

TOUCHE PAS À MON DÉCRET !

**Commentaires et observations sur le
« Rapport sur l'application de la
Loi modifiant la Loi sur les décrets
de convention collective »**

**présenté au
ministère du Travail**



Centrale des syndicats démocratiques

23 octobre 2000

TABLE DES MATIÈRES

Présentation	1
Introduction : le point sur les décrets.....	2
Un peu d'histoire	5
La situation actuelle.....	11
Propositions de la CSD	21



Présentation

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) représente quelque 60 000 membres, dont 90 % oeuvrent dans le secteur privé. Les membres de la CSD sont présents dans tous les secteurs de l'activité économique du Québec, à l'exception des fonctions publiques canadienne et québécoise.

Plusieurs de nos membres travaillent dans des secteurs régis par la *Loi sur les décrets de convention collective*. La CSD est notamment une des partie syndicale contractante au *Décret sur l'industrie du meuble*, au *Décret sur l'industrie du cercueil*, de même qu'au *Décret sur l'industrie des matériaux de construction (section béton)*. Nous sommes donc heureux d'être entendus par les représentants du ministère du Travail pour faire valoir le point de vue de nos membres.

Introduction : le point sur les décrets

Depuis 1985, le nombre de décrets ne cesse de diminuer, passant de 45 à 27 au moment de la publication du *Rapport* sous étude¹. Suite au non-renouvellement des décrets de l'industrie du carton et à l'abrogation des décrets de l'industrie du vêtement, le 30 juin 2000, ce n'est plus que 20 décrets de convention collective qui sont en vigueur, dont seulement quatre dans le secteur manufacturier.

De son côté, le nombre de salariés couverts par l'un ou l'autre des décrets diminue lui aussi de manière dramatique, mais depuis 1989 seulement. Pour l'exercice 1989-1990, il y avait 150 557 salariés couverts, alors que, pour 1998-1999, il n'y en avait plus que 112 101, une diminution de plus de 25 %. Si l'on tient compte des salariés des industries du carton et du vêtement qui ne sont plus couverts aujourd'hui, il faut soustraire environ 27 000 personnes du total des salariés assujettis à un décret de convention collective. Il ne reste plus que 85 000 salariés assujettis, soit une baisse de 43,5 % en 11 ans.

Or, depuis l'adoption de la *Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction* en 1968 qui amena la disparition de tous les décrets régionaux sur l'industrie de la

¹ Selon les données publiées dans les *Rapports annuels* du ministère du Travail, de 1984-1985 à 1998-1999.

construction et, donc, le retrait d'environ 100 000 travailleurs du champ d'application des décrets l'année suivante, le nombre de salariés couverts s'était établi à 143 500 en moyenne entre 1970 et 1989. Cette stabilité en nombre absolu cachait, bien sûr, un déclin de la part relative des salariés couverts par la *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC) puisque le nombre d'emplois total, lui, continuait de croître. Ainsi, en 1970, les quelque 140 000 salariés couverts représentaient 6 % de l'emploi total, alors qu'en 1989, ils n'en représentaient plus que 4,5 %. Ce qui représente une baisse de 25 % de leur part relative en 20 ans, soit un peu plus de 1 % par année en moyenne.

Cependant, rien dans ce déclin relatif ne se rapprochait de la saignée qu'on a connue depuis 1989, une saignée due essentiellement aux hésitations de tous les ministres du Travail dans le dossier des décrets depuis 10 ans (à l'exception de Madame Louise Harel). Ces hésitations ont laissé la porte ouverte à toutes les spéculations concernant l'avenir des décrets et sont à l'origine de la cabale contre la LDCC menée par une fraction bruyante du patronat. Elles sont concordantes avec la primauté du discours " économiciste " que nous servent les divers gouvernements depuis de nombreuses années, au détriment du sens du bien commun qu'un gouvernement est pourtant censé représenter.

Ces hésitations sont en fait des (in)actions qui indiquent que l'on laisse tomber une partie des citoyens dans les griffes d'une concurrence qui pourra désormais se faire sur leur dos. Si bien qu'en 1998-1999, les 112 101 salariés couverts par la LDCC ne représentent plus que 3,3 % de l'emploi total, soit une chute de 27 % en l'espace de neuf ans seulement, ce qui équivaut à une baisse de 3 % par année en moyenne. Le rythme du déclin a donc triplé depuis que les ministres du Travail ont failli à leur tâche envers la LDCC, qui était d'envoyer un signal clair aux gens des industries assujetties à l'effet que la *Loi sur les décrets* continuerait de recevoir l'appui du ministère comme pièce importante de l'édifice législatif encadrant les relations de travail et que, donc, il fallait cesser de miner les décrets en les tenant pour responsables de tous les maux de leur industrie.

Un peu d'histoire

La *Loi sur les décrets de convention collective*² a été adoptée en 1934, en pleine crise économique ayant suivie le krach de 1929. La plupart des journaliers gagnaient, en janvier 1934, 15 cents de l'heure, alors qu'une pinte de lait coûtait 10 cents et une livre de beurre 25 cents³, sans parler de la situation des chômeurs, qui représentaient 27 % de la

² Au moment de son adoption, la loi portait le nom de *Loi relative à l'extension des conventions collectives*. De 1940 à 1964, elle changea de nom pour s'appeler plus succinctement la *Loi de la convention collective*. Depuis 1964, dans la frappe de l'adoption du Code du travail, la loi porte le nom qu'on lui connaît aujourd'hui, à savoir celui de *Loi sur les décrets de convention collective*.

³ Voir Gérard ALBERT, « La Loi sur les décrets de convention collective : cinquante ans d'histoire », dans *La loi et les rapports collectifs de travail, Actes du 14^e Colloque relations industrielles - 1985*, publié en 1984, p. 32. Aujourd'hui, le salaire horaire moyen est de 15,00 \$ l'heure, un litre de lait homogénéisé coûte 1,25 \$ et la livre de beurre 4,00 \$. Comme une pinte contient 1,41 litre, le prix de la pinte de lait serait de 1,75 \$. On peut donc constater que le coût de la vie, durant la grande crise, était environ de six à sept fois plus élevé que celui d'aujourd'hui. Et sans programmes sociaux, par-dessus le marché.

population active⁴. La grande crise, comme on l'a surnommé, a été si forte que le revenu personnel des Québécois a subi une baisse de 37,4 % entre 1929 et 1939 et la valeur brute de la production manufacturière a pratiquement diminué de moitié entre 1929 et 1933, passant de 1,1 milliards \$ à 604 millions \$⁵.

Il va sans dire que, dans ce contexte, de tous les horizons, on cherchait des solutions pour sortir de la crise. L'idée d'étendre à tout un secteur ou à une région donnée les conditions de travail de base - taux de salaire, durée et horaires de travail - négociées entre un groupe d'employeurs et un syndicat (ou un groupe de syndicats) se trouva donc en terrain fertile en 1934, surtout que le parti libéral, dirigé par Louis-Alexandre Taschereau, au pouvoir depuis 1920, commençait à être tenu pour responsable de la situation économique. Dans ce contexte, les idées nouvelles, même si elles venaient de l'extérieur de l'appareil gouvernemental, étaient plus susceptibles d'être bien reçues par des dirigeants se sentant à cours d'idées pour tenter de surmonter la crise économique qui n'en finissait plus.

⁴ Dineo Gabrielle THÉRIAC et Vincent Van SICKLE, *L'économie du Québec et de ses régions*, Québec et Montréal, Télé-université et Ed. Saint-Martin, 1994, p. 47. Avant la grande dépression, en 1929, le taux de chômage était de 4,2 % au Canada. L'année suivante, il avait déjà triplé et s'établissait à 12,9 %. En 1933, il atteignait le sommet de 27 % et il restera très élevé pendant de nombreuses années jusqu'en 1939, dix ans après le krach, il était encore à 14,1 %.

⁵ D. J. THÉRIAC et V. Van SICKLE, *L'économie du Québec et de ses régions*, 1994, op. cit., p. 47.

Au moment de l'adoption de la LDCC, la seule loi qui encadrait les relations de travail au Québec était la *Loi des syndicats professionnels* adoptée en 1924. Cette loi n'avait aucun caractère contraignant puisqu'elle n'offrait rien de plus que le droit de s'incorporer aux syndicats qui le désiraient et une pleine valeur légale à la convention collective négociée par un syndicat qui s'était incorporé. L'obligation faite à l'employeur de négocier ne viendra qu'en 1944, avec l'adoption de la *Loi des relations ouvrières*, rappelons-le. La LDCC arrivait donc à point dix ans après la *Loi des syndicats professionnels* pour accroître les droits des travailleurs.

S'inspirant des pratiques européennes et de la doctrine sociale de l'Église catholique véhiculée surtout par les Encycliques *Rerum Novarum* et *Quadragesimo Anno*⁶, cette loi a d'ailleurs été adoptée sous l'impulsion des syndicats catholiques, qui y voyaient un moyen de favoriser la bonne entente, la coopération et la concertation entre patrons et ouvriers. C'est le Père Boileau, alors aumônier de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC, fondée en 1921 et ancêtre de la CSN et de la CSD), qui rapporta cette idée d'Europe et qui réussit à convaincre le sous-ministre du Travail de l'époque, feu Gérard Tremblay, qu'un tel régime serait bon aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs⁷.

La LDCC ne fournissait alors pas un cadre nouveau à la négociation collective ni ne rendait celle-ci plus facile, puisque la *Loi des décrets* se contentait de présupposer la

⁶ Voir Hélène JOUANVILLE, « Aperçu historique du mouvement ouvrier au Québec : 1827-1976 », *Pédagogie aujourd'hui*, automne 1978, pp. 115-115.

⁷ Voir Jean BÉGIN, « Judicial Extension in Québec. A New Challenge Unique in North America », *Relations Industrielles*, vol. 48, no 4, automne 1993, p. 745.

négociation collective puisque, pour pouvoir étendre les dispositions d'une convention collective par décret, il faut, bien entendu, qu'il y ait eu au préalable une négociation collective. La loi québécoise d'extension juridique des conventions collectives entendait favoriser deux objectifs complémentaires, l'un à caractère économique, l'autre à caractère social :

- sur le plan **social**, la LDCC se trouvait à favoriser la conclusion de conventions collectives et, surtout, par l'extension juridique, elle permettait à un plus grand nombre de salariés de profiter de conditions de travail négociées qui, autrement, leur seraient inaccessibles;
- sur le plan **économique**, et c'est probablement là sa plus grande pertinence, la loi faisait en sorte de limiter la concurrence déloyale entre les entreprises en faisant en sorte que la concurrence ne se fasse pas sur le dos des travailleurs puisque les salaires et certaines autres conditions de travail devenaient les mêmes pour tous les salariés d'une industrie ou d'une région⁸.

Ce second objectif conserve sa validité aujourd'hui, peut-être même avec plus d'acuité que lors de son adoption, puisqu'avec le temps, la LDCC ne s'applique plus qu'aux secteurs où les petites entreprises sont très fortement dominantes. La LDCC avait connu un départ fulgurant puisque, six mois après avoir obtenu la sanction royale, plus de 100 000 salariés se trouvaient sous sa protection⁹. Dès sa mise en vigueur, la *Loi des décrets* couvrait environ deux fois plus de salariés que ne le faisaient alors les syndicats. En effet, en 1934, il n'y avait que 53 798 travailleurs syndiqués au Québec¹⁰.

⁸ Jean BÉGIN, « *Juridical Extension in Québec...* », 1993, op. cit., p. 746.

⁹ Gérard MÉLÉRT, « *La Loi sur les décrets de convention collective : cinquante ans d'histoire* », 1984, op. cit., p. 65.

¹⁰ Jean BÉGIN, *L'extension juridique des conventions collectives au Québec*, Les Publications du Québec, rapport remis dans le cadre de la Commission Beaudry (Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail), 1986, tableau de la page 32.

C'est avec l'adoption de la *Loi des relations ouvrières* en 1944 (qui a servi de base au Code du travail de 1964, toujours en vigueur) que les relations de travail se faisaient offrir un cadre juridique adapté au développement des grandes entreprises et que la parité était atteinte entre le nombre de salariés assujettis à des décrets et le nombre de travailleurs syndiqués, soit environ 175 000 personnes en 1944. Cette parité se maintiendra pendant une dizaine d'années, autour de 220 000 - 230 000 salariés¹¹.

Mais, grâce au nouveau cadre offert par la LRO, elle-même fortement inspirée par le Wagner Act adopté aux États-Unis en 1935, plus les salariés étaient nombreux dans un établissement, plus leur rapport de force avec l'employeur avait avantage à être encadré par un contrat de travail de type privé entre les représentants de l'employeurs et ceux de ses salariés. Par opposition, la LDCC propose un contrat de travail dit public parce que certaines de ses dispositions peuvent être étendues à d'autres parties que celles impliquées dans la négociation par voie de décret ministériel, donc par l'entremise du pouvoir public.

¹¹ J. BONNET, *L'extension juridique...*, 1986, op. cit., tableau de la page 52.

D'ailleurs, peu de temps après l'adoption de la *Loi des relations ouvrières* (LRO), des industries où l'on retrouve de grands ensembles de salariés couverts depuis une dizaine d'années par la LDCC renoncent à la protection de cette loi, pour dorénavant négocier en vertu du nouveau régime privé de la LRO. Ce fut notamment le cas de l'industrie de l'aluminium, des administrations municipales, des hôpitaux et, un peu plus tard, des policiers et des pompiers. Ainsi, à partir de 1961, le nombre de syndiqués dépassera allègrement le nombre de salariés assujettis aux décrets (353 300 versus 250 000). Avec la syndicalisation des secteurs public et para-public en vertu du Code du travail (qui vient moderniser la LRO de 1944), il est évident que le nombre de syndiqués surpassera le nombre d'assujettis. En 1966, lorsque le régime des décrets atteint son apogée, il y a tout de même deux fois plus de syndiqués que d'assujettis aux décrets (514 600 contre 266 540)¹².

¹² Encore une fois, ces chiffres sont tirés de : Jean BÉLANDER, *L'extension juridique des conventions collectives au Québec*, op. cit., 1986, tableau de la page 2.

La situation actuelle

La *Loi des décrets* est donc devenue, au fil des ans, la loi régissant les relations de travail des industries dites de concurrence, c'est-à-dire des industries où la concurrence est très forte à cause du très grand nombre de petites unités (versus les industries de monopole où, par opposition, le nombre de joueurs est très restreint et les unités sont gigantesques) et où les coûts de la main d'oeuvre représentent une forte proportion des coûts de production. C'est dans cette perspective qu'il faut concevoir l'avenir de la LDCC. Elle se doit donc de conserver toutes ses dents en vue de civiliser les rapports de travail dans des milieux de forte concurrence où, si rien n'est fait, les salariés se retrouvent, plus souvent qu'autrement, à la totale merci des employeurs.

Or, c'est précisément ce genre d'entreprise qu'il est, à toutes fins pratiques, impossible à syndiquer, dans le cadre actuel des lois du travail, qui ne favorisent pas la négociation regroupée.

Nous savons tous déjà que les plus bas taux de syndicalisation se retrouvent chez les petites et moyennes entreprises (PME), parce qu'avec un petit nombre de salariés, il est plus loisible au patron de se livrer à de l'intimidation. Cette manoeuvre a d'autant plus d'impact que les salariés visés ne bénéficieront jamais de la force du nombre pour contrecarrer les actions patronales. Ces salariés sont plus souvent qu'autrement exposés directement au " bon vouloir " du patron et se doivent d'agir dans la plus grande

clandestinité lors d'une campagne de syndicalisation pour éviter d'être l'objet de représailles, allant souvent jusqu'à la perte de leur emploi. S'avancer à visage découvert est, dans les PME, tout à fait inconcevable, alors que, dans une grande entreprise, à partir du moment où un salarié désirent se syndiquer dispose d'appuis importants parmi les travailleurs, il peut agir plus ouvertement, en sachant très bien que ses nombreux appuis ne le laisseront pas tomber si les dirigeants de l'entreprise voulaient s'en prendre à lui.

L'industrie du meuble est fort révélatrice à cet égard. Elle comptait, selon les données du Comité paritaire, 681 entreprises et 21 349 employés en juin 2000. De ces 681 entreprises, seulement 85 étaient syndiquées. Mais ces 85 entreprises syndiquées comptaient 10 469 employés, soit 49 % de la main d'oeuvre assujettie au décret sur l'industrie du meuble. C'est donc dire qu'une entreprise syndiquée comptait 123 employés en moyenne (10 469 / 85) alors qu'une entreprise non syndiquée ne comptait que 18 employés en moyenne (10 880 / 596). Et là, nous atteignons les limites du Code du travail actuel puisqu'il est très difficile d'organiser de nouveaux groupes de travailleurs dans les petites entreprises.

Sans les décrets, ces travailleurs deviendront beaucoup plus vulnérables face à leur patron puisque la possibilité de se syndiquer, en l'absence de la négociation regroupée, leur est pratiquement fermée actuellement. Et nous parlons d'expérience à la CSD, nous qui avons de tout temps organisé et représenté des plus petits groupes de travailleurs que ceux qui sont affiliés aux autres centrales syndicales du Québec.

Abroger un décret sans ouvrir de nouvelles avenues de regroupement et de négociation collective dans le Code du travail nous apparaît équivalent à livrer des travailleurs en pâture aux patrons qui auront vite fait de faire porter la concurrence sur les conditions de salaire et de travail, ce que les décrets limitent actuellement. Ainsi, grâce aux décrets, les travailleurs, particulièrement les non syndiqués, peuvent au moins jouir d'une répartition des fruits de la croissance qui leur serait inaccessible autrement. De plus, ils peuvent, au sein des comités paritaires, décider de certaines orientations de leur industrie puisqu'il s'agit là d'un lieu de concertation des acteurs sans équivalent à l'heure actuelle.

Ce pouvoir de décider via les parties contractantes syndicales nous permet de nous inscrire en faux avec une des affirmations contenues dans le rapport du groupe Lemaire¹³, qui semble guider le gouvernement dans ses actions contre la LDCC. On y prétend en effet que la LDCC ferait double emploi avec la *Loi sur les normes du travail*. Où, dans la *Loi sur les normes* retrouve-t-on ce pouvoir décisionnel entre les mains des salariés ? Nulle part !

Le régime des décrets est un régime de coopération et de concertation entre les syndicats et le patronat comme le voulaient les initiateurs de la loi en 1934, et de véritables décisions sont prises à l'égard du développement du secteur. Accepter l'abrogation d'un décret, ce

¹³ *Rapport du Groupe conseil en matière d'allègement réglementaire au premier ministre du Québec, Gouvernement du Québec, 29 mai 1998, lettre du président du Groupe conseil, M. Bernard Lemaire, au premier ministre du Québec, M. Lucien Bouchard, 1998, op. cit., p. 17.*

serait accepter sans mot dire que les parties soient dépossédées de tout pouvoir décisionnel quant au développement de leur secteur. Près de cinquante ans de coopération patronale syndicale seraient ainsi mis au rencart, au nom de quoi ? De la pseudo-nécessité d'ajuster les conditions de travail et de salaire au niveau de la concurrence extérieure.

Nous ne sommes pas les seuls à considérer qu'il s'agit d'une pseudo-nécessité. Et nous sommes en bonne compagnie : messieurs Gérard Hébert, un grand spécialiste québécois du régime des décrets de convention collective, et Peter F. Drucker, l'économiste américain de réputation internationale. Nous le soulignons déjà dans notre mémoire de 1994 devant la Commission de l'économie et du travail¹⁴ dans le cadre de la consultation sur le *Rapport du comité interministériel sur les décrets de convention collective*, lui-même déposé en février 1994.

En 1983, Gérard Hébert répondait à ceux qui soulevaient que les décrets les empêchaient de faire face à la concurrence sur le plan mondial :

En clair, cela veut dire que les salaires sont un facteur [de compétitivité], mais qu'ils ne sont pas le seul facteur, et probablement pas le plus important. Le caractère concurrentiel des entreprises ne saurait donc être relié uniquement au type de relations de travail qu'on y trouve. Le régime des décrets ne peut, à lui seul, déterminer le statut concurrentiel ou non d'un secteur industriel.¹⁵

¹⁴ *Pour une Loi des années 2000 : une réforme s'impose*, mémoire de la CSD présenté devant la Commission de l'économie et du travail, mai 1994, pp. 15 à 15 [48 pages].

¹⁵ Gérard Hébert, « La Loi sur les décrets de convention collective : cinquante ans d'histoire », paru dans *La loi et les rapports collectifs de travail, les actes du quatrième colloque relations industrielles*, Presses de l'Université de Montréal, 1985, p. 105 [pp. 81 à 107].

Dans son livre, Je vous donne rendez-vous demain : la société post-business, Peter F. Drucker est très clair en soulignant en tête de chapitre que « [I]es faibles coûts de main d'oeuvre ne constituent plus un avantage concurrentiel ». Il ajoute :

Le niveau des salaires des cols bleus a de moins en moins d'influence sur la compétitivité mondiale. Certes, la production est toujours un facteur important et même de plus en plus déterminant. La qualité, la conception, le service, l'innovation et le marketing prennent également de l'ampleur. Seuls les salaires des ouvriers, en tant que coûts directs, deviennent un facteur négligeable.

La raison en est que le travail des cols bleus ne pèse plus suffisamment dans les coûts totaux pour que les faibles salaires puissent encore procurer quelque avantage concurrentiel.

...Les salaires des cols bleus représentent aujourd'hui 18 % des coûts totaux de l'industrie manufacturière américaine contre 23 % il y a seulement quelques années. Leur part diminue rapidement à mesure que la productivité s'améliore...

...Il ne s'agira plus d'une concurrence basée sur les différents coûts de main-d'oeuvre mais sur les compétences de management : la productivité du travail fondée sur le savoir et l'argent, la technologie, la gestion des risques de change, la qualité, la conception, l'innovation, le service et le marketing.¹⁶

¹⁶ Peter Drucker, *Je vous donne rendez-vous demain : la société post-business*, Edition Maxima Laurent du Mesnil, 1992, 410 pages.

(Nos soulignés).

Pour sa part, la CSD ne croit pas que l'amélioration de la compétitivité réside dans la diminution des salaires ou encore dans l'abrogation de la Loi des décrets de convention collective. Nos expériences dans des entreprises manufacturières et des services nous montrent que leur succès dépend de la concertation entre patron et syndicat pour l'amélioration de la productivité, de la qualité, des relations de travail, de la santé et la sécurité au travail et par conséquent la compétitivité de l'entreprise. Se priver du savoir-faire et de la participation des travailleuses et des travailleurs, c'est pour l'entreprise se priver de sa force principale.

Au contraire d'une stratégie de bas salaires, dans le contexte de mondialisation de l'économie, la CSD croit que les pressions grandissantes sur les marchés rendent nécessaire une vaste concertation pour relancer les industries assujetties. Ce n'est surtout pas le temps d'abolir le lieu de rencontres que sont les comités paritaires, du moins sans les avoir remplacé par une autre structure, permettant la participation des parties à l'administration des conditions de travail et à la relance de ces industries.

Le gouvernement doit jouer son rôle de régulateur des forces du marché. Il ne doit pas céder aux pressions des aventuriers des relations de travail, ces employeurs peu nombreux mais bien connus pour leur discours antisocial, ceux pour qui les conditions dans lesquelles évolue la main-d'oeuvre sont sans importance et viennent grever leurs profits. Car, si pour eux, le libre-échange signifie compétitionner en nivelant les salaires et conditions de travail avec le Mexique, le gouvernement ne doit en être complice. Ce n'est d'ailleurs pas sur de telles bases que s'édifiera la société que nous souhaitons.

Des propositions pour moderniser véritablement la *Loi sur les décrets de convention collective*, la CSD en a développé plusieurs, dont la plus importante est la concertation des acteurs des industries assujetties. Nous proposons une véritable concertation entre les acteurs car se borner aux coûts de main-d'oeuvre pourrait avoir pour résultat d'aggraver la pénurie de main-d'oeuvre qui touchent présentement les industries dites traditionnelles. Ainsi, selon l'enquête récente menée par le Comité sectoriel de la main-d'oeuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine¹⁷, 69 % des entreprises de ces secteurs procédaient, au moment de l'enquête, à du recrutement de personnel qualifié. Or, presque toutes (68 %) disaient éprouver des difficultés importantes pour se doter en ressources humaines qualifiées.

¹⁷ Selon le communiqué de presse émis par le Comité sectoriel, le 14 septembre dernier. L'enquête a été menée auprès de 312 entreprises de cinq employés et plus. « De ce nombre, 239 entreprises ont répondu [elles embauchent 15 630 employés au Québec], ce qui représente 80 % du total et 45 % des employés des trois industries. Compte tenu de l'excellent taux de réponse obtenu (77 %) et de celui de ces entreprises sur le marché de l'emploi, la marge d'erreur se situe à moins de 5 %, nous fûtes sur dix ».

Le gouvernement ne doit pas entériner l'abrogation du décret du meuble parce que, selon toute évidence, ce remède serait pire que le mal puisqu'il pourrait priver l'industrie de la main-d'oeuvre dont elle a désespérément besoin pour poursuivre sa croissance fulgurante. Soulignons que l'industrie du meuble a affiché une croissance annuelle de 20 % à 25 % au cours des cinq dernières années et qu'en 1999, elle a connu une croissance de 22,5 %, comparativement à une croissance de 3,8 % pour l'ensemble de l'économie du Québec. Ce n'est donc pas le décret qui l'empêche de croître, surtout qu'en 1999, les exportations de meuble ont représenté 53 % de la production totale au Québec¹⁸. Si les meubles québécois sont compétitifs sur les marchés d'exportation, comment peut-on associer le décret au manque de compétitivité de l'industrie ?

L'industrie du meuble a tellement crû ces dernières années que le niveau d'emploi a lui aussi explosé¹⁹. Si, en 1995, l'industrie de comptait que 12 123 salariés, ils sont, en 1999, rendus au nombre de 19 094. Et au 30 juin de l'an 2000, on en dénombrait 21 349. Le nombre d'emplois a donc crû de 75 % en l'espace de six ans. Voudrait-on tuer la croissance dans l'oeuf en permettant à certains employeurs de faire pression sur les autres en réduisant les conditions de travail de leurs salariés qui, soulignons-le, ne gagnent que 7,40 \$ de l'heure à l'embauche en vertu du décret ?

Selon la CSD, c'est d'un grand coup de fouet dont les industries assujetties ont plus que jamais besoin pour sortir des sentiers battus de la déreglementation. Il est grandement

¹⁸ Les données sur la croissance et les exportations de l'industrie du meuble proviennent du Comité sectoriel de la main-d'oeuvre des industries des potes et finîtes, du meuble et des armoires de cuisine.

¹⁹ Les données sur l'emploi proviennent du Comité paritaire de l'industrie du meuble.

temps que l'on cesse de toujours s'en prendre aux mêmes, en culpabilisant les travailleuses et les travailleurs, dont le salaire moyen est d'ailleurs parmi les plus bas, et en rendant leurs conditions de travail supposément exceptionnelles responsables des difficultés des industries.

Pour rendre durable la croissance des secteurs économiques comme celui du meuble, il faut développer une main-d'oeuvre qualifiée, stable et prête à relever le défi de la qualité. Et les conditions à cela sont l'établissement d'une concertation véritable dans les entreprises, basée sur le respect de la dignité et de l'intelligence des personnes et l'ouverture d'un dialogue sur une base paritaire entre les différents acteurs de l'industrie, afin de mettre en application des stratégies efficaces pour faire face à la compétition.

En ce sens, nous recommandons que les comités paritaires ne se contentent plus de surveiller l'application des décrets, mais qu'ils commencent à faire dès aujourd'hui, s'ils ne le font déjà, de l'observation prospective et de l'orientation des secteurs économiques. Comme le dit si bien Gérard Hébert, le spécialiste québécois du régime des décrets de convention collective :

les comités paritaires concernés pourraient s'adonner à des activités inappréciables en la matière....

Au niveau des secteurs, compte tenu du contexte actuel et de ce qu'on peut prévoir pour les années à venir, la concertation entre les agents économiques -et le gouvernement si possible- s'avérera une nécessité. Il faudra des organismes qui surveillent constamment l'état de santé de chaque secteur industriel, qui trouvent des solutions appropriées aux

problèmes soulevés et qui aident à leur réalisation. Les premiers secteurs concernés sont évidemment ceux de la production; à ce sujet, il ne faut pas oublier que l'avenir ne semble pas aux très grandes entreprises, mais à celles de petite dimension, où le régime de l'extension des conventions collectives s'applique particulièrement bien.

Certains comités paritaires ont amorcé des réflexions de cette nature. Il faudrait qu'ils intensifient leurs efforts en ce sens, et que d'autres emboîtent le pas, pour qu'éventuellement cette fonction leur soit reconnue officiellement. Aucun organisme n'est mieux placé que le comité paritaire pour remplir cette fonction d'observateur et d'orienteur des secteurs concernés...

L'évocation de cette possibilité peut paraître futuriste. Mais outre la formation et la qualification professionnelles, ce domaine d'investigation et de prospective de la part des comités paritaires apparaît comme l'épanouissement normal de ce qu'ils ont vécu depuis leur établissement, malgré l'hostilité qu'ils ont subie de la part de bien des adversaires. Un tel renouvellement des comités paritaires me semble une nécessité, pour leur survie, pour leur progrès et pour celui de toute notre société.²⁰

²⁰ Gérard Hébert, « Le renouvellement du régime des décrets de convention collective », paru dans *Relations industrielles*, vol. 45, no 2, 1990, pp. 410, 411 et 412 [pp. 404 à 415].

Propositions de la CSD

Considérant que l'industrie du meuble est une industrie de concurrence très vive où, en l'absence de réglementation, les salariés seraient soumis à l'arbitraire patronal le plus total, au règne des rapports individuels de travail où la négociation est impossible, où le contrat d'adhésion dominerait la scène (« tu prends ce que je te donne ou tu prends la porte »);

Considérant que le régime des décrets existe depuis plus de soixante ans et qu'il a contribué à civiliser les relations de travail dans les industries assujetties et à rendre les conditions de travail supérieures à celles prévues à la *Loi sur les normes du travail*;

Considérant que le Québec est une société de droit et que le droit à la négociation collective est reconnu aussi bien ici que sur la scène internationale (notamment par les conventions de l'Organisation internationale du travail, l'OIT);

Considérant que le régime des décrets permet une certaine répartition de la richesse dans les milieux de travail, en limitant la prolifération du phénomène des *working poors*;

Considérant que le Code du travail actuel ne pourra jamais remplacer les bénéfices accordés aux salariées par l'actuel régime des décrets;

Considérant que la LDCC ne fait double emploi ni avec le Code du travail ni avec la *Loi sur les normes du travail*;

1°- La CSD affirme la nécessité de maintenir l'extension juridique de manière à préserver les effets bénéfiques du régime pour les salariés et pour les PME.

2°- La CSD considère comme anti-démocratique et anti-social que le gouvernement prive des salariés d'un droit aussi fondamental que celui de bénéficier des fruits d'un régime de rapports collectifs de travail, en s'appuyant uniquement sur les représentations d'un certain lobby patronal.

3°- La CSD considère que le rôle des comités paritaires devrait être élargi à l'observation prospective et à l'orientation des industries assujetties parce qu'ils sont le lieu de concertation le mieux placé pour remplir cette fonction.