

**Un régime d'extension juridique renouvelé : un moyen  
de favoriser la syndicalisation dans des secteurs de  
PME soumis à une vive concurrence**

L'avenir syndical : innovations, transformations,  
stratégies

Colloque international du CRIMT

25 - 27 octobre 2012

*Jean Bernier, Université Laval et Laurence Léa Fontaine, UQAM*

## Rappel historique

- 1934 – Québec – adoption de la *Loi relative à l'extension juridique des conventions collectives*
- À l'époque, absence de loi de reconnaissance syndicale et d'encadrement de la négociation collective
- Procédure importée d'Europe par laquelle le Gouvernement peut s'approprier le résultat d'une négociation collective pour le rendre applicable, par voie réglementaire, à toute une branche d'activité dans une région donnée

## Rappel historique

- Un certain succès dès l'adoption : une quarantaine de décrets sont promulgués dès la première année
- Apogée dans les années 1950-1960 : 120 décrets s'appliquant à quelque 33 000 employeurs et 250 000 salariés

## Partie I – La mise en œuvre originale

- Mise en œuvre du régime, dès l'origine, adaptée au contexte québécois
- Régime largement inspiré par la doctrine sociale de l'Église favorisant la collaboration patronale ouvrière (*Encyclique Rerum Novarum et Quadragesimo Anno*)
- Manifestations :
  - a) Incarnation de type corporatiste ou « corporatisante »
  - b) Rapide déclin du régime à partir des années 1970

## a) Une incarnation de type corporatiste

- Appréciation de la représentativité basée sur « la signification et l'importance prépondérante » des conditions dont on demande l'extension, plutôt que sur la représentativité des parties « contractantes »
- Approche inclusive :
  - assimilant aux salariés les travailleurs indépendants (appelés « artisans »)
  - faisant une place aux tiers dans la conduite des choses

## a) Une incarnation de type corporatiste

- Délégation de certains pouvoirs aux parties « contractantes », réunies au sein du comité paritaire :
  - pouvoir de surveillance et de contrôle du décret (acte réglementaire de l'État)
  - pouvoir de dispenser et de contrôler l'apprentissage et de certifier la qualification professionnelle
  - pouvoir de contrôle des heures d'ouverture et de fermeture des établissements
- Utilisation de ce mécanisme d'abord conçu pour les relations de travail, comme outil de réglementation de certains métiers où il y a si peu ou pas de relations employeurs salariés (ex. coiffure)

## b) Le déclin

- Pressions des employeurs :
  - soit pour le retrait de leurs activités du champ d'application du décret
  - soit pour l'abolition du régime (courant de déréglementation)
- Nombreuses modifications conduisant à la suppression de certains décrets (en particulier à partir de 1990)
- Modification majeure aux lourdes conséquences (1996) : nouvelle condition préalable à l'extension de la convention collective : avoir été conclue par une ou des associations accréditées au sens du *Code du travail*

## b) Le déclin

- Impact négatif prévisible de cette nouvelle condition préalable
- D'où diminution du nombre de décrets, d'entreprises et de salariés couverts :
  - 1959 : 120 décrets, 33 000 employeurs, 250 000 salariés
  - 2008 : 16 décrets, 8 839 employeurs, 75 478 salariés

Voir : [http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/decrets\\_cc/evolution.pdf](http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/decrets_cc/evolution.pdf)



## Partie II – Pour un régime renouvelé

- Conditions de développement du régime
- Retour aux principes de base de l'extension :
  - 1- Une convention conclue entre des parties représentatives
  - 2- Un cadre de négociation défini
  - 3- Les pouvoirs du ministre du Travail
  - 4- Le contrôle de l'application par une instance publique

# 1- Une convention conclue entre des parties représentatives

- Abandon de l'obligation d'une c.c. conclue en vertu du C.t.
- Syndicats reconnus comme représentatifs par la CRT s'ils regroupent ensemble un nombre significatif de salariés (v.g. 15% ou 20%)
- Invitation ministérielle pour le regroupement des employeurs de la branche en association  
(comme dans *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*)

## 2- Un cadre de négociation

- Depuis 1934 : aucun cadre formel
- Désormais :
  - Introduction de l'obligation de négociation de bonne foi
  - Possibilité de recours à la conciliation
  - Arbitrage de première convention collective
  - Contenu extensible demeure limité : accent mis sur les avantages sociaux et les régimes de retraite

### 3- Les pouvoirs du ministre du Travail

- Maintien de son pouvoir d'appréciation de l'impact économique de la convention susceptible d'extension
- Ajout de l'appréciation de l'impact social
- Maintien de son pouvoir de modifier la c.c avant l'extension, après consultation des parties

## 4- Le contrôle de l'application

- Comité paritaire demeure le lieu de la négociation en vue du renouvellement :
  - Maintien de son rôle en matière de formation et de qualification professionnelles
  - Gestion de la banque de congés annuels et des avantages sociaux
- Suppression de la présence des tiers au sein du Comité paritaire
- Exercice du pouvoir de surveillance et de contrôle :  
*Commission des normes du travail*

# Conclusion

- Réforme proposée :
  - Favorise une relance du régime des décrets
  - Facilite l'accès à la syndicalisation dans les PME
  - Permet à des salariés de bénéficier d'avantages sociaux difficilement accessibles autrement
  - Suscitera sans doute l'opposition des employeurs
- Le ministère du Travail a créé en février dernier un groupe de travail chargé d'étudier la question
- À suivre...

Merci

Le texte complet est accessible sur le site Internet  
du colloque.