vigueur dans l'industrie du vêtement. Ce faisant, il cède aux lobbys de certains groupes patronaux et au discours dominant du néo-libéralisme et de la pensée magique.

Déjà mi-mars, la nouvelle ministre du Travail, Diane Lemieux, reprenait la vieille rengaine patronale selon laquelle l'eldorado de l'emploi se pointe à l'horizon de la déréglementation. Elle annonçait alors la création de 8 000 emplois au lendemain de l'abolition des décrets. Dans un secteur d'activités où les femmes sont fortement majoritaires et où les conditions de travail frôlent souvent la médiocrité, qui paiera le prix d'un tel pari ? Par surcroît, s'il donne suite à ses annonces, le gouvernement québécois privera les syndicats et les employeurs de l'industrie du vêtement de l'outil de concertation et de décision dont ils se sont dotés depuis maintenant plus de 60 ans.

Des décrets en péril

Les origines de la *Loi sur les décrets de convention collective* remontent à 1934. Le premier décret de l'industrie du vêtement, celui de la confection pour dames, était adopté en novembre 1935. En misant sur la négociation et sur l'extension des conditions ainsi négociées à l'ensemble d'un secteur ou d'une région, la *Loi sur les décrets de convention collective* instituait une véritable coopération syndicale-patronale. Ce faisant, on comptait réduire la concurrence déloyale entre les entreprises, établir un équilibre économique dans les secteurs industriels visés et améliorer les conditions de travail des travailleurs.

Depuis plusieurs années déjà, une partie du patronat remet en question l'existence de cette loi et des décrets qui ont été adoptés sous son égide. La Centrale des syndicats démocratiques (CSD), qui regroupe des travailleurs oeuvrant dans de nombreux secteurs assujettis à des décrets de convention collective, a toujours milité en faveur d'une réforme de cette loi en vue de l'adapter aux nouvelles réalités du marché du travail, tout en maintenant la protection minimale qu'elle accorde aux travailleurs.

Quatre décrets sont mis en péril dans l'industrie du

vêtement. Ils couvrent les industries de la chemise pour hommes et garçons; du gant de cuir; du jeans; de la confection pour dames et, enfin, celle de la confection pour hommes.

Le nouveau visage de l'industrie

Dans le passé, la majorité des entreprises du vêtement intégraient la conception, la production et la mise en marché de leurs produits. Aujourd'hui, au Québec, seule la minuscule industrie du gant de cuir, avec ses 80 salariés travaillant pour 9 manufacturiers, voit l'ensemble de ses entreprises conçues sur ce modèle. Partout ailleurs, il y a eu éclatement des entreprises du vêtement. De plus en plus, les missions de conception, de production et de mise en marché relèvent d'entreprises distinctes. Les unités de production regroupant les travailleurs du secteur agissent comme sous-traitants auprès des manufacturiers.

Dans le domaine de la chemise, on retrouve près d'une entreprise en sous-traitance pour chaque manufacturier. Dans le vêtement pour hommes et garçons, le nombre d'entreprises en sous-traitance excède celui des manufacturiers dans une proportion d'environ 20 %. Enfin, dans le domaine du vêtement pour dames, alors qu'en

1980, on comptait autant de manufacturiers que de sous-traitants, on ne retrouvait plus qu'un manufacturier pour quatre sous-traitants en 1997.

La taille des entreprises a également subi d'importantes diminutions. Des statistiques produites par le Comité paritaire du vêtement pour dames sont très éloquentes à cet égard. En 1997, 75,5 % des entreprises du secteur comptaient 10 employés ou moins et 85,8 % en comptaient 20 ou moins. Ces proportions étaient respectivement de 41,6 % et de 61,3 % en 1982.

Ces modifications de la structure des entreprises ont eu des conséquences très importantes. D'une part, la syndicalisation est quasi inexistante chez les sous-traitants. Dans le vêtement pour dames, par exemple, si 33,1 % du personnel des manufacturiers était syndiqué en 1997, ce n'était le cas que pour 2,4 % des personnes à l'emploi des sous-traitants. La conséquence d'un tel déséquilibre apparaît nettement lorsque l'on constate qu'il y a un écart de près de 3,00 \$ entre le taux horaire moyen d'un employé non syndiqué et celui d'un syndiqué (9,39 \$ vs 12,33 \$).

Autre frein au libre accès à la syndicalisation et, conséquemment, à l'amélioration des conditions de

travail, cette nouvelle structuration de l'industrie a entraîné une volatilité effarante des lieux de production. L'incidence des fermetures d'entreprise est nettement plus marquée dans ce secteur d'activités. Au cours d'une période de six ans (1989 à 1994), 18,3 % de l'ensemble des entreprises du Québec fermaient leurs portes. Dans le secteur manufacturier, qui inclut l'industrie du vêtement, les fermetures touchaient 14,0 % des entreprises. Si on ne considère maintenant que les entreprises de l'industrie du vêtement pour dames, en moyenne près d'une entreprise sur quatre (24,1 %) fermait ses portes chaque année, situation qui s'est encore dégradée par la suite, puisque de 1995 à 1997, en moyenne 310 entreprises ont fermé leurs portes chaque année sur un total de 1 040. Ce qui représente un taux de fermeture de près de 30 %.

La présence très importante des femmes

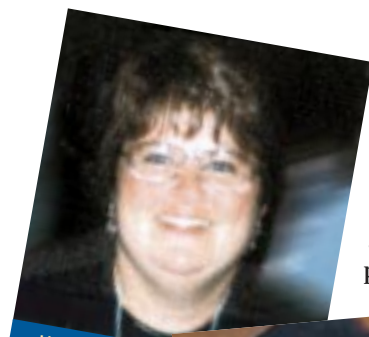
La remise en question des décrets par l'actuel gouvernement a littéralement atterré **Lise Lapointe**, secrétaire de la Fédération des syndicats du textile et du vêtement (C.S.D.). Lise travaille dans une entreprise de confection de chemises de la Beauce et c'est la convention collective négociée à son établissement qui sert d'assises au décret.

« Je n'arrive pas à concevoir que ce gouvernement, qui prétend vouloir s'attaquer à la pauvreté et qui a conduit à l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale*, s'apprête à abolir les décrets du vêtement. Dans le vêtement, ce sont essentiellement les femmes qui constituent la force de travail. Alors qu'elles ont réussi à

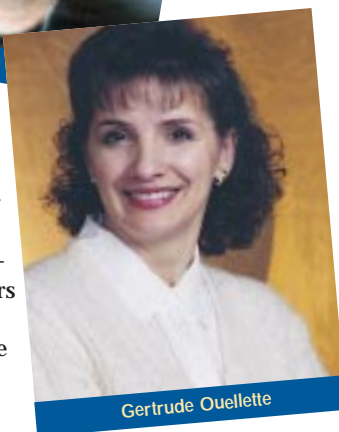
améliorer leur sort grâce aux décrets, on songe à leur enlever cette protection, protection d'ailleurs minimale lorsqu'on considère ne serait-ce qu'une minute leur condition économique. Même avec les conditions décrétées, j'ai vu tant de femmes incapables de s'absenter du travail, de perdre du salaire pour aller chez le médecin, que ce soit pour elles, leur enfant ou un autre membre de leur famille. On comprend facilement l'importance de leurs besoins lorsqu'on voit ces femmes qui utilisent divers produits pour atténuer la douleur qu'elles éprouvent aux épaules, aux coudes ou aux poignets. Ces femmes-là ont besoin de chacune des heures de paie qu'elles peuvent gagner et c'est leur survie qu'on remet en question lorsqu'on veut abolir les décrets ».

Selon le comité paritaire du vêtement pour dames, plus de 75 % de la main-d'oeuvre de ce secteur était constituée de femmes, « fréquemment soutien de famille et monoparentale ». Quelle est la perspective de la ministre du Travail à l'égard de ce groupe particulier de travailleuses ? En quoi son projet pourrait-il leur être profitable ?

« Je ne suis pas sûre que le projet de loi soit profitable à ce groupe de travailleuses. Ce qui est sûr, c'est que l'abolition des décrets va leur enlever une protection précieuse. Elles ont travaillé pendant des années dans des conditions difficiles et ont réussi à obtenir des décrets qui leur ont permis de survivre. Si on les enlève, elles vont être confrontées à des conditions de travail encore plus difficiles. C'est pourquoi je pense que le projet de loi est une mauvaise idée. »



Lise Lapointe



Gertrude Ouellette

Les intérêts et les enjeux

Malgré les consultations tenues, le gouvernement a annoncé pour le 30 juin prochain l'abrogation des décrets du vêtement. Si cette échéance a été reportée au 31 décembre 1999, le gouvernement n'a pas pour autant renoncé à son coup de force. Il se propose de remplacer

ces décrets en apportant des modifications à la *Loi sur les normes du travail*, et en établissant des normes sectorielles touchant les taux de salaire, la semaine normale de travail, les jours fériés, les congés annuels, les périodes de repas et les congés pour événements familiaux. D'un régime décidé, administré et géré selon la volonté des parties, on passerait ainsi à un régime étatique, sous le contrôle de fonctionnaires.

Bien sûr, on nous dira qu'un comité de consultation sera créé, qu'il devra être associé à l'établissement ou la modification de ces normes sectorielles et à l'élaboration de mesures proactives d'inspection, qu'il contribuera également à la formulation de mesures visant la formation de la main-d'oeuvre, la promotion commerciale, le développement des investissements et la lutte contre le travail au noir. Il n'en reste pas moins qu'on impose ainsi aux parties de perdre leur pouvoir décisionnel pour « gagner le privilège »... d'être consultées.

Une période de transition de deux ans est d'autre part envisagée pour permettre d'uniformiser ces normes sectorielles dans les quatre secteurs de l'industrie. On peut déjà prévoir la poursuite des pressions des groupes patronaux tenants de la théorie du libre-marché. Considérant le message présentement envoyé par le gouvernement aux différents intervenants de l'industrie, à quoi ressembleront ces normes uniformisées au terme de cette période de deux ans, si de telles normes existent toujours ? Pendant la période de transition, ce sont les conditions prévues aux actuels décrets, qui n'ont pas été modifiés depuis 1994, qui s'appliqueraient.

L'importance du régime des décrets

Une délégation de la CSD a rencontré le ministre du Travail, Diane Lemieux, le 16 février dernier et a vivement réagi aux orientations définies par le gouvernement. Pour la vice-présidente de la Fédération des syndicats du textile et du vêtement (C.S.D.), **Gertrude Ouellette**, qui travaille dans une usine de confection de jeans des Bois-Francs, il est inacceptable de placer les travailleuses du vêtement face à une telle incertitude.

« Dans nos milieux syndiqués, on peut se faire entendre, on a un mot à dire, que ce soit sur nos conditions de travail ou sur nos relations de travail dans l'usine. C'est tout autre chose dans les milieux non syndiqués et on sait combien ils sont nombreux. J'ai eu l'occasion de rencontrer des travailleuses non syndiquées de l'industrie du vêtement. Elles n'ont pas notre liberté d'expression.

Suite à la page 18

Elles nous ont expliqué à quel point elles n'ont aucune voix au chapitre relativement aux décisions prises par leurs employeurs. Comment ces femmes pourraient-elles résister aux pressions qu'on risque d'exercer sur elles et sur leurs conditions de travail au lendemain de l'abolition des décrets ? On les menace déjà de mettre la clef dans la porte si elles décidaient de se syndiquer. Ce n'est pas sur le dos des maigres conditions des femmes qu'on doit faire reposer le développement de l'industrie du vêtement. Avec l'établissement d'un régime de relations de travail qui assurerait le respect de toutes les femmes de l'industrie dans leur milieu de travail, on pourrait parler d'améliorer la qualité ou de réduire les délais de livraison, par exemple. C'est en misant sur l'intelligence de ces femmes, en leur laissant dire leur mot, qu'on doit travailler à améliorer la situation de l'industrie du vêtement ».

Si la CSD reconnaît que la *Loi sur les décrets de convention collective* doit être révisée, elle s'oppose avec vigueur à la capitulation à laquelle s'appête à se livrer le gouvernement. Il est clair que la loi, compte tenu de l'ouverture des marchés à la concurrence internationale, ne peut plus avoir parmi ses principaux objectifs de parer à une compétition déloyale par le biais quasi exclusif du contrôle des coûts de main-d'oeuvre. Ce qu'il faut, c'est une législation favorisant la syndicalisation, permettant de développer et de maintenir des emplois de qualité et répondant aux nouveaux défis découlant de la mondialisation des marchés. Pour ce faire, les parties

doivent conserver les pouvoirs dont elles jouissent dans le cadre des comités paritaires pour définir l'ensemble de leurs orientations. À ce chapitre, l'innovation dans la gestion, la production de qualité, la technologie nouvelle et la compétence professionnelle de la main-d'oeuvre doivent être les voies à privilégier.

L'industrie du vêtement est fortement concentrée au Québec et elle y représente le plus important employeur du secteur manufacturier. Ce secteur d'activités et les personnes qui y travaillent, des femmes pour la plupart, méritent de meilleures perspectives d'avenir que celles que leur offre le gouvernement. Si ce dernier entend baisser les bras, ce n'est certes pas le cas de la CSD qui continuera ses pressions afin qu'un nouveau régime de négociation soit mis en place dans l'industrie du vêtement. Il devra permettre un véritable partenariat et le développement d'emplois de qualité pour toutes ces femmes et ces hommes qui oeuvrent dans l'industrie du vêtement au Québec.

Décrets et employés de garage

D'autre part, avec des représentants du Syndicat national des employés de garage du Québec (C.S.D.) et du Syndicat démocratique des employés de garage du Saguenay—Lac Saint-Jean (C.S.D.), la CSD a également sensibilisé la ministre du Travail à ses revendications quant à la révision des décrets visant les salariés de garage.

Relativement au « décret des salariés de garage de la région de Québec », la CSD réclame d'une part une majoration des taux de salaire prévus au décret.

La dernière augmentation des taux de salaire du décret remonte à 1983. Le laxisme de l'État à cet égard a eu pour effet que non seulement les taux du décret sont inférieurs aux taux convenus lors des négociations du syndicat mais, en plus, ils sont inférieurs aux taux de salaire moyens payés dans l'ensemble des établissements de la région, syndiqués ou non. La même requête a été adressée relativement au « décret sur les salariés de garage de la région du Saguenay—Lac Saint-Jean ». Dans ce cas, la dernière majoration des salaires du décret remonte à 1989.

De plus, la CSD et le syndicat veulent voir les conditions relatives aux nouvelles heures d'ouverture étendues à l'ensemble des établissements visés par le décret de la région de Québec. Comme l'indiquait **Richard Beaulieu**, directeur professionnel de la Fédération démocratique de la métallurgie, des mines et des produits chimiques (C.S.D.), « particulièrement dans ce domaine, le syndicat a clairement démontré sa capacité à définir des revendications compatibles à la fois avec les intérêts de ses membres et avec les impératifs économiques et commerciaux du secteur des garages ».

Enfin, il importe de laisser aux parties le régime de qualification professionnelle qu'elles ont défini, qu'elles administrent et qui a fait ses preuves. Pour Richard Beaulieu, « le régime de qualification que nous avons mis en place assure aux consommateurs un service de qualité. Dans le domaine de l'automobile, la qualité des travaux, ce n'est pas seulement une question de concurrence ou



Richard Beaulieu

de coûts mais c'est d'abord une question de sécurité. Pour sa propre sécurité et pour celle d'autrui, la personne qui conduit son véhicule au garage doit pouvoir compter sur une main-d'oeuvre de qualité. Il ne faudrait pas perdre de vue que ce régime de qualification est le résultat d'une quarantaine d'années de concertation syndicale-patronale ». De concert avec ses syndicats affiliés et la Fédération, la CSD s'objecte à ce que cette responsabilité soit confiée à Emploi Québec.

Une loi des décrets pour l'an 2000

Le fait que tous les secteurs d'activités ne soient pas confrontés à la même problématique à l'égard du maintien des décrets ne freine en rien la volonté de la CSD de poursuivre ses représentations. Au contraire, la Centrale a toujours soutenu que la réforme qu'elle souhaite relativement à la *Loi sur les décrets de convention collective* doit tenir compte des particularités sectorielles. Quels que soient les modèles retenus, il importe de permettre aux parties de définir non seulement les conditions minimales devant s'appliquer dans un secteur d'activités mais encore les moyens par lesquels le maintien, le développement de l'emploi et de la syndicalisation de même que la poursuite de l'amélioration des conditions de travail pourront être réalisables. ☺