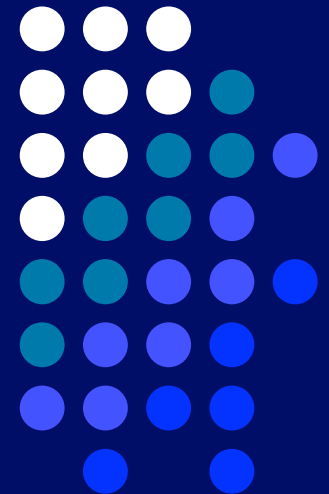


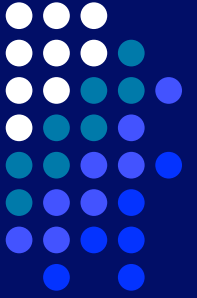
L'extinction des décrets de convention collective dans l'industrie québécoise du vêtement

Patrick Martel et Jean Charest,

École de relations industrielles, Université de Montréal

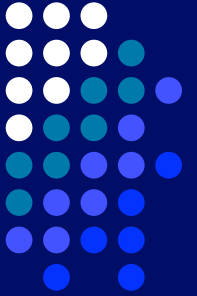
47^e Congrès annuel de l'ACRI/Colloque international du CRIMT





Objet de la présentation

- Survol des principales répercussions associées à l'abrogation des décrets de convention collective qui s'adressaient à 55 % des ouvriers de l'industrie québécoise de l'habillement .
- Examen concentré sur les 2 principales fabrications régies, qui emploient 95 % de la main-d'oeuvre assujettie.
- Période étudiée : 1990-2005.
- Appréciation comparée des organismes chargés de veiller au respect des conditions d'emploi prescrites.



Rappel sur le mouvement d'abolition des décrets dans le secteur manufacturier

- La montée du courant abolitionniste à l'endroit du secteur manufacturier et dans l'industrie de l'habillement.

- Une baisse drastique des effectifs régis par décret dans les industries de fabrication :

1990 : 16 décrets

62 000 salariés

4 000 employeurs

2009 : 2 décrets

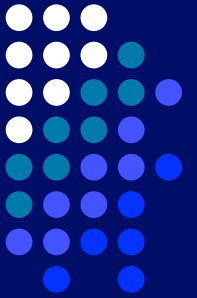
1 210 salariés (-98 %)

206 employeurs (-96 %)

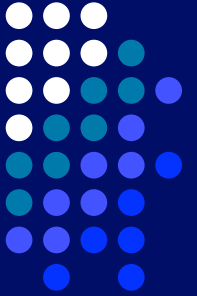
- Le phénomène de l'abolition massive décret pose l'enjeu théorique de la régulation institutionnelle du travail dans un contexte d'économie mondialisée.

Le cas du vêtement assujetti

Les impacts au plan juridique

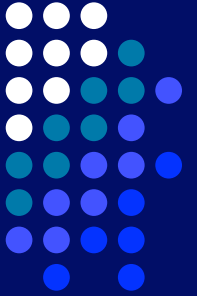


- A) *La Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail de 1999 (projet de loi 47) :*
- Extinction des 4 décrets du vêtement au 30 juin 2000 et l'adoption d'un dispositif de 6 normes sectorielles transitoires pour les juridictions correspondantes.
 1. le taux de salaire minimum applicable;
 2. la semaine normale de travail;
 3. les jours fériés, chômés et payés;
 4. le congé annuel du salarié;
 5. la durée de la période de repas, avec ou sans salaire;
 6. Les absences autorisées pour événements familiaux.
 - Transfert du mandat de surveillance des conditions d'emploi aux mains de la Commission des normes du travail



Les impacts au plan juridique

- B) *Le Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement de 2003 (décret D. 1288-2003) :*
- Poursuite du processus d'allégement réglementaire tout en confirmant l'instauration de normes dites « permanentes » à l'endroit du vêtement assujetti ;
 - L'entrée en vigueur de ces normes le 1^{er} janvier 2004 a correspondu avec l'introduction d'un taux de salaire minimum sectoriel.
- C) La contestation des normes sectorielles en 2004 devant les tribunaux par la cie Vêtements Peerless et le refus de verser le taux de salaire minimum majoré par les membres des Manufacturiers associés du vêtement de la province du Québec (MAVPQ).



Les impacts au plan économique

Les impacts sur les conditions d'emploi

1) Le salaire direct

A) Les normes sectorielles de transition (2000-2003)

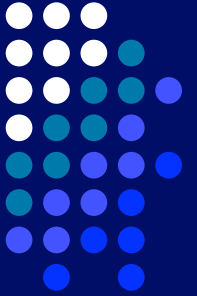
Maintien des échelles salariales spécifiques à chaque décret, équivalant à un gel de facto des minima payables.

Vêtement pour hommes : Taux horaire moyen passe de 9,21 \$ à 9,87 \$ entre 1997 et 2002 ;

Baisse globale du taux moyen réel de 1,2 % entre 1997 et 2002 (1994-12 = 100) ;

45 % des salariés ont vu leur pouvoir d'achat décroître durant le même intervalle ;

Le taux horaire des non syndiqués se rapproche de la rémunération des syndiqués, la moyenne salariale passant de **95,5 %** à **97,6 %**.



Les impacts au plan économique

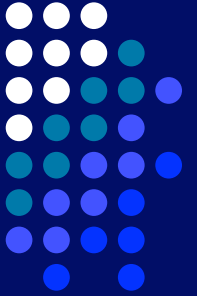
1) Le salaire direct (suite)

Vêtement pour dames : Taux horaire moyen augmente de 10,02 \$ à 10,32 \$ entre 1996 et 2002 ;

Baisse globale du taux moyen réel de **7,7 %** entre 1996 et 2002 (1992-11 = 100) ;

Les taux de salaire effectivement payés sont fortement influencés par les minima prescrits par l'échelle salariale;

Le taux horaire moyen des non syndiqués s'affaiblit par rapport au taux moyen des syndiqués, l'écart se creusant entretemps de **23,8 %** à **30,8 %**.



Les impacts au plan économique

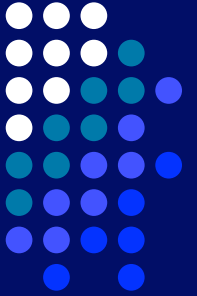
1) Le salaire direct (suite)

B) Les normes sectorielles « permanentes » (2004-2006)

Instauration d'une salaire minimum sectoriel majorée en janvier 2004 qui eut pour conséquence immédiate de bonifier la rémunération d'entre 15 à 20 % des salariés assujettis, qui gagnaient alors moins de 8,00 \$ l'heure.

Impact sur les salaires : bonification de **8,8 %** applicable sur les taux de base minimaux, particulièrement à l'embauche ;

Hausse correspondant à un accroissement de **9,5 %** du taux de base en termes constants, ajusté d'après la dernière majoration accordée en vertu des décrets de chaque secteur étudié.



Les impacts au plan économique

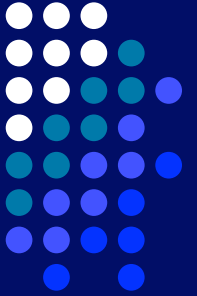
2) La semaine normale de travail

A) Les normes sectorielles de transition (2000-2003)

Durée hebdomadaire fixée à 39 heures et selon les modalités prévues à chacun des décrets (durée quotidienne, équipes et quarts de travail).

B) Les normes sectorielles « permanentes » (2004-2006)

Durée hebdomadaire établie à 39 heures, sans autre égard. Prime de surtemps exigible uniquement au terme de la semaine normale de travail.



Les impacts au plan économique

3) les jours fériés, chômés et payés

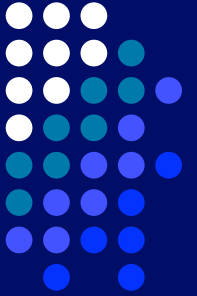
Maintien des 10 journées rémunérées prévues aux décrets, soit 2 congés additionnels par rapport au régime universel de la *Loi sur les normes (statu quo)*.

4) le congé annuel

Maintien d'un dispositif supérieur à celui du régime universel de la *Loi sur les normes* :

<u>Service continu</u>	<u>Quantum</u>
- 1 an	4 %
1 an à 3 ans	6 %
3 ans et plus	8 %

NB : perte de droits et de garanties au regard de la situation particulière des salariés du vêtement pour dames.

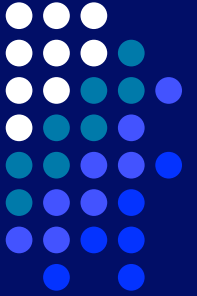


Les impacts au plan institutionnel

1) La densité syndicale

Malgré différentes hypothèses, il ne semble pas exister de lien tangible entre la densité syndicale et la présence ou non des décrets dans l'industrie de l'habillement. La relation demeure néanmoins perceptible au regard de la taille des établissements :

	<u>Densité syndicale</u>	<u>Unité moyenne</u>
Vêtement pour hommes		
1990-1994	56,3 %	85,5 salariés
1995-1999	55,7 % (-1,1 %)	137,8 salariés
2002	61,2 % (+9,9 %)	141,5 salariés
Vêtement pour dames		
1990-1994	19,9 %	31,5 salariés
1995-1999	13,4 % (-32,0 %)	27,9 salariés
2002	9,6 % (-39,6 %)	17,8 salariés

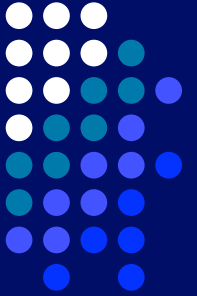


Les impacts au plan institutionnel

2) Le taux de couverture de la négociation collective regroupée relativement à l'univers syndiqué

Correspondance sujette à nuance d'après le type de fabrication :

Vêtement pour dames	1994	1998	2002	2006
Établissements	65,2 %	64,1 %	48,4 %	38,9 %
salariés	47,6 %	47,7 %	28,1 %	18,5 %
Vêtement pour hommes	1995	1998	2001	2005
Établissements	89,7 %	55,3 %	38,6 %	40,0 %
salariés	66,4 %	46,4 %	46,6 %	45,1 %

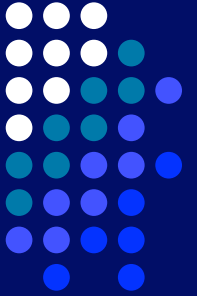


Les impacts au plan institutionnel

3) Les conflits collectifs du travail

Dans le vêtement pour hommes, l'existence d'un décret n'a pas empêché de recourir à des arrêts de travail, dont l'intensité apparaît liée à l'incertitude entourant les règles salariales minimales...

<u>Ronde</u>	<u>Durée du conflit</u>	<u>jours-personnes/perdus</u>
1992 (LO)	5 jours	12 000 j/p
1998 (LO)	7 jours	28 000 j/p
2001 (G)	14 jours	44 800 j/p



Les impacts au plan institutionnel

4) Les règlements salariaux négociés

La valeur des ententes salariales en termes constants ne cesse de diminuer en conjonction avec l'abrogation des décrets et l'instauration à long terme de mesures d'étalement des coûts...

Vêtement pour dames

Augmentation moyenne annuelle

(1992-11 = 100)

1991-2002 (3 rondes)

25,5 ¢/hre

2002-2011 (2 rondes)

17,3 ¢/hre (-32,2 %)

Vêtement pour hommes

Augmentation moyenne annuelle

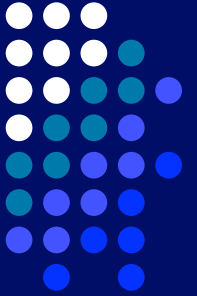
(1994-12 = 100)

1992-2001 (3 rondes)

14,0 ¢/hre

2001-2009 (2 rondes)

12,1 ¢/hre (-13,6 %)



Les impacts au plan institutionnel

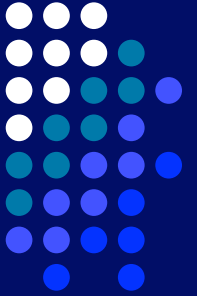
5) L'exercice comparé du mandat de surveillance (1996-1999 vs 2001-2004)

A) Ratio d'encadrement : Salariés/vérificateur

Comités paritaires	1720,0
Commission des normes	2006,8 (-16,7 %)

B) Productivité apparente : Interventions/vérificateur

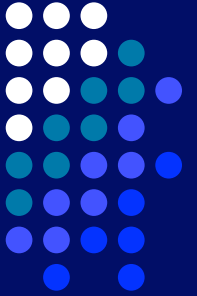
Comités paritaires	174,2
Commission des normes	155,1 (-12,3 %)



Les impacts au plan institutionnel

5) L'exercice comparé du mandat de surveillance (suite) (1996-1999 vs 2001-2004)

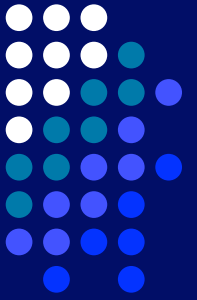
C)	Ratio d'intervention	<u>Intervention/salarié</u>
	Comités paritaires	0,10
	Commission des normes	0,077 (-23,0 %)
D)	Ratio de plaintes	<u>Plaintes/interventions</u>
	Comités paritaires	0,087
	Commission des normes	0,459 (+ 525%)



Les impacts au plan institutionnel

5) L'exercice comparé du mandat de surveillance (fin) (1996-1999 vs 2001-2004)

E)	Propension à la plainte	<u>Plainte/salarié</u>
	Comités paritaires	0,009
	Commission des normes	0,036 (+400 %)



Conclusion et discussion

- La mise en place d'un régime sectoriel spécifique à l'intention du vêtement assujetti confirme que le législateur ne s'en est pas arrêté à un exercice de déréglementation : la régulation institutionnelle s'est transformée.
- Le maintien d'un cadre sectoriel spécifique à l'intention de la portion assujettie de l'industrie consacre une partition au plan juridique. L'abolition des décrets a également engendré une redéfinition du rôle des parties qui participaient aux comités paritaires.
- Les résultats produits par notre recherche témoignent que ce sont surtout les travailleurs non syndiqués de la confection féminine qui ont payé le tribut de la disparition des conventions collectives étendues par décret.
- L'appréciation comparée des organismes chargés de veiller au respect des conditions donne crédit au rôle et à l'intervention des comités paritaires, du moins à l'endroit de l'industrie vestimentaire.