

Montréal, le 15 janvier 2021

Monsieur Jean Boulet  
Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Par courriel [ministre@mtess.gouv.qc.ca](mailto:ministre@mtess.gouv.qc.ca)

**Objet : Demande d'abolition de la Loi sur les décrets de convention collective ou mise en place d'une grande consultation sur l'adhésion à cette Loi des entreprises assujetties**

Monsieur le Ministre,

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) est le plus grand regroupement de petites et moyennes entreprises (PME) au Canada, réunissant quelque 110 000 propriétaires dont 24 000 membres au Québec, opérant dans tous secteurs d'activités. Dès l'apparition de la crise de la COVID-19, nous nous sommes mobilisés à soutenir les dirigeants des PME québécoises qui passent une des plus éprouvantes périodes de leur carrière.

Depuis le début de la pandémie et dans ce contexte de crise sanitaire, nous réalisons régulièrement des sondages auprès de propriétaires de PME canadiennes et québécoises pour connaître leurs préoccupations, leurs défis et leurs éventuelles propositions. Nous sommes en communication constante et variée avec le milieu des affaires afin qu'ils nous partagent au mieux et sans filtre, leurs réalités et actualités entrepreneuriales. C'est pourquoi, nous sommes persuadés que notre expertise de la PME et de l'économie apportent un réel éclairage quant au marché du travail et à l'économie du Québec.

Par la présente, nous tenons à vous partager nos commentaires à l'égard de la [Loi sur les décrets de convention collective \(LDCC\)](#). Tout d'abord, c'est avec une grande satisfaction que nous avons appris l'abolition du Décret de la coiffure dans la région de l'Outaouais. Cependant, nous constatons régulièrement dans la Gazette officielle du Québec des modifications aux décrets, notamment concernant des augmentations importantes des charges salariales des employeurs en pleine pandémie. Nous constatons également que les incohérences quant à la LDCC demeurent. En effet, comment expliquer qu'un décret, celui de la métallurgie métallique, a un rayon d'application de 160 km de l'Île de Montréal ? Comment expliquer les disparités et le non-assujettissement de certaines régions aux décrets sur l'automobile ? Comment s'assurer que les petites entreprises assujetties aient participé à un processus de consultation des modifications du décret ?

À cet égard, nous prendrons l'exemple du Décret sur l'industrie des services automobiles des régions d'Arthabaska, de Granby, de Sherbrooke et de Thetford Mines pour illustrer notre propos. Dans une lettre envoyée le 21 juillet dernier, nous avons demandé de sursoir la publication du décret. C'est donc avec un certain étonnement que nous avons pris connaissance de votre [annonce](#) datée du 26 novembre à l'égard de la « *Loi sur les décrets de convention collective – Le ministre Jean Boulet modifie le Décret de convention collective sur l'industrie* ». Cela nous rappelle qu'une loi inconséquente avec l'environnement législatif contemporain est toujours active. Elle ne prend aucunement en considération la réalité bien particulière des PME, ni le fait que plusieurs entreprises assujetties y soient défavorables.

### **Implication et actions de la FCEI**

Depuis bon nombre d'années, la FCEI a manifesté, à de nombreuses reprises, des préoccupations majeures à propos des décrets qui ont été adoptés en vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective*. À cet égard, en 2009, nous dévoilions un rapport de recherche qui démontrait que les PME demandaient son abolition ou une réforme significative. À cet effet, nous avons travaillé d'arrache-pied auprès des gouvernements précédents pour faire entendre la voix des PME et leur réalité dans ce dossier, et continuons activement nos représentations politiques en ce sens.

Pour citer quelques actions, en 2012, nous avons réalisé une étude de cas sur la LDCC<sup>1</sup> dans laquelle nous avons récolté et réuni les témoignages de dirigeants d'entreprises et avons rédigé un mémoire dans le cadre des consultations du ministère du Travail sur la *Loi sur les décrets de convention collective*. Ce qui ressort principalement de ces analyses et travaux est que la LDCC brime les PME québécoises en réduisant la flexibilité nécessaire au maintien de leur compétitivité et favorise la concurrence déloyale, principe allant à l'encontre même du bien-fondé de cette Loi.

Ces différentes études et recherches mettent également en évidence l'absence de légitimité des comités paritaires. Nous avons eu des lettres pétitions signées par nos membres qui demandaient d'abolir les comités paritaires ou minimalement de faire en sorte d'assainir leur gouvernance. Ces actions précises reflètent la volonté du milieu patronal envers un système et son encadrement.

En 2014, la FCEI a acheminé 1 538 lettres d'entrepreneurs assujettis demandant l'abolition de la LDCC. Ces d'entrepreneurs qui ont pris le temps d'écrire à vos prédécesseurs, démontrent incidemment qu'il y a quelque chose de « brisé » avec ce régime et les assujettis. Le statu quo n'est plus de mise.

En 2015, nous avons demandé l'abolition du Décret du Comité Paritaire Automobile Lanaudière-Laurentides dans une démarche conjointe et adressée à votre ministère. Encore une fois, une demande de plusieurs entrepreneurs a été mise de côté pour laisser place à un statu quo qui impose plus aux

---

<sup>1</sup> FCEI : Étude de cas sur la Loi sur les décrets de convention collective - Décrets de convention collective : un fardeau réglementaire excessif – janvier 2012 - [https://www.cfib-fcei.ca/sites/default/files/article/documents/rr3257f\\_0.pdf](https://www.cfib-fcei.ca/sites/default/files/article/documents/rr3257f_0.pdf)

entrepreneurs, augmente leur fardeau administratif et réglementaire, ainsi que leur cotisation salariale.

En 2016, suivant deux rapports du Comité du Travail et de la Main-d'œuvre sur le sujet, le gouvernement précédent a déposé deux projets de loi visant à réformer ce régime de travail : le [projet de loi 53](#) et le [projet de loi 189](#) (déposé en 2018). Nous portons à votre attention que nous avons rédigé un [mémoire dans le cadre du projet de loi 53, Loi actualisant la Loi sur les décrets de convention collective en vue principalement d'en faciliter l'application et de favoriser la transparence et l'imputabilité des comités paritaires](#), et que nos propositions, étant donné que la Loi n'a pas bougé, sont toujours assez d'actualité.

Dès lors et sans vouloir entrer dans une revue détaillée de l'ensemble de nos actions, vous comprendrez combien nous sommes impliqués et engagés à l'égard de la LDCC, qui désavantage les entreprises assujetties en réduisant la flexibilité dans l'encadrement des conditions de travail, dans la répartition des tâches et la réduction d'investissement dans l'entreprise.

### **Reprise économique : les PME luttent pour leur survie**

Encore aujourd'hui, les propriétaires d'entreprises font face à de nouveaux et inéluctables défis pour maintenir leurs activités professionnelles à flot et lutter encore pour leur survie et celle de leur projet d'entreprise. Or, avec la mise en vigueur de ce décret à l'égard de l'industrie automobile pour les Cantons de l'Est, bon nombre d'entre eux vont devoir tenter de survivre avec une plus grosse pression financière sur leurs épaules.

Selon nos dernières [données](#) de sondage, en date du 30 novembre au Québec, 63 % des PME sont complètement ouvertes, seulement 44 % opèrent avec personnel égal ou supérieur à la normale et 30 % génèrent des revenus égaux ou supérieurs à la normale. Alors dans ces conditions, on peut se demander comment les entreprises du secteur et de la région visées par ce décret vont pouvoir absorber l'augmentation annuelle de 5,5 % par employé.

Nous ajoutons que tel qu'indiqué dans l'[analyse d'impact réglementaire](#)<sup>2</sup> de votre ministère, les hausses des taux horaires minimaux de salaire pour les différents métiers seront largement supérieures au salaire hebdomadaire moyen québécois et à l'inflation projetée. En terme de coûts nets, ce sont plus de 4,6 M\$ additionnels que les PME devront déboursier d'ici quatre ans. De ce montant, 2,9 M\$ seraient des coûts récurrents. Dans la situation économique actuelle, ce sont des coûts importants qui auraient dû être pris en considération dans la prise de décision.

On peut arguer que les augmentations de salaire sont négociées entre les parties, mais nous vous rappelons que les PME se disent non consultées par les dirigeants des comités paritaires qui leur imposent des augmentations importantes qui nuisent aux choix qu'ils peuvent faire et à leur droit de

---

<sup>2</sup> Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Projet de modification du Décret sur l'industrie des services automobiles des régions d'Arthabaska, Granby, Sherbrooke et Thetford Mines, analyse d'impact réglementaire, 21 mai 2020, p.12, [https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/etudes\\_d\\_impact/AutoEstrie.pdf](https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/etudes_d_impact/AutoEstrie.pdf)

gérance. Pendant que ce décret impose une augmentation annuelle de 5,5 % pour ces entreprises, l'indice des prix à la consommation (IPC), selon le ministère des Finances, sera à 1,6 % pour 2021.<sup>3</sup> Aussi, ajoutons qu'une étude de Morneau Shepell rapporte qu'en 2021, les salaires de base au Canada devraient augmenter en moyenne de 2,5 % (si l'on exclut les gels salariaux), ou de 1,9 % (si l'on inclut ces gels) et 13 % des organisations n'envisagent aucune augmentation et 46 % d'entre elles n'ont pas encore pris de décision.<sup>4</sup>

Nous voyons mal comment la situation peut être si différente dans les secteurs assujettis par un décret. D'ailleurs, nous vous rappelons que ce ne sont pas toutes les régions qui sont assujetties à un décret de l'automobile, ce qui diminue à nos yeux grandement la validité des arguments pour leur maintien si ce n'est que le statu quo et le maintien de barrières à l'entrée mis en place par les entreprises qui y siègent.

### **Représentativité des PME, frein à la compétitivité et concurrence déloyale**

Si bien que nous nous permettons ici de nous questionner sur la représentativité des comités paritaires et de leur processus de consultation pour répondre aux besoins des PME assujetties. Selon nos membres, les comités paritaires ressemblent davantage à un groupe restreint représentant une minorité de patronaux qui prend des décisions pour un secteur au complet ou d'une région donnée.

Ces modifications législatives vont affectées de plein fouet les PME victimes d'un encadrement du système qui va creuser encore plus le fossé avec les gros joueurs de l'industrie, qui eux pourront absorber les coûts inhérents. Ces nouvelles contraintes économiques vont avoir de lourdes répercussions sur les PME et mettre à mal la pérennité et santé de celles-ci. Comment les décisions sur ces augmentations salariales sont prises ? Est-ce que les comités paritaires organisent des consultations, informent en avance les entreprises assujetties ? Les commentaires que nous recevons des entreprises assujetties, nous informent qu'ils sont mis au courant des hausses lorsqu'elles sont applicables. Bien entendu, elles paraissent dans la Gazette officielle du Québec, mais peu d'entrepreneurs possèdent cette publication à titre de lecture de chevet.

### **Conditions d'affaires et nouvelles réalités du marché de l'emploi**

Dans un contexte économique et démographique fragile, les dirigeants, à peine relevés de la crise sanitaire, qui subissaient déjà de nombreux défis tels que : la pénurie de main-d'œuvre, la rétention du personnel, la concurrence, le fardeau administratif, fiscal et réglementaire, l'endettement, etc. vont devoir composer avec cette nouvelle obligation. Rappelons qu'il n'y a rien qui empêche un employeur d'augmenter les salaires de ses employés. Les entreprises le font et ce, qu'elles soient assujetties ou non à un décret. L'augmentation du salaire moyen au Québec est démonstratif de ce fait. Cependant, plus nous mettons de restrictions et imposons des augmentations de plus de 5 %, plus nous limitons

---

<sup>3</sup> Ministère des Finances, Le point sur la situation économique du Québec, automne 2020, 12 novembre 2020, p. C.24. (en ligne) : [http://www.finances.gouv.qc.ca/MAJ2020/documents/AUTFR\\_lepointNov2020.pdf](http://www.finances.gouv.qc.ca/MAJ2020/documents/AUTFR_lepointNov2020.pdf)

<sup>4</sup> Morneau Shepell, Enquête sur les prévisions salariales annuelle de 2021, Faits saillants, 2021, Consultation en ligne : <https://www.morneaushepell.com/ca-fr/Publications/faits-saillants-de-l%E2%80%99enqu%C3%AAtre-sur-les-pr%C3%A9visions-salariales-annuelle-de-2021-de-morneau>

les employeurs à augmenter au mérite leurs employés, notamment ceux qui sont plus productifs ou avec l'entreprise depuis longtemps.

Nous pensons qu'une telle politique va briser le marché entre ceux qui auront les liquidités et les fonds nécessaires pour engager ces dépenses et les autres, creuser l'écart entre les grandes entreprises et les petites structures. Comme nous l'avons mentionné à travers diverses communications, il va falloir compter plusieurs années pour que toutes entreprises se remettent de cette crise sans précédent et nous prenons bonne note que ces modifications législatives vont s'échelonner sur plusieurs mois. Cependant, nous sommes inquiets concernant la prévisibilité de la trésorerie. Actuellement, il n'existe aucun mécanisme qui permet de se projeter à moyen terme. Bon nombre d'entreprises utilisent les programmes d'aide gouvernementaux pour payer leurs charges fixes et contractent d'autres prêts. Alors dans ces conditions et sans revenu, nous nous permettons de douter de la faisabilité d'augmenter les salaires.

Les dirigeants de PME se sont toujours exprimés en faveur du bien-être de leurs employés, de leurs aspirations à les faire évoluer, en assurant leur protection et les meilleures conditions de travail possibles.

#### **Abolition ou consultation auprès des entreprises assujetties**

Pour toutes ces raisons, nous vous demandons d'abolir la *Loi sur les décrets de convention collective*. Si vous ne désirez pas aller de l'avant avec son abolition, nous vous demandons de mandater votre ministère afin qu'il organise un scrutin secret à distance aux entreprises assujetties (par voie postal ou en ligne), mené par le ministère du Travail ou une instance impartiale, concernant la pertinence ou non du maintien d'un décret. Les comités paritaires se disent représentatifs, s'ils ne l'étaient pas, en quoi leurs règlements seraient valables ? Si tel est le cas et que leurs décisions sont en phase avec leurs membres, ils devraient recevoir une vague massive d'appuis. Alors, vous pourriez obtenir un réel état des lieux et prendre les décisions qui s'imposent.

Vous remerciant de l'attention que vous porterez à la présente, je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, ma haute considération.



François Vincent  
Vice-président, Québec