

**MÉMOIRE DU CONSEIL PROVINCIAL DU QUÉBEC DES
MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION (INTERNATIONAL)**



PROJET DE LOI n° 42 :

**LOI REGROUPANT LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE,
LA COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL ET LA
COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
ET INSTITUANT LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL**

PRÉSENTÉ DEVANT

LA COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL

LE 14 MAI 2015

Préambule

Le Conseil provincial international regroupe 45 000 travailleurs et travailleuses de l'industrie de la construction répartis au sein de 28 sections locales qui lui sont affiliées. Ces salariés œuvrent dans chacun des quatre secteurs de l'industrie de la construction, soit le secteur résidentiel, le secteur génie civil et voirie, le secteur institutionnel et commercial et le secteur industriel.

Le Conseil provincial international est lui-même affilié à une structure pancanadienne, le Canada's Building Trades Unions (CBTU) regroupant 500 000 salariés, ainsi qu'à une structure nord-américaine, soit le Building and Construction Trades Department, AFL-CIO (BCTD) comptant plus de 4 millions de membres dans ses rangs.

Depuis plus de 50 ans, le Conseil provincial international participe aux négociations collectives dans l'industrie de la construction. Avant cela plusieurs de ses sections locales notamment celles représentant des charpentiers-menuisiers, des tuyauteurs, des ferblantiers. Celles-ci négociaient déjà leurs conditions de travail avec les employeurs depuis plus de 100 ans.

Le paritarisme : un élément essentiel

Au milieu des années 30, les Sections locales du Conseil provincial international négociaient leurs conventions collectives avec les représentants des organisations patronales de l'industrie de la construction dans le cadre de la loi sur les décrets de convention collective. Les intervenants de l'industrie de la construction géraient alors seuls les situations qui les concernaient.

Selon les auteurs Latulippe et O'Farrell :

«le paritarisme est essentiellement une forme de gouvernement industriel auquel participe en nombre égaux, des représentants du patronat et du salariat. [...] il s'agit d'une idéologie voulant que les parties exercent leurs rôles dans un esprit de concertation sur les sujets d'intérêt mutuel à travers un mécanisme institutionnel de codécision. Sans nier le rapport de force, le paritarisme exerce un effet d'équilibre ou de complément à ceux-ci, laissant s'exercer à d'autre niveaux la démocratie au sens politique, et les sanctions économiques.»¹

En somme, le paritarisme permet d'assurer un dialogue permanent entre les parties qui se comportent alors plus en partenaires qu'en adversaires. Cela s'avère le cas pour les relations du travail, la formation et la qualification professionnelles, les régimes d'avantages sociaux, les changements technologiques, la productivité, les conditions minimales de travail et, bien sûr, pour la santé et la sécurité au travail. Il s'agit de la solidarité sociale appliquée.

Toujours durant les années 30 et ce, jusqu'à la fin des années 60, les conventions collectives contenaient des clauses relatives aux conditions de travail des salariés, comprenant, entre autres, des clauses salariales, de formation et de qualification professionnelles, d'avantages sociaux et de santé sécurité au travail.

¹ Gérard P. LATULIPPE et Kevin O'FARRELL, *Le comité paritaire : anachronisme ou formule d'avenir*, Québec, Département des relations industrielles de l'Université Laval, Relations industrielles / Industrial Relations, Volume 37, numéro 3, 1982, p.641.

À cette époque, des comités conjoints paritaires patronaux-syndicaux administraient ces conventions collectives. Ce rôle est aujourd'hui assumé par la Commission de la construction du Québec (CCQ), dont la gestion n'est plus, depuis 2011, exclusivement paritaire; son conseil d'administration comptant, depuis lors, en plus des représentants syndicaux et patronaux, des administrateurs indépendants, en dépit du fait que le financement de cet organisme soit assumé essentiellement par les salariés et les employeurs.

Par ailleurs, le paritarisme se retrouve au cœur de plusieurs autres instances de la CCQ, dont le Comité sur la formation professionnelle de l'industrie de la construction, le Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction et les sous-comités professionnels.

Les auteurs Latulippe et O'Farrell font état que, dans les années 70 et 80 les luttes économiques entre les parties n'ont cessés d'éclater alors que l'économie périclitait².

L'économie du Québec et la réalité sociale d'alors ont modifiées le travail dans l'industrie de la construction de façon à ce qu'il devienne multidimensionnel. En effet, plutôt que d'avoir une seule et unique signification économique, on lui reconnaissait dorénavant un sens social, car le travail détermine alors le mode de vie d'une personne, son statut, ses relations professionnelles, personnelles et amicales.

Étant donné que les travailleurs ont maintenant de nouveaux besoins, le moment est propice pour introduire d'autres approches qui pourraient combler ceux-ci. Le

² Voir supra

concept du paritarisme doit donc refaire surface pour apporter une contribution positive.

C'est en 1978 qu'est publié le livre blanc *Politique québécoise de la santé et de la sécurité des travailleurs* qui conduira à l'adoption de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et à la mise en place de structures, dont la Commission des lésions professionnelles (CLP), lesquelles sont toutes marquées par le paritarisme et leur financement est assuré par les employeurs.

Dans le texte de présentation de ce livre blanc, le ministre Pierre Marois écrit :

« La définition de ce nouveau régime est fondée sur la conviction que seule une participation active et volontaire du milieu du travail lui-même va permettre de faire face aux problèmes sérieusement. Aucun pouvoir institutionnel ne peut suppléer à la connaissance du milieu et de ses caractéristiques que peuvent développer les hommes et les femmes qui y travaillent et qui y vivent. Aucun service d'inspection ne pourra jamais non plus se substituer à la surveillance préventive que seules ces mêmes personnes peuvent faire sérieusement. Employeurs et travailleurs ont donc des responsabilités à assumer en même temps que des droits à exercer. D'autre part, cette prise en charge doit être assumée conjointement par les parties en présence. Il est vrai comme on se plait souvent à le répéter dans divers milieux, que la santé et la sécurité, pour l'essentiel, ne se négocie pas. Il faut donc reconnaître la nécessité que les gens travaillent ensemble à l'amélioration de la situation».

Bref, en deux mots on parle ici de paritarisme.

Au chapitre de la santé sécurité, le Conseil provincial international participe à diverses instances paritaires, tel le Comité de révision du code de sécurité pour les travaux de construction, l'Association sectorielle paritaire de la construction et des autres secteurs industriels, les Comités de mises en œuvre des programmes de prévention et les Comités de chantier.

D'ailleurs, l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), lequel a notamment comme mission de contribuer, par la recherche, à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi qu'à la réadaptation des travailleurs qui en sont victimes, fonctionne également avec un conseil d'administration paritaire. Force est de constater que le paritarisme est présent depuis des lustres au sein des structures de l'industrie de la construction et qu'il a fait ses preuves. Le paritarisme est aussi au cœur de la gouvernance de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, de même que de la Commission des lésions professionnelles.

Le paritarisme est donc un élément essentiel du contrat social qui chapeaute autant les structures administratives, opérationnelles que juridiques de ces organismes.

L'article 116 du projet de loi n° 42, a notamment pour effet d'abroger l'article 374 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, lequel se lit ainsi :

« **374.** Dans la division de la prévention et de l'indemnisation des lésions professionnelles, **deux membres**, l'un issu des associations d'employeurs et l'autre des associations syndicales, siègent auprès du commissaire et ont pour fonction de le conseiller.

Le membre issu des associations d'employeurs est nommé conformément au quatrième alinéa de l'article 385. Le membre issu des associations syndicales est nommé conformément au cinquième alinéa de cet article. »

(nos soulignements)

Dorénavant, l'article 29 du Projet de loi n°42 remplacera l'article ci-dessus mentionné :

« **29.** Toute affaire est instruite par un membre du Tribunal, sauf au regard d'une accréditation accordée en application de l'article 28 du Code du travail.

Le président peut, lorsqu'il le juge approprié, assigner une affaire à une formation de trois membres. »

(nos soulignements)

Donc, il s'ensuit que le Projet de loi abolit les fonctions des membres patronaux et syndicaux de la CLP, alors que ceux-ci ont développé une expertise et une capacité de relations fructueuses entre eux et les commissaires dans le meilleur intérêt de la justice administrative. Cette expertise a toujours été considérée incontournable, fiable et responsable.

Le projet de loi 42 ébranle donc les fondements de la Loi sur la santé et la sécurité du travail en éliminant le paritarisme de la structure de la CLP. S'agit-il d'un premier pas vers l'abolition du paritarisme à la CSST?

Le Conseil provincial international est d'avis que les changements précédemment mentionnés nuiront à l'intégrité et à la transparence des décisions prises par les juges du Tribunal administratif du travail.

De même, le fait de maintenir, à l'article 52 du Projet de loi (anciennement l'article 385 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*), que seuls des membres du Barreau du Québec ou de la Chambre des notaires du Québec puissent dorénavant siéger à titre de membre unique dans le cadre d'une instruction a pour effet d'écarter des personnes dont l'expertise en santé sécurité est indéniable.

L'esprit même des tribunaux spécialisés en relations du travail est mis en péril par une proposition telle que celle-ci. Ces tribunaux ont été créés pour permettre une représentation juste et équitable de tous les justiciables sur la base de leur expertise relative au milieu de travail et aux questions sur lesquelles ils prennent des décisions, et non pas sur leurs connaissances juridiques. Ce sont des tribunaux de proximité qui comptent sur la confiance du public et qui perdraient leur principal atout en étant judiciairisés.

De plus, il serait catastrophique de mettre fin aux mandats en cours auprès de ces tribunaux et gérés par ces membres. Des délais importants en découleraient et nuiraient aux travailleurs.

Dans le même ordre d'idées, l'accessibilité à ces tribunaux au Québec est un autre des atouts qui expliquent leur réussite. Les travailleurs que nous représentons peuvent s'adresser à ces instances sans égard à leurs moyens financiers. La possibilité d'établir des frais administratifs éloignerait ces

tribunaux de leur devoir d'instruction juste, équitable et universelle. Nous espérons donc que vous reverrez cette proposition.

La réforme institutionnelle proposée sera complétée par les travaux d'un comité de transition qui définira le mode de fonctionnement de la nouvelle CDSST. En tant que syndicat spécialisé, nous ne faisons actuellement pas partie du C.A de la CSST mais nous travaillons activement au sein de plusieurs comités sectoriels. D'ailleurs, parmi nos recommandations, vous verrez que, compte tenu que le Conseil provincial (International) assume un rôle important au sein de l'industrie de la construction au Québec, nous pensons qu'il serait approprié qu'il puisse faire partie du conseil d'administration de la future Commission des droits, de la santé et de la sécurité du travail. D'ici là, nous espérons que le comité de transition effectuera ses consultations auprès de tous les partenaires de la CSST et que nous pourrons y participer.

Acte de procédure au Tribunal administratif du travail

L'article 14 du Projet de loi N° 42, qui remplace les articles 429.18 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ainsi que l'article 151 du *Code du travail*, prévoit ce qui suit :

« 14. Le Tribunal peut accepter un acte de procédure même s'il est entaché d'un vice de forme ou d'une irrégularité. »

Cette règle est identique à celle actuellement existante dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* :

« 429.18. La Commission des lésions professionnelles peut accepter une procédure même si elle est entachée d'un vice de forme ou d'une irrégularité. »

D'un autre côté, l'article du *Code du travail* traitant du même sujet prévoit, quant à lui :

« 151. Aucun acte de procédure fait en vertu du présent code ne peut être rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure. »

Il s'avère de ce qui précède, que la règle la plus souple a été écartée au profit d'une autre plus exigeante pour le justiciable impliqué dans une situation soulevant une telle problématique.

En effet, si le *Code du travail* couvre automatiquement de telles irrégularités, celles-ci seront désormais soumises à l'examen résultant de l'exercice du pouvoir discrétionnaire du décideur.

Pareille disposition risque particulièrement de porter préjudice à des travailleuses et des travailleurs qui désirent entreprendre seuls un recours prévu aux lois sans nécessairement connaître de façon précise la réglementation afférente au contenu de la procédure nécessaire à cet effet, puisque ceux-ci pourraient ainsi se voir priver de leurs droits.

Par exemple, une travailleuse ou un travailleur peut entreprendre seul les recours suivants :

- Plainte en vertu de l'article 16 du *Code du travail* par un salarié qui croit avoir été l'objet d'une sanction ou d'une mesure interdite à l'article 15 de cette même loi.
- Plainte en vertu de l'article 47.3 du *Code du travail* pour un salarié qui considère que son association syndicale a agi de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire à son égard.
- Plainte en vertu de l'article 105 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* par un salarié dont on aurait porté atteinte à la liberté syndicale.

Alors qu'en vertu de l'article 151 du *Code du travail*, la seule démonstration d'une erreur dans le libellé ou dans la formulation d'une plainte portée par une travailleuse ou par un travailleur ne pouvait pas mener au rejet du recours, l'article 14 du présent projet de loi permet à la partie adverse de soulever l'irrecevabilité de celle-ci en pareille situation.

La mise en application de l'article 14 du projet de loi donnerait ouverture à des débats supplémentaires dont seront saisis les membres du Tribunal administratif du travail, lesquels devront user de leur nouveau pouvoir discrétionnaire d'accepter ou de refuser la procédure comportant un vice de forme.

La mise en application d'une telle disposition ne sert pas les intérêts de la justice et risque d'alourdir et prolonger le traitement de litiges qui doivent, en principe, être solutionnés avec célérité en matière de relations de travail.

Maintien de la mission

Le recoupement des diverses commissions (Commission des relations du travail, Commission des lésions professionnelles, Commission de la santé et sécurité du travail et Commission de l'équité salariale) dans le but de créer une structure telle que celle proposée dans le projet de loi peut comporter des risques de dilution des différentes missions.

Considérant l'importance de la portée et la nature des missions de chacune des anciennes commissions, il faudra s'assurer que ces dernières ne perdent pas leur essence à travers la nouvelle structure qui sera implantée. Le Conseil provincial (International) espère que le législateur a pensé à des mesures et à des moyens qui pourront favoriser la continuité de leurs mandats et la poursuite des actions en cours.

Il en est de même pour la conservation des expertises spécifiques et spécialisés acquises par ces différentes organisations au travers des années. En tant que syndicat oeuvrant dans l'industrie de la construction, un domaine qui comporte de nombreuses spécificités, nous sommes des témoins privilégiés de l'importance de ces ressources expertes.

Malgré les coupures par attrition de quelque 700 postes qui semblent prévues, nous sommes d'avis qu'il est possible de s'assurer que l'expertise ne se perde pas et qu'elle soit disponible et au service des travailleurs à travers le Québec.

Conclusion

Comme vous pouvez en témoigner tout au long de ce mémoire, le Conseil provincial (International) désire avant tout protéger un principe essentiel qui explique la qualité globale des relations de travail au Québec : le paritarisme.

Nous n'avons pas d'opposition au principe de regroupement des organismes afin de les rendre plus efficaces mais cette réforme ne doit pas se faire au détriment de la représentation des travailleurs, de la qualité des services offerts et de la qualité des expertises regroupées dans ces organisations.

Nous félicitons d'ailleurs le gouvernement pour l'ouverture de plusieurs points de service régionaux que cette réforme permettra et sommes convaincus que les travailleurs pourront ainsi être mieux servis dans leurs régions.

Nous sommes également d'avis que ces changements structurels ne régleront pas totalement des enjeux qui continuent à nous préoccuper. S'il s'avère nécessaire de procéder à des modifications à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, l'accent doit être mis prioritairement sur l'aspect préventif de celle-ci. L'industrie de la construction est malheureusement toujours classée en tête du palmarès des accidents graves et mortels. Aussi, au chapitre des maladies professionnelles, l'amiantose frappe un nombre toujours plus grand de travailleurs de la construction, et il est tout de même question de réduire les mesures de prévention comme celles visant l'excavation des sols contaminés par l'amiante. Finalement, les articles 204 à 215 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, concernant les comités de chantier sont non promulgués depuis la mise en vigueur de cette loi, il y a maintenant plus de 35 ans.

Ce sont là des enjeux que nous espérons seront étudiés par le gouvernement dans les travaux à venir et sur lesquels nous poursuivrons nos représentations au nom des travailleuses et des travailleurs de l'industrie de la construction.

Nos recommandations :

1/ Le CPQMCI recommande le maintien de la composition paritaire des tribunaux administratif (un commissaire ou juge assisté d'un membre patronal et d'un membre syndical) ainsi que de toute nouvelle structure qui pourrait découler du comité de transition formé pour la création de la nouvelle CDSST.

2/ Le CPQMCI recommande que les postes de décideurs au sein des tribunaux administratifs ne soient pas réservés exclusivement aux membres du barreau

3/Le CPQMCI recommande le maintien de l'accès sans frais des justiciables aux tribunaux administratifs.

4/ LE CPQMCI recommande le maintien de la mission, des expertises et des ressources de chacun des organisme visés par ce projet de loi.

5/ Le CPQMCI recommande que la composition du futur C.A. de la CDSST permette la représentation de syndicats spécialisés tout en conservant le paritarisme de celui-ci.