

Rapport sur la consultation relative
à la Loi sur les décrets de
convention collective

Juin 2014

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
1. Le potentiel de la Loi sur les décrets de convention collective	5
1.1 Objet de la consultation	5
1.2 Les observations de l'équipe de travail.....	5
1.3 Principes directeurs.....	6
2. Le mode de négociation	7
2.1 Objet de la consultation	7
2.2 Les observations de l'équipe de travail.....	7
2.2.1 La négociation de l'entente qui mène au décret de convention collective	7
2.2.2 Le règlement d'un différend au cours de la négociation.....	8
2.2.3 Les ententes conditionnelles à l'extension juridique	8
2.3 Les recommandations	9
3. Le fonctionnement et la gouvernance des comités paritaires	10
3.1 Objet de la consultation	10
3.2 Les observations de l'équipe de travail.....	10
3.2.1 La gouvernance des comités paritaires	10
3.2.2 La surveillance de l'application des décrets de convention collective	12
3.3 Les recommandations	13
4. Le rôle et la place des parties, des tiers et des artisans	15
4.1 Objet de la consultation	15
4.2 Les observations de l'équipe de travail.....	15
4.3 Les recommandations	16
5. La modification des décrets et l'analyse gouvernementale	17
5.1 Objet de la consultation	17
5.2 Les observations de l'équipe de travail.....	17
5.3 Les recommandations	18
6. Les champs d'application des décrets de convention collective	19
6.1 Objet de la consultation	19
6.2 Les observations de l'équipe de travail.....	19
6.3 Les recommandations	20
7. La formation et la qualification de la main-d'œuvre	21
7.1 Objet de la consultation	21
7.2 Les observations de l'équipe de travail.....	21
7.3 Les recommandations	22
CONCLUSION	23

INTRODUCTION

Depuis le 20 avril 1934, le ministre du Travail est responsable de l'application de la Loi sur les décrets de convention collective (LDCC). Il s'agit de la première législation générale en matière de travail, puisqu'elle précède la création du Code du travail et de la Loi sur les normes du travail. Le principal objectif de la LDCC est de protéger les entreprises de certains secteurs d'activité contre une concurrence déloyale fondée principalement sur le niveau des conditions de travail des salariés. À la demande d'une ou des parties à une convention collective, la LDCC accorde au gouvernement le pouvoir d'étendre, par décret, les conditions de travail à l'ensemble des employeurs et salariés d'un secteur d'activité donné et d'en confier l'application à un comité paritaire.

Quinze ans après le dernier exercice de révision de la LDCC, le régime des décrets poursuit sa marginalisation par rapport aux autres législations en matière de travail. Des 29 décrets en vigueur au cours de l'année 1996, seulement 16 subsistent et visaient, en 2011, 8 744 employeurs, 74 892 salariés et 2 347 artisans. Le non-renouvellement de certains décrets venus à échéance de même que l'instauration de normes sectorielles en lieu et place des conditions de travail prévues aux décrets de l'industrie du vêtement sont parmi les facteurs responsables de cette baisse.

Malgré les dernières tentatives de réforme du régime, plusieurs irritants demeurent dans le cadre de l'application de cette législation. La représentativité des associations qui négocient les conditions de travail qui mènent au décret, le degré de représentation des tiers assujettis, la nature du contrôle exercé par les comités paritaires, les délais de traitement des requêtes en modification des décrets et le maintien du régime de qualification obligatoire sous la responsabilité des comités paritaires malgré l'existence de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre figurent parmi les principaux enjeux soulevés par le ministère du Travail ou par certains de ses partenaires.

Le 31 janvier 2012, le ministre du Travail annonçait le lancement d'une consultation pour alimenter la réflexion en vue d'une mise à jour de la LDCC. À l'occasion de cette démarche, le Ministère a reçu 25 mémoires de groupes intéressés par la révision de la LDCC. Tous les mémoires reçus ont fait l'objet d'une analyse de la part de l'équipe de travail. Toutefois, compte tenu du nombre important de partenaires qui désiraient intervenir, l'équipe de travail a dû limiter les rencontres aux groupes directement concernés par la Loi et à certaines organisations nationales. Les rencontres de consultation se sont déroulées du 13 mars au 12 avril 2012. L'équipe de travail a rencontré 39 groupes représentés par un ou deux porte-parole, et ce, au cours des 24 périodes de consultation.

Ce rapport présente les constats de l'équipe de travail à la suite des travaux menés au cours de la consultation. Ces constats sont divisés en fonction des sept thématiques qui ont encadré la consultation, soit : le potentiel de la LDCC, le mode de négociation, le fonctionnement et la gouvernance des comités paritaires, le rôle et la place des parties, des tiers et des artisans, la modification des décrets et l'analyse gouvernementale, les champs d'application des décrets de convention collective ainsi que la formation et la qualification de la main-d'œuvre.

Pour chacun des thèmes retenus, le rapport présente succinctement la nature du thème dont il est question (objet de la consultation), rapporte les observations de l'équipe de travail et formule des recommandations. Compte tenu de la spécificité de chacun des secteurs d'activité économique assujettis à un décret et des nombreuses fonctions que ce décret peut jouer dans ces différents secteurs, ce rapport ne constitue pas un résumé exhaustif de tous les propos et pistes de solution présentés au cours de la consultation, et évite de faire référence à des cas particuliers. Il présente plutôt les grandes tendances qui se sont dégagées au cours de la consultation ou certains éléments précis qui ont attiré l'attention de l'équipe de travail. Les recommandations ont trait aux tendances observées et reflètent le résultat des choix faits et des priorités établies par l'équipe de travail.

1. LE POTENTIEL DE LA LOI SUR LES DÉCRETS DE CONVENTION COLLECTIVE

1.1 Objet de la consultation

Le dernier exercice de révision de la LDCC remonte à plus de 15 ans. C'est dans un contexte de marginalisation croissante du régime des décrets de convention collective que les intervenants se sont penchés sur la question du potentiel de cette loi du travail. L'équipe de travail a exploré les facteurs contribuant à la longévité de la LDCC. Elle a aussi cherché à savoir si le régime répondait toujours aux besoins des acteurs du monde du travail et, le cas échéant, à identifier la nature de ces besoins.

La thématique du potentiel de la LDCC étant relativement vaste, les discussions ont porté tant sur l'adhésion des intervenants à la LDCC que sur ses avantages et ses inconvénients. Des échanges ont également porté sur les avantages comparatifs de la LDCC, son positionnement et son utilité par rapport aux autres lois du travail. Enfin, la recherche de pistes de solution afin d'améliorer et de mettre à jour la Loi a animé les discussions.

1.2 Les observations de l'équipe de travail

Certains intervenants prônent l'abolition définitive de la LDCC et de tous les décrets qui sont en vigueur. Toutefois, l'équipe de travail constate l'adhésion d'une majorité importante des groupes rencontrés aux principes du maintien de la Loi, et ce, tant du côté patronal que syndical. Il y a une ouverture afin de la moderniser, de l'actualiser et de mettre en évidence sa singularité par rapport aux autres lois du travail.

Lorsqu'il est question du potentiel de la Loi pour répondre à d'autres besoins provenant de nouveaux secteurs d'activité, des réserves sont exprimées par différents groupes rencontrés. Ces réserves portent surtout sur l'utilité du mécanisme d'extension actuel pour résoudre les problèmes liés aux nouvelles formes d'emploi ou pour pallier les besoins des travailleurs qui ne sont pas des salariés au sens du Code du travail. Sans s'opposer à la modernisation de la LDCC, des intervenants soulignent que les autres lois du travail doivent aussi évoluer et que des modifications à la LDCC ne peuvent, à elles seules, résoudre les enjeux contemporains du monde du travail québécois.

En ce sens, la position qui prévaut généralement chez les intervenants traduit une volonté de maintenir la mission actuelle du régime des décrets, de consolider et d'actualiser la Loi pour assurer son fonctionnement efficace. Cependant, elle n'exprime pas le besoin de revoir considérablement le rôle du régime des décrets par rapport aux rôles des autres lois du travail en vigueur.

Malgré la baisse d'importance relative de ce régime par rapport aux autres lois du travail, ses avantages sont toujours reconnus des intervenants. Sur le plan des avantages pour les salariés, les décrets permettent d'encadrer la concurrence entre les entreprises afin d'éviter qu'elle s'effectue au détriment des conditions de travail. Ce régime permet aussi d'offrir de meilleures conditions de travail que la Loi sur les normes du travail (LNT) et favorise la mise en place d'avantages

sociaux tels que l'accès à des régimes d'assurance collective et à des régimes de retraite instaurés à l'échelle des secteurs d'activité, pour l'ensemble des salariés.

En ce qui a trait aux employeurs, le régime des décrets permet de réduire le roulement du personnel et assure ainsi aux entreprises la possibilité de compter sur une main-d'œuvre expérimentée et qualifiée. Des intervenants ont aussi souligné le fait que le régime contribuait à la stabilité des relations du travail, qu'il constituait un bon outil de prévision des coûts de main-d'œuvre et qu'il permettait à des donneurs d'ouvrage de comparer la qualité des soumissionnaires du secteur des services sur une autre base que celle des coûts associés aux ressources humaines. Enfin, il a été souligné que sans les décrets, de petites entreprises ne seraient pas en mesure d'offrir des avantages sociaux comparables à ceux offerts par les grands employeurs de leur industrie, ce qui pourrait remettre en question leur compétitivité sur le marché.

Pour plusieurs associations patronales et syndicales, l'existence d'un décret est un symbole de la prise en charge de leur secteur d'activité. Devant ces constats, l'équipe de travail estime qu'il existe toujours un intérêt, surtout de la part des intervenants interpellés par le régime, à utiliser les avantages de la LDCC et à en profiter. Elle constate une volonté d'y apporter des modifications afin d'en assurer la pérennité.

L'équipe de travail souligne que, pour atteindre cet objectif, il est important de s'assurer que la LDCC offre aux partenaires du monde du travail un outil de relations du travail adapté aux réalités qui se sont développées au sein du régime et dans d'autres secteurs d'activité. Toutefois, cette adaptation doit s'accompagner d'un effort pour réduire les irritants mentionnés par les détracteurs du régime.

À la lumière de ces observations, l'équipe de travail présente les principes directeurs qui guideront les recommandations du présent rapport :

1.3 Principes directeurs

- 1) Que la LDCC soit maintenue.
- 2) Que la LDCC soit modifiée afin que son fonctionnement actuel soit amélioré, qu'on fasse la promotion de sa singularité et que soit amélioré son positionnement par rapport aux autres lois du travail.
- 3) Que la LDCC soit modifiée afin qu'elle reflète davantage les pratiques actuelles des parties et qu'elle encourage la mise en œuvre de pratiques innovantes par les associations de travailleurs et d'employeurs en permettant notamment l'extension juridique d'une entente qui n'est pas une convention collective au sens du Code du travail.
- 4) Que la LDCC soit modifiée afin que soient pris en compte les irritants soulevés par les opposants au régime et que les mécanismes d'information pour l'ensemble des assujettis ainsi que les règles de gouvernance des comités paritaires soient améliorés.

2. LE MODE DE NÉGOCIATION

2.1 Objet de la consultation

Un décret de convention collective repose à la base sur une négociation ayant mené à une entente signée et à l'intervention du gouvernement qui étend les conditions de travail négociées. Dans certains cas, le décret se renouvelle en fonction des résultats de la négociation de la convention collective de base. Dans d'autres cas, les négociations qui mènent à la modification du décret se déroulent au sein des comités paritaires.

La consultation a permis aux intervenants de s'exprimer sur le contexte qui caractérise la négociation menant à un décret. L'équipe de travail a tenu à identifier les modes de négociation actuellement préconisés afin de s'assurer que les dispositions prévues à la Loi correspondent toujours aux besoins des acteurs du régime.

Les discussions ont notamment porté sur le rôle joué par les associations à l'origine du décret, celui des parties siégeant au conseil d'administration du comité paritaire et celui des directeurs généraux au cours de la négociation qui précède la demande de modification à un décret.

Les échanges ont aussi porté sur les moyens mis à la disposition des parties pour régler un différend au cours de la négociation et sur la pertinence des ententes conditionnelles à l'adoption d'un décret.

2.2 Les observations de l'équipe de travail

2.2.1 La négociation de l'entente qui mène au décret de convention collective

Certains intervenants négocient selon les règles établies par le Code du travail et la demande d'extension juridique est directement inspirée de la convention collective qui résulte de ce processus. Le contenu des conditions de travail prévues au décret est identique au contenu de la convention collective, et les associations participant à la négociation sont uniquement les parties signataires de la convention collective.

D'autres intervenants négocient plutôt sur la base du décret existant, en s'inspirant ou non de la convention collective qui était à son origine. Cette pratique est le fruit d'une tradition qui s'est développée au sein d'un comité paritaire et est parfois rendue nécessaire en raison du fait que le décret assujettit plusieurs types d'entreprises dont la réalité ne pouvait être prise en compte dans le contexte d'une négociation traditionnelle au sens du Code du travail. D'ailleurs, les décrets de convention collective qui résultent de ce mode de négociation comportent souvent des conditions de travail inférieures à celles prévues à la convention collective d'origine, comme c'est le cas dans le secteur de l'automobile. Le décret est alors le fruit d'un compromis négocié entre les associations syndicales et patronales de l'ensemble du secteur d'activité qui siègent au comité paritaire. À ce sujet, des intervenants mentionnent que certaines conventions collectives à la base d'un décret ne pourraient tout simplement pas faire l'objet d'une extension sans causer de sérieux problèmes aux tiers assujettis. En définitive, l'équipe de travail considère que ce mode de

négociation valorise la participation d'associations d'un secteur d'activité qui ne sont pas nécessairement parties signataires à la convention collective de base et contribue à la représentativité du secteur au comité paritaire.

L'équipe de travail considère que la LDCC devrait être le reflet de l'ensemble des pratiques actuellement développées au sein du régime. Elle estime également que toute entente volontairement négociée entre des associations de travailleurs et des associations d'employeurs devrait pouvoir faire l'objet d'une extension juridique. En ce sens, la LDCC devrait établir clairement le processus à suivre pour créer ou renouveler un décret, dans le contexte d'une négociation qui a résulté de l'application du Code du travail ou d'une négociation qui s'est déroulée volontairement au sein du comité paritaire ou entre des partenaires d'un même secteur d'activité. Les règles devraient définir clairement les parties concernées par la négociation et les matières des ententes susceptibles de faire l'objet d'extension juridique devraient être adaptées.

2.2.2 Le règlement d'un différend au cours de la négociation

Plusieurs groupes rencontrés ont fait part de leur préoccupation à l'égard de l'évolution des conditions de travail prévues par certains décrets. Parfois, des différends entre les parties en paralysent l'évolution. Lorsque la négociation s'effectue sur la base du décret existant, divers intervenants sont ouverts à l'introduction de mécanismes de règlement des différends. Il est toutefois difficile d'établir un consensus en ce qui a trait au mécanisme à privilégier et plusieurs scénarios sont présentés pour favoriser le dénouement des différends. Des intervenants sont uniquement favorables à l'intervention d'un conciliateur du ministère du Travail, alors que d'autres préconisent l'intervention d'un tiers qui pourrait déterminer les conditions de travail en cas de mésentente. L'équipe de travail estime qu'il est nécessaire d'instaurer un mode de règlement des différends pour la négociation qui se déroule sur la base du décret.

L'équipe de travail propose de conférer au ministre du Travail le pouvoir de demander un rapport sur l'avancement de la négociation qui se déroule lorsque les conditions prévues à un décret ont cessé d'évoluer. Elle propose d'associer à ce pouvoir la possibilité d'intervenir pour évaluer le mode de reconduction du décret ou en permettant le recours à un mode de règlement des différends, selon le contexte de la négociation et la volonté des parties (conciliation, arbitrage traditionnel, etc.).

2.2.3 Les ententes conditionnelles à l'extension juridique

Les intervenants signataires d'une convention collective qui compte une clause salariale conditionnelle à l'adoption d'un décret considèrent que ces clauses sont essentielles au bon fonctionnement du régime. Selon eux, les clauses conditionnelles permettent une saine concurrence entre les tierces parties au décret et les parties signataires de la convention collective de base. L'équipe de travail ne s'oppose pas au maintien des ententes conditionnelles, mais estime que des règles législatives doivent les encadrer. Elle suggère notamment que les comités paritaires aient le devoir d'informer les signataires d'une entente conditionnelle à l'adoption d'un décret du contexte qui caractérise le processus de son adoption, qui va au-delà d'une simple procédure administrative, et qu'ils fassent part des implications de ce constat pour les assujettis.

À la lumière de ces observations, l'équipe de travail recommande ce qui suit :

2.3 Les recommandations

- 5) Que la nature des ententes pouvant faire l'objet d'une extension juridique soit élargie afin de permettre l'extension d'une convention collective conclue en vertu du Code du travail ou toute autre entente volontaire en matière de conditions de travail qui intervient entre une association de travailleurs et une association d'employeurs reconnues.
- 6) Que la LDCC encadre les deux modes de négociation actuellement observés au sein du régime, soit la négociation au sens du Code du travail et la négociation au sein du comité paritaire.
- 7) Que la LDCC soit modifiée pour que les comités paritaires soient responsables d'informer les signataires d'une entente conditionnelle à l'adoption d'un décret ainsi que les assujettis du processus menant à son adoption et de ses implications concernant l'entrée en vigueur des conditions de travail.
- 8) Que la LDCC soit modifiée afin que le contenu des ententes qui est susceptible de faire l'objet d'une extension juridique soit révisé.
- 9) Que la LDCC soit modifiée afin que soit donné au ministre du Travail le pouvoir d'exiger des parties à la négociation un rapport sur l'état d'avancement de leur négociation lorsqu'un décret a cessé d'évoluer ou qu'un différend majeur nuit à son évolution.
- 10) Que la LDCC soit modifiée afin que soit donné au ministre du Travail le pouvoir d'utiliser tous les moyens jugés nécessaires pour régler le différend dont : la nomination d'un observateur du Ministère, le recours à la conciliation ou à l'arbitrage de différends et la remise en question des modalités de reconduction du décret.
- 11) Que le titre de la LDCC soit remplacé par celui-ci : Loi relative à l'extension juridique des ententes négociées.

3. LE FONCTIONNEMENT ET LA GOUVERNANCE DES COMITÉS PARITAIRES

3.1 Objet de la consultation

Les comités paritaires, formés de représentants patronaux et syndicaux (parties contractantes), sont chargés de surveiller et d'assurer l'observation du décret. Ainsi, ils se sont dotés de mécanismes d'inspection et d'information afin de s'assurer du respect des dispositions du décret et d'exercer les recours pertinents, le cas échéant. Ils assurent aussi le lien entre les parties contractantes et le gouvernement au moment du renouvellement des décrets. Les comités paritaires sont souvent devenus le lieu de négociation du renouvellement des décrets. En ce qui concerne la reddition de comptes, les comités paritaires doivent transmettre au ministre du Travail leurs états financiers, leur rapport annuel et leurs prévisions budgétaires.

La consultation a permis aux intervenants de s'exprimer à l'égard du fonctionnement et de la gouvernance des comités paritaires. Les discussions portaient sur de nombreux objets. Les mécanismes de reddition de comptes des comités paritaires à l'égard du gouvernement, leur transparence à l'égard des assujettis, les activités de surveillance de l'application des décrets par les comités paritaires et l'encadrement des droits et devoirs de ces derniers sont les thèmes ayant fait l'objet de plusieurs propositions.

3.2 Les observations de l'équipe de travail

3.2.1 La gouvernance des comités paritaires

La LDCC confère aux comités paritaires des pouvoirs importants et des responsabilités ayant une portée sur les assujettis. Toutefois, les exigences de reddition de comptes sont minimales. Plusieurs intervenants suggèrent d'améliorer la transparence des comités paritaires. Ceux-ci proposent de préciser le devoir d'information des comités, notamment par la publication accessible au public des rapports annuels, des procès-verbaux et d'autres informations relatives à la gestion des comités paritaires.

Les statistiques fournies par les comités paritaires permettent de constater que 12 comités sur 15 disposent d'un site Internet, lequel peut être utilisé pour informer ou consulter les employeurs et les salariés assujettis au décret. Toutefois, seulement sept comités informent les assujettis lors de la prépublication d'un projet de modification d'un décret. L'équipe de travail est d'avis qu'il serait bénéfique que les employeurs et les salariés visés par les décrets soient informés davantage des activités des comités paritaires. Pour ce faire, il est recommandé que les comités paritaires soient tenus de rendre accessibles au public un rapport annuel et un bilan statistique de leurs activités. Aussi, sur le plan de la reddition de comptes, ces derniers devraient dorénavant être tenus de rendre accessibles au public l'ordre du jour de même que les procès-verbaux de leurs rencontres.

Concernant la gouvernance et le fonctionnement des comités paritaires, les intervenants ont abordé de nombreuses questions, tant en ce qui concerne le rôle des acteurs au sein du régime, les pratiques de gestion qui devraient caractériser les comités paritaires qu'en ce qui concerne les

politiques internes qui devraient être adoptées par ceux-ci. Dans un objectif d'équité et d'uniformité des pratiques des comités paritaires, plusieurs intervenants sont d'avis que l'adoption de règles générales de fonctionnement devrait être préconisée, dans le respect de leurs particularités.

La majorité des groupes rencontrés revendiquent une modification à la Loi afin qu'elle circoncrive clairement les rôles respectifs des administrateurs et des directeurs généraux des comités paritaires ainsi que ceux du ministre du Travail. La délimitation du rôle des administrateurs par rapport à celui des directeurs généraux n'est pas clairement définie, ce qui peut engendrer de la confusion au sein des comités paritaires. L'équipe de travail est d'avis qu'il importe de distinguer ce qui doit faire l'objet d'une décision d'un conseil d'administration de ce qui appartient à la discrétion d'un directeur général. De plus, il importe de s'assurer que la composition du comité paritaire reflète la réalité des travailleurs et des employeurs assujettis au décret de convention collective.

Compte tenu des nombreuses activités réalisées par les comités paritaires selon les dispositions qui sont prévues au décret, plusieurs représentants desdits comités souhaitent que soient clairement déterminées les dépenses admissibles à une bonne gestion d'un décret. Des questionnements sont soulevés par certains intervenants à l'égard des dépenses nécessaires à l'application du décret.

Certains groupes rencontrés sont d'avis que les comités paritaires doivent se doter d'un système de gestion des plaintes et d'un code d'éthique. Chaque comité semble traiter ses dossiers à sa manière sans qu'aucune règle uniforme dicte les procédures à suivre. Dans ces circonstances, lorsqu'un salarié ou un employeur dépose une plainte au ministère du Travail contre un comité paritaire, il est parfois difficile de s'assurer que ce dernier s'est acquitté correctement d'un des mandats qui lui sont confiés, soit d'entendre toute plainte d'un assujetti relativement à l'application du décret. L'équipe de travail est d'avis qu'un processus transparent doit être mis en place pour permettre à un assujetti qui considère qu'une décision d'un comité est discutable voie son point de vue considéré par les autorités du comité de façon objective et qu'il soit traité avec rigueur.

En plus des recommandations formulées, l'équipe de travail est d'avis qu'un groupe de travail composé de représentants du Ministère et de certains directeurs des comités paritaires devrait être constitué afin de définir les mécanismes nécessaires à l'amélioration de la gouvernance et du fonctionnement des comités paritaires. Le mandat de ce groupe consistera à uniformiser les pratiques des comités paritaires et à promouvoir les bonnes pratiques déjà en place. Il devra s'assurer que ces pratiques sont comparables à celles employées par les organismes similaires et qu'elles sont conformes aux exigences attendues d'un organisme chargé d'appliquer un règlement pris en vertu d'un décret gouvernemental. Le groupe de travail devrait également porter une attention particulière à la distinction entre les activités d'information et d'inspection d'un organisme. Pour ce faire, selon les besoins relevés, le groupe pourra superviser la production de guides, de règles de gouvernance et d'une déclaration de service à la clientèle, la mise en œuvre d'un processus de gestion des plaintes, l'élaboration d'une formation aux administrateurs et la production de tout autre outil permettant une saine administration. L'équipe de travail est d'avis que les droits et devoirs des acteurs de la LDCC devraient faire l'objet de

discussions au sein de ce groupe de travail de même que les dépenses admissibles en regard de la gestion d'un comité paritaire.

Afin d'assurer une uniformité des pratiques et l'adoption des politiques développées par le groupe de travail, les orientations qui en émaneront pourraient faire l'objet d'un règlement-cadre.

Enfin, certains intervenants souhaitent une plus grande intervention du ministre du Travail, notamment lorsqu'un administrateur ou une direction d'un comité paritaire en fait la demande. Lorsqu'une problématique est constatée au sein des comités paritaires, les témoins veulent pouvoir s'adresser au Ministère afin de corriger la situation. L'équipe de travail est d'avis que le Ministère possède déjà certains pouvoirs d'intervention auprès des comités paritaires. Toutefois, elle considère qu'au besoin ou sporadiquement, le Ministère devrait pouvoir assister aux réunions du conseil d'administration des comités. De plus, l'équipe de travail considère qu'afin d'appuyer son rôle de surveillance des comités paritaires, le ministre du Travail devrait pouvoir exiger tout document afin de s'assurer de leur bonne gestion, et ce, même en dehors du contexte de l'analyse des états financiers ou de l'analyse d'une demande de modification d'un décret.

3.2.2 La surveillance de l'application des décrets de convention collective

Les comités paritaires ont développé plusieurs méthodes de contrôle des conditions de travail octroyées aux salariés assujettis aux décrets, telles que l'analyse des rapports mensuels et l'inspection des milieux de travail. Les différentes méthodes permettent aux comités de s'assurer que les employeurs accordent à leurs salariés les conditions de travail minimales décrétées.

Certains intervenants réclament une modification à la Loi afin que les comités paritaires puissent instaurer d'autres outils jugés nécessaires (attribution de licences, certificats de conformité, cartes d'identité, etc.) pour s'assurer du respect des décrets de convention collective. On mentionne aussi l'importance de veiller à ce que les inspecteurs des comités paritaires disposent d'une immunité comparable à celle des inspecteurs des autres lois du travail. Par ailleurs, les comités paritaires revendiquent des pouvoirs similaires à ceux accordés à la Commission des normes du travail (CNT) et à ses représentants.

La majorité des intervenants impliqués dans le régime des décrets de convention collective considère que les amendes prévues à la LDCC doivent être revues à la hausse afin qu'elles correspondent davantage à celles imposées par d'autres lois du travail. Ces amendes ne sont plus assez dissuasives, puisque leur dernière révision a été réalisée en 1996. D'ailleurs, il semble que certains employeurs préfèrent payer l'amende plutôt que de se conformer à la Loi.

L'équipe de travail est d'avis que les amendes devraient être révisées afin d'inciter les entreprises à respecter la Loi et, ainsi, d'éviter la concurrence déloyale. Quant aux moyens utilisés par les comités pour s'assurer de l'observation des décrets, l'équipe de travail croit qu'ils pourraient faire l'objet de discussions au sein du groupe de travail avant de faire l'objet d'une éventuelle réglementation. Aussi, le Ministère devrait comparer les rôles et pouvoirs des comités paritaires à ceux de la Commission des normes du travail (CNT) ou de la Commission de la construction du Québec (CCQ) afin d'analyser la nécessité de leur accorder des pouvoirs similaires.

Certains groupes rencontrés souhaitent que soit instaurée, au service des comités paritaires, une structure centralisée qui aurait pour rôles de réviser leurs décisions, de traiter les plaintes à leur égard et d'offrir un service de conciliation lors de mésententes. D'autres intervenants préféreraient voir ce rôle réservé à la Commission des normes du travail (CNT) ou à la Commission des relations du travail (CRT). L'équipe de travail juge nécessaire que les employeurs et les salariés assujettis à un décret aient accès à un service comparable à ceux offerts par d'autres organismes œuvrant dans le domaine du travail. Il est proposé que la mise en place de processus de révision des décisions des comités, d'analyse des plaintes à leur endroit et de conciliation entre les plaignants soit étudiée.

Enfin, plusieurs groupes rencontrés souhaitent que la LDCC permette qu'un employeur ou un salarié assujetti puisse exercer un recours à l'encontre d'un comité paritaire si celui-ci a fait preuve de négligence grave, a agi de façon arbitraire, a fait preuve de favoritisme ou de mauvaise foi dans l'exercice de ses fonctions. L'équipe de travail est d'avis que la LDCC devrait protéger les salariés victimes d'une mauvaise représentation de la part d'un comité paritaire ou offrir aux employeurs un moyen de remettre en question les interventions du comité paritaire à son endroit, autrement qu'en attendant de faire face à une éventuelle poursuite judiciaire du comité paritaire.

À la lumière de ces observations, l'équipe de travail recommande ce qui suit :

3.3 Les recommandations

- 12) Que la LDCC soit modifiée afin que soit améliorée la transparence des comités paritaires, notamment par la reddition de comptes aux assujettis, telle que la production de rapports annuels, la publication de statistiques et l'ajout des ordres du jour et des procès-verbaux des réunions des conseils d'administration sur leur site Internet.
- 13) Que la LDCC soit modifiée afin que le ministre du Travail puisse exiger des comités paritaires le dépôt de tout document permettant de s'assurer qu'ils respectent les principes de bonne gouvernance.
- 14) Que soit mis sur pied un groupe de travail piloté par le ministère du Travail et composé de certains directeurs généraux des comités paritaires. Ce groupe de travail aurait pour mandat d'établir des lignes directrices et des guides, des règles de gouvernance et de fonctionnement des comités paritaires. Il devrait notamment aborder les questions des dépenses admissibles à l'application d'un décret, de l'éthique, des rôles de chacun des acteurs concernés par la Loi, d'un processus de gestion des plaintes, de la formation des administrateurs, d'une déclaration de service à la clientèle, etc.
- 15) Que la LDCC soit modifiée afin que des éléments discutés dans le groupe de travail puissent faire l'objet de règlements pour encadrer les pratiques des comités paritaires.
- 16) Que la LDCC soit modifiée afin que le Ministère soit autorisé à assister, au besoin, aux réunions du conseil d'administration des comités.
- 17) Que la LDCC soit modifiée afin que le ministre du Travail soit autorisée à réviser le processus de nomination et de remplacement des membres du conseil d'administration des comités et d'en modifier sa composition.

- 18) Que la LDCC soit modifiée afin que les amendes soient augmentées et soient plus dissuasives.
- 19) Que le groupe de travail portant sur la gouvernance des comités paritaires soit mandaté pour discuter des moyens qui pourraient être mis en place pour s'assurer de l'observation des décrets. Les résultats obtenus par le groupe de travail pourraient faire l'objet de règlements.
- 20) Qu'une analyse comparative des pouvoirs de la CNT, de la CCQ et des comités paritaires soit réalisée afin d'évaluer la nécessité d'accorder aux comités paritaires des pouvoirs comparables à ceux de ces organismes.
- 21) Que soit envisagée la mise en place de processus de révision des décisions des comités, d'analyse des plaintes à l'endroit de ces derniers et de conciliation entre les plaignants. Au cours de ces travaux, l'hypothèse selon laquelle la mise en oeuvre de ces processus puisse être confiée à la CNT ou à une autre instance, telle qu'un regroupement de comités paritaires, et ce, en fonction des ressources disponibles, devrait être considérée.
- 22) Que la LDCC soit modifiée afin qu'un recours à l'encontre d'un comité paritaire soit introduit si celui-ci a fait preuve de négligence grave, a agi de façon arbitraire, a fait preuve de favoritisme ou de mauvaise foi dans l'exercice de ses fonctions.

4. LE RÔLE ET LA PLACE DES PARTIES, DES TIERS ET DES ARTISANS

4.1 Objet de la consultation

Lorsque l'extension juridique de la convention collective est approuvée par le gouvernement, les parties à la convention doivent constituer le comité paritaire. Il sera formé des parties contractantes à la convention auxquelles peuvent s'ajouter d'autres associations. Les parties nomment les membres qui siégeront au conseil d'administration du comité. Ces parties sont les principaux intervenants du régime. Les tiers assujettis sont les employeurs, les salariés ou les artisans qui ne sont pas membres d'une association désignée comme partie contractante au décret. Ceux-ci doivent se soumettre aux obligations prévues au décret et respecter les règlements du comité.

Les échanges ont notamment porté sur la place des assujettis dans la LDCC et plus particulièrement sur l'importance de les informer des activités courantes des comités paritaires ainsi que des modifications apportées aux décrets. Aussi, leur participation et leur représentation dans le régime ont été discutées. La représentativité des parties contractantes a été matière à discussion, au même titre que la place de l'artisan au sein de la LDCC, ainsi que les définitions de salarié, d'employeur et d'artisan.

4.2 Les observations de l'équipe de travail

Les intervenants directement impliqués par la LDCC ne voient généralement pas l'intérêt d'accroître le rôle des tiers dans le régime. Certains groupes rencontrés ont soulevé un intérêt quant à la possibilité, pour le ministre du Travail, de nommer un ou des administrateurs indépendants, permanents ou provisoires, pour représenter les tiers au sein des comités paritaires, au besoin.

Il se dégage un souhait des tiers assujettis par la LDCC d'être mieux informés des démarches de modifications réglementaires, que ce soit lors du dépôt d'une requête au ministre du Travail, lors de la prépublication d'un projet de décret ou de règlement à la Gazette officielle du Québec et dans les journaux locaux ou lors de la publication finale dudit projet à la Gazette officielle du Québec. Il en va de même pour la diffusion des coordonnées et des noms des représentants qui siègent au conseil d'administration des comités paritaires. Ainsi, l'équipe de travail est d'avis que les employeurs et les salariés assujettis pourraient être mieux informés par les comités paritaires.

Certains groupes rencontrés considèrent que les définitions d'employeur, de salarié et d'artisan devraient être actualisées afin d'éviter les différences d'interprétation des comités paritaires et résoudre certaines incompréhensions des assujettis. Une telle mise à jour permettrait également d'éliminer les ambiguïtés qui permettent certains stratagèmes afin de contourner la Loi comme le recours aux faux sous-traitants, aux faux artisans et aux faux entrepreneurs. L'équipe de travail se questionne aussi sur la pertinence de conserver le statut d'artisan assujetti à la LDCC. Finalement, elle estime que des précisions devraient être apportées à la LDCC afin de clarifier, notamment, les notions de « parties contractantes » et de « parties négociantes ».

Enfin, l'équipe de travail considère l'importance de donner une voix supplémentaire aux employeurs et salariés assujettis aux différents décrets. En effet, les comités paritaires pourraient s'assurer, de façon périodique, de la volonté des assujettis à maintenir le décret en vigueur. Le mode de consultation reste à définir.

À la lumière de ces observations, l'équipe de travail recommande ce qui suit :

4.3 Les recommandations

- 23) Que le ministre du Travail envisage la possibilité de nommer un ou des administrateurs indépendants, permanents ou provisoires, pour représenter les tiers au sein des comités paritaires.
- 24) Que la LDCC soit modifiée afin que les comités paritaires aient, notamment, à rendre disponible l'information suivante aux assujettis :
 - les coordonnées et les noms des représentants des associations siégeant aux conseils d'administration;
 - la date de dépôt d'une requête au ministre du Travail;
 - la prépublication et la publication finale du projet de décret.
- 25) Que les définitions, notamment celles de salarié et d'employeur, soient revues et actualisées.
- 26) Que le ministère du Travail évalue la pertinence de l'assujettissement des artisans à la LDCC et, le cas échéant, que la définition d'artisan soit revue et précisée.
- 27) Que la LDCC différencie le rôle des différentes parties à un décret, telles que les parties contractantes, les parties négociantes et les membres du comité paritaire.
- 28) Que la LDCC soit modifiée afin que soit instauré un mécanisme obligeant les comités paritaires à s'assurer de la volonté des assujettis de maintenir le décret en vigueur, et ce, tous les cinq ans.

5. LA MODIFICATION DES DÉCRETS ET L'ANALYSE GOUVERNEMENTALE

5.1 Objet de la consultation

Le Ministère est responsable de l'évaluation des demandes d'extension ou de modification des décrets de convention collective. Après analyse, le ministre du Travail fait ses recommandations au Conseil des ministres. Les décisions sont prises par le gouvernement à la suite d'une consultation publique. La majorité des règlements adoptés par les comités doivent être approuvés par le gouvernement avec ou sans modification. Enfin, la forme d'une demande de modification d'un décret ou d'un règlement n'est pas standardisée et les délais de traitement sont parfois critiqués.

La consultation a permis aux intervenants de s'exprimer notamment sur les procédures du traitement des requêtes en modification des décrets et sur les délais requis pour les traiter. Aussi, les comités paritaires se sont prononcés à l'égard des modifications apportées par le gouvernement au champ d'application des décrets à la suite de revendications de groupes d'intérêt. Enfin, la prise en compte de l'impact social en plus de l'impact économique pour l'analyse gouvernementale a fait l'objet de discussions.

5.2 Les observations de l'équipe de travail

La majorité des intervenants impliqués par la LDCC considère que des mesures devraient être adoptées par le gouvernement afin de réduire les délais de traitement des requêtes en modification des règlements des comités paritaires (constitution, prélèvement, allocation de présence, etc.) et d'assurer une certaine homogénéité dans la gestion des comités paritaires. De plus, l'instauration de ces mesures répond à la volonté de simplification réglementaire exprimée par certains groupes rencontrés. L'équipe de travail est favorable à cette volonté et recommande que les règlements des comités paritaires soient conformes à un règlement général adopté par le gouvernement qui fixerait des balises pour l'ensemble des comités paritaires. De plus, l'équipe de travail est d'avis que tous les règlements des comités paritaires pourraient être approuvés par le ministre du Travail, avec ou sans modification, plutôt que par le gouvernement.

Aussi, la majorité des groupes rencontrés ont démontré un intérêt marqué quant à la possibilité de réduire les délais de traitement des requêtes en modification des décrets de convention collective. Certains intervenants ont proposé que les critères d'analyse du traitement des requêtes en modification des décrets soient moins contraignants lorsque la représentativité des parties est incontestable ou que les hausses de salaire proposées correspondent à l'indice des prix à la consommation (IPC). Il est également question de distinguer le processus d'une première extension juridique de celui de la modification d'un décret existant dans la LDCC afin de clarifier le processus, toujours dans l'optique de réduire le délai de traitement des requêtes. Des groupes rencontrés ont demandé que soit rédigé un guide administratif au sujet des requêtes en modification des décrets et des règlements. Le guide présenterait, notamment, la liste des documents et des informations nécessaires à l'analyse du traitement d'une requête. L'équipe de travail propose que le Ministère adopte une procédure administrative de traitement des requêtes en modification des décrets et des règlements adoptés par les comités paritaires et puisse exiger

du demandeur, de façon systématique lors du dépôt d'une requête, les documents et les informations nécessaires à l'analyse de sa recevabilité.

Certaines associations syndicales rencontrées ont mentionné que les études d'impact économique devraient comporter une section démontrant les impacts sociaux des modifications aux décrets de convention collective. L'équipe de travail est d'avis qu'il serait utile de présenter au Conseil des ministres l'impact social que peut engendrer une modification à un décret de convention collective, lorsque pertinent.

À la lumière de ces observations, l'équipe de travail recommande ce qui suit :

5.3 Les recommandations

- 29) Qu'un règlement général qui fixe les balises pour les règlements des comités paritaires soit adopté.
- 30) Que la LDCC soit modifiée afin que tous les règlements des comités paritaires soient approuvés par le ministre, avec ou sans modification.
- 31) Qu'une dérogation à certaines dispositions de la Loi sur les règlements soit envisagée afin de permettre au Ministère de diminuer les délais associés au traitement des requêtes.
- 32) Que le ministère du Travail établisse une procédure administrative à l'égard du traitement des demandes d'extension ou de modification des décrets et des règlements.
- 33) Que le ministère du Travail intègre dans ses études d'impact économique un critère à caractère social lorsque cela est pertinent.
- 34) Que la Loi soit modifiée afin que la section concernant les règlements des comités paritaires soit revue dans un souci d'allègement réglementaire.
- 35) Que soit reconnue la représentativité d'associations, le cas échéant, afin de favoriser l'extension juridique.
- 36) Que la LDCC distingue le processus d'une première extension juridique de celui de la modification d'un décret existant.
- 37) Que le demandeur (parties contractantes et comité paritaire) fournisse les documents et les informations nécessaires à l'évaluation de la recevabilité et de l'analyse de l'extension ou de la modification du décret.

6. LES CHAMPS D'APPLICATION DES DÉCRETS DE CONVENTION COLLECTIVE

6.1 Objet de la consultation

Chaque décret vise un champ d'application industriel et territorial. En raison de définitions parfois générales, certains employeurs se voient assujettis à un décret sans être en concurrence avec les entreprises du secteur d'activité visé. Aussi, il peut arriver qu'une activité soit assujettie sans pour autant qu'une association siégeant au comité paritaire la représente. On constate également que certaines régions du Québec sont exclues du champ d'application de certains décrets.

L'un des principaux sujets ayant fait l'objet de discussions lors de la consultation a été la possibilité de fusionner les décrets qui visent un champ d'application industriel, mais plusieurs champs d'application territoriaux. Certains intervenants dénoncent parfois le fait que le gouvernement prenne l'initiative de modifier les champs d'application d'un décret. Enfin, la révision des décisions prises par les comités paritaires à l'égard de l'assujettissement de certaines entreprises a soulevé l'intérêt des groupes rencontrés.

6.2 Les observations de l'équipe de travail

Des intervenants ont mentionné que le gouvernement accordait trop d'importance aux revendications de groupes désirant être exclus des champs d'application des décrets. Ils désirent connaître les critères d'évaluation des demandes de modification des champs d'application des décrets. L'équipe de travail est d'avis que des critères d'évaluation des champs d'application des décrets devraient être établis et mis en application afin d'assurer une certaine cohérence des décisions prises par le gouvernement.

En ce sens, pour déterminer si une activité ou un employeur doit être assujetti à un décret, l'équipe de travail propose que, lorsqu'un champ d'application doit être réévalué par le gouvernement ou interprété par les tribunaux, soit considéré le critère de la présence d'une concurrence mutuelle entre les entreprises déjà assujetties et l'employeur qui exerce une activité qui fait l'objet d'un questionnement relatif à son assujettissement. L'équipe de travail considère qu'il s'agit d'une solution permettant de respecter l'esprit à la base de la LDCC, soit d'empêcher la concurrence déloyale entre employeurs d'un même secteur d'activité. De plus, lors de l'évaluation des dossiers d'assujettissement, l'origine des membres représentés au comité paritaire devrait aussi faire l'objet d'une analyse. Si un comité prétend auprès du gouvernement ou d'un tribunal qu'une activité doit être assujettie à son décret, il doit être en mesure de démontrer que les employeurs et les salariés de ce secteur d'activité sont représentés au comité paritaire.

Les opinions divergent quant au maintien des décrets régionaux ou à leur fusion. Aussi, à l'exception de certaines associations syndicales, la majorité des groupes rencontrés souhaitent maintenir les exclusions territoriales actuelles. L'équipe de travail est d'avis qu'un mécanisme de fusion des décrets devrait être introduit afin de permettre aux parties contractantes concernées d'y avoir recours au besoin.

Les groupes rencontrés ont des opinions divergentes quant au choix du tribunal qui devrait avoir la responsabilité de trancher les conflits concernant les champs d'application. Certains intervenants préféreraient que les tribunaux de droit commun conservent cette responsabilité, puisqu'ils ont construit, avec le temps, une expertise et une jurisprudence pertinentes. D'autres préféreraient que cette responsabilité soit confiée à la CRT.

L'équipe de travail est d'avis qu'une analyse devrait être réalisée à l'égard de cette question.

À la lumière de ces observations, l'équipe de travail recommande ce qui suit :

6.3 Les recommandations

- 38) Que les critères de modification des champs d'application des décrets de convention collective soient clarifiés, notamment par l'ajout du critère de concurrence mutuelle entre les entreprises et la nature du « membership » des parties contractantes.
- 39) Que la LDCC soit modifiée afin qu'un mécanisme de fusion des décrets soit prévu.
- 40) Que le ministère du Travail analyse la possibilité que la CRT se prononce sur les litiges portant sur les champs d'application.
- 41) Que le ministre du Travail envisage la mise en place d'un processus de réévaluation quinquennale des champs d'application des décrets qui impliquerait notamment l'obligation, pour les comités paritaires, de produire un rapport au ministère du Travail.

7. LA FORMATION ET LA QUALIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

7.1 Objet de la consultation

En 1969, l'adoption de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre (chapitre F-5) dotait le Québec d'un cadre général de gestion de la formation et de la qualification professionnelles. Le gouvernement permettait alors le maintien des règlements de qualification existants gérés par les comités paritaires, sur une base transitoire, sans toutefois y autoriser des modifications. Dans le secteur de l'industrie des services automobiles, le contenu des régimes de qualification varie d'une région à l'autre. En parallèle à l'encadrement des régimes de qualification, des comités paritaires ont développé une offre de formation continue s'adressant aux salariés assujettis. La nature de ces activités de même que leur niveau de financement varient d'une région à l'autre. Lorsque le décret le prévoit, les comités paritaires peuvent participer au développement des compétences de la main-d'œuvre lorsqu'ils sont reconnus à titre de mutuelles de formation. Or, un seul comité paritaire dispose d'une telle reconnaissance.

Plusieurs intervenants se sont exprimés sur les enjeux plus spécifiques que sont les activités de qualification et de formation de la main-d'œuvre se déroulant au sein de certains comités paritaires, notamment ceux du secteur de l'industrie des services automobiles.

Les discussions ont notamment porté sur la question de la non-homogénéité des règles en matière de qualification de la main-d'œuvre dans le secteur de l'industrie des services automobiles et des scénarios à préconiser pour définir les rôles des comités paritaires, du ministère du Travail et du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) dans le contexte d'une révision des règlements de qualification dans l'objectif d'instaurer un seul système de qualification applicable aux secteurs assujettis à un décret de convention collective.

De plus, les questions de la pertinence des activités de formation continue et de leur mode de financement ont fait l'objet de discussions. La mise sur pied d'une mutuelle de formation, véhicule actuellement proposé dans la LDCC pour permettre aux comités paritaires d'exercer un rôle en matière de formation continue, a fait l'objet de nombreux commentaires.

7.2 Les observations de l'équipe de travail

Il y a un consensus évident à l'égard de la nécessité d'uniformiser les règlements de qualification et de mettre en place un régime qui établit clairement les pouvoirs du comité paritaire et des ministères concernés, tant chez les représentants patronaux de petites ou de plus grandes entreprises que chez les représentants syndicaux de l'industrie des services automobiles. Ce consensus vise à la fois le nombre de métiers qualifiés, les territoires visés (uniquement dans les régions assujetties à un décret), la démarche de qualification à mettre en place de même que l'instauration d'une obligation de détention d'une carte de qualification. La consultation a permis de constater un désir de mettre fin à l'impasse qui réside concernant l'évolution des programmes de qualification. Des intervenants insistent aussi pour que la solution adoptée ne mette pas de côté les partenariats déjà existants avec Emploi-Québec et le Comité sectoriel de main-d'œuvre

des services automobiles. L'équipe de travail est d'avis que les règlements de qualification obligatoire déjà en vigueur dans le secteur automobile devraient être remplacés par un seul règlement uniforme, en mesure d'évoluer. Les comités paritaires devraient pouvoir participer au développement et à l'application du processus de qualification. Des travaux sont d'ailleurs déjà entamés en ce sens et la collaboration du ministère du Travail, du MESS et des comités paritaires a mené à la définition d'une solution permettant l'instauration de processus de qualification, dans le respect des programmes du MESS, par l'entremise de la LDCC. Les travaux visant la définition des programmes de qualification sont d'ailleurs déjà entamés entre le MESS et les comités paritaires.

Sur le plan de la formation continue de la main-d'œuvre, la plupart des intervenants appuient l'existence des pratiques actuelles, conditionnellement au maintien d'un financement paritaire. Certains souhaiteraient toutefois que le gouvernement encadre davantage ces initiatives créées par les comités paritaires. L'équipe de travail est d'avis que les activités de formation réalisées par les comités paritaires sont pertinentes. Aussi, elle considère que le financement paritaire de la formation devrait être maintenu lorsque les parties patronales et syndicales sont en accord sur le sujet. Les travaux conjoints entre le MESS, le ministère du Travail et les comités paritaires devraient mener à l'adoption d'une solution satisfaisante en ce qui a trait à la gestion de la formation continue de la main-d'œuvre.

À la lumière de ces observations, l'équipe de travail recommande ce qui suit :

7.3 Les recommandations

- 42) Que des règles de qualification obligatoire uniformes visant les territoires assujettis à un décret soient adoptées dans le secteur de l'industrie des services automobiles et que les comités paritaires puissent participer au développement et à l'application du processus de qualification.
- 43) Que la LDCC permette qu'un décret rende obligatoire, pour les territoires assujettis, un programme de qualification établi en vertu de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre.
- 44) Que les comités paritaires poursuivent leurs activités de formation continue. Que l'encadrement gouvernemental de ces activités soit réévalué, notamment par l'instauration d'un mécanisme de reddition de comptes distinct de celui visant les dépenses associées à l'application des décrets de convention collective.
- 45) Que la LDCC permette le financement paritaire des activités de formation et de qualification de la main-d'œuvre et permette le regroupement de comités paritaires pour faciliter la gestion des activités de formation et de qualification.
- 46) Que la collaboration déjà entamée entre le ministère du Travail et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale se poursuive dans l'objectif que les mesures implantées dans la LDCC qui correspondent à la mission du MESS obtiennent l'adhésion de ce dernier avant qu'une modification législative soit envisagée.

CONCLUSION

Les recommandations présentées dans ce rapport sont le résultat de réflexions alimentées par les intervenants entendus et les mémoires lus lors de la consultation et des travaux effectués par le Ministère dans le cadre du projet de révision de la LDCC. Les recommandations reflètent les grandes tendances qui se sont dégagées au cours de la consultation et certains éléments précis qui ont attiré l'attention de l'équipe de travail. Ce rapport témoigne des préoccupations des acteurs concernés par la LDCC.

Les recommandations visent à améliorer, sur le plan administratif ou législatif, le fonctionnement actuel de la Loi en s'assurant que les pratiques actuelles ou innovantes soient reconnues et en permettant de réduire les irritants soulevés par les groupes rencontrés.

Elles visent plus particulièrement à s'assurer que l'esprit de la Loi soit respecté, c'est-à-dire de faire en sorte d'éviter la concurrence déloyale au détriment des conditions de travail des salariés. Ainsi, certaines recommandations visent à accorder aux comités paritaires des moyens supplémentaires pour faire respecter les décrets de convention collective.

De plus, les recommandations cherchent à mieux encadrer les champs d'application des décrets afin que les conditions de travail qui y sont prévues s'appliquent au secteur à l'origine du décret et proposent de revoir les définitions qui ont une influence importante sur la nature des assujettis à un décret. Elles permettent l'extension juridique d'ententes autres que celles prises en vertu du Code du travail, facilitent l'évolution des décrets, mais instaurent un processus de révision périodique de l'intérêt du maintien d'un décret par les assujettis.

Les recommandations visent aussi à améliorer la gestion des comités paritaires en permettant la présence de membres indépendants et imposent de nouvelles règles relatives à leur transparence et leur éthique, tant à l'égard du gouvernement qu'à l'égard des assujettis.