

Propositions de la FTQ-Construction

Septembre 2020

Microsoft Office User





La FTQ-Construction réitère...

L'industrie de la construction se distingue par ses multiples formes d'instabilité et d'insécurité :

- La précarité des emplois régionaux (période de suremploi et de sous-emploi) ;
- L'insécurité financière (période de chômage) ;
- Le travail au noir ;
- L'absence d'ancienneté ;
- Les milieux de travail à risques élevés pour la santé et la sécurité ;
- Le régime de relations de travail comportant un profond déséquilibre du rapport de force.

Nous vous demandons d'abandonner la voie déjà pavée par le passé et de faire en sorte de faire une vraie différence :

- en augmentant les efforts pour lutter contre le travail au noir ;
- en instaurant un régime de négociation et de relations de travail plus équilibré ;
- en devenant proactif devant le bilan accablant de travailleurs et de travailleuses décédés ou accidentés sur les chantiers chaque année ;
- en refusant de parler de productivité ou de rareté de main-d'œuvre sans aussi vous préoccuper des enjeux importants de recrutement, de rétention de la main-d'œuvre et des problématiques de non-conformité des employeurs en matière de non-respect des conventions collectives.

Bien que nous soyons ouverts à plusieurs des modifications proposées par la CCQ dans le cadre des travaux de révision du cadre normatif et de la mise en place de mesures exceptionnelles et temporaires, nous sommes totalement opposés à certaines autres. Il est vrai que plusieurs modifications sont intéressantes ou possèdent un potentiel qui nécessite une analyse d'impact plus approfondie. D'autres sont totalement à bannir, car elles vont complètement à l'encontre du mandat de la CCQ qui est d'assurer une main-d'œuvre compétente et polyvalente.

Ces modifications ou nouvelles mesures mettraient en péril la productivité et la relève, car elles ne valorisent pas le taux de diplomation, l'acquisition des compétences, la rétention de la main-d'œuvre et la santé et sécurité sur les chantiers.

Nous sommes persuadés qu'il est impossible, pour notre type d'industrie et de main-d'œuvre, de faire des compromis sur la qualité de cette main-d'œuvre au profit des problématiques de quantité !



Depuis quelques années, nous avons été témoins de nombreuses réorganisations et décisions au sein de la CCQ. D'une part, nous ne pouvons pas affirmer que ces changements ont eu un impact positif sur le développement des compétences des travailleurs et des travailleuses ainsi que sur la santé et sécurité sur les chantiers. En effet, en diminuant les compétences, on accentue, par le fait même, les risques pour la santé et la sécurité. D'autre part, chaque année, on nous présente essentiellement les mêmes statistiques en matière de travail au noir, de non-respect des conventions collectives, de taux d'abandon, de taux de diplomation, etc.

La structure décisionnelle de la CCQ empêche toute représentation équitable des travailleurs et des travailleuses et la capacité de la partie syndicale à exprimer quelque position est extrêmement difficile. La FTQ-Construction réitère et propose de faire une vraie différence en intégrant, dans les législations ou réglementations, des dispositions qui vont permettre de mettre un frein aux instabilités qui caractérisent négativement notre industrie.

Le bilan en santé et sécurité est désastreux! Nous ne constatons pas de transformation dans les pratiques patronales pour se conformer aux conventions collectives. Il y a possibilité de faire mieux pour briser, une fois pour toutes, les mauvaises pratiques en instaurant de véritables mesures de rétention et d'attraction de la main-d'œuvre.

La FTQ-Construction souhaite des changements qui mettent l'accent sur la formation professionnelle, l'amélioration de la santé et sécurité et le respect des conventions collectives.

La FTQ-Construction est la plus importante association syndicale de l'industrie de la construction avec près de 77 000 membres présents sur tous les projets publics et privés de toutes les régions et tous les secteurs d'activité économique du Québec.

Par sa structure, formée de dix-sept syndicats affiliés par métiers et occupations, la FTQ-Construction s'assure d'être en lien direct avec ceux et celles qui travaillent quotidiennement sur les chantiers de construction. Elle représente ainsi toute la diversité reliée aux différents projets de construction. Au-delà de son mandat traditionnel de négociation et d'application des conventions collectives, la FTQ-Construction est présente dans l'ensemble des débats d'intérêt pour les travailleurs et les travailleuses qu'elle représente.



Ce que la FTQ-Construction propose

Rareté de la main-d'œuvre	Pour contrer la rareté de main-d'œuvre et augmenter la productivité, l'industrie doit tabler sur des mesures durables : la formation, le développement des compétences, la rétention de la main-d'œuvre.
Santé et sécurité	Il est temps de mettre en vigueur des véritables mesures de prévention. La construction est l'industrie la plus meurtrière, il est temps que ça cesse.
Équilibrer le processus de négociation	Tant que la loi R-20 n'intégrera pas des dispositions anti-briseurs de grève et n'autorisera pas de rétroactivité, le processus de négociation des conventions collectives sera désavantagé. Ceci a pour effet de ralentir les processus de négociation et accélérer le recours à la grève ou au lock-out.
Lutte contre le travail au noir	Le financement accordé à la lutte au travail au noir ne cesse de diminuer alors que la lutte à ce fléau de l'industrie est loin d'être terminée. Il est temps de donner un coup de barre et de se donner les moyens de punir les contrevenants.
Appliquer les conventions collectives	La loi R-20 limite les sujets qui peuvent faire l'objet de griefs, tous les autres sujets doivent faire l'objet de plaintes de salaire à la CCQ. Le fait que nous ne puissions pas intervenir pour défendre nos membres est un non-sens. Les syndicats doivent pouvoir avoir recours au grief pour l'entièreté des conventions collectives qu'ils négocient.
Mobilité de la main-d'œuvre	L'embauche régionale est un des principes fondamentaux de notre système de gestion de main-d'œuvre. Les travailleurs en région doivent pouvoir compter sur une priorité d'embauche.



1. Rappel des enjeux de l'industrie de la construction

Depuis toujours, l'industrie de la construction subit des périodes de rareté de main-d'œuvre **cycliques, périodiques et régionales**. Pour assurer sa productivité, l'industrie peut, bon an, mal an, compter sur une main-d'œuvre de qualité en quantité suffisante pour accomplir le volume de travail annoncé.

Depuis 1987, la CCQ a le mandat d'assurer la compétence de la main-d'œuvre en tenant compte des besoins qualitatifs et quantitatifs des employeurs et des travailleurs et des travailleuses.

Pour assurer une main-d'œuvre en quantité suffisante, la CCQ dispose de plusieurs mécanismes, tels que :

- 1) La formation initiale (DEP ou DEC dans un métier ou occupation) ;
- 2) La reconnaissance de l'expérience de travail hors construction ;
- 3) L'ouverture des bassins de main-d'œuvre par région qui permet l'entrée de travailleurs et de travailleuses non qualifiés en cas de pénurie seulement ;
- 4) La mobilité géographique et professionnelle de la main-d'œuvre ;
- 5) L'émission de certificats d'exemption dans certaines situations particulières (exemples : enfants d'employeur ou personne indispensable ou personnes qualifiées hors Québec, etc.).

Peu importe la voie d'accès utilisée, la qualité et la productivité de la main-d'œuvre de la construction reposent principalement sur la formation professionnelle : DEP ou DEC, apprentissage en chantier, perfectionnement ou l'obligation de formation pour les non-diplômés¹.

Afin de pallier les instabilités économiques, l'absence de sécurité d'emploi, les emplois saisonniers et régionaux, le roulement de la main-d'œuvre élevé, tout en assurant une bonne productivité, il est essentiel et primordial pour la main-d'œuvre de mettre en place des mesures qui vont favoriser la compétence et la qualification.

¹ À titre d'exemple : www.portailconstructo.com



Indicateur de l'activité de l'industrie assujettie, 2009-2018

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
										Nombre	Variation
Nombre de salariés¹	145 857	53 289	59 607	64 045	61 901	58 085	53 587	54 118	57 560	165 321	4,9%
Heures travaillées (en millions)	133,8	144,3	156,4	165,5	155,1	149,6	140,6	145,4	148,4	163,0	9,9%
Moyenne annuelle des heures travaillées par salarié	917	941	980	1 009	958	946	915	944	942	986	4,7%
Salaire annuel moyen (\$)²	30 938	32 500	35 200	37 846	36 445	36 889	36 112	38 432	38 807	41 518	7,0%
Masse salariale (en millions \$)²	4 512	4 982	5 618	6 208	5 900	5 832	5 546	5 923	6 114	6 864	12,3%
Nombre d'employeurs	24 251	24 873	25 096	25 462	25 830	25 855	25 862	25 875	25 802	25 808	0,0%

¹ Salariés ayant travaillé au moins une heure dans l'année.

² Incluant les indemnités de congés, les primes et le temps supplémentaire.

Source : CCQ avril 2019

NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES

(en millions d'heures)

Secteur	2018	2019 (Estimation)	2020 (Prévision)
Total	163,3	177,0	173,5
Variation	10%	9%	-2%
Génie civil et voirie	32,7	35,0	33,0
Variation	11%	7%	-6%
Industriel	10,6	12,0	11,5
Variation	0%	13%	-4%
Institutionnel et commercial	88,9	98,0	98,0
Variation	12%	10%	0%
Résidentiel	30,9	32,0	31,0
Variation	7%	4%	-3%

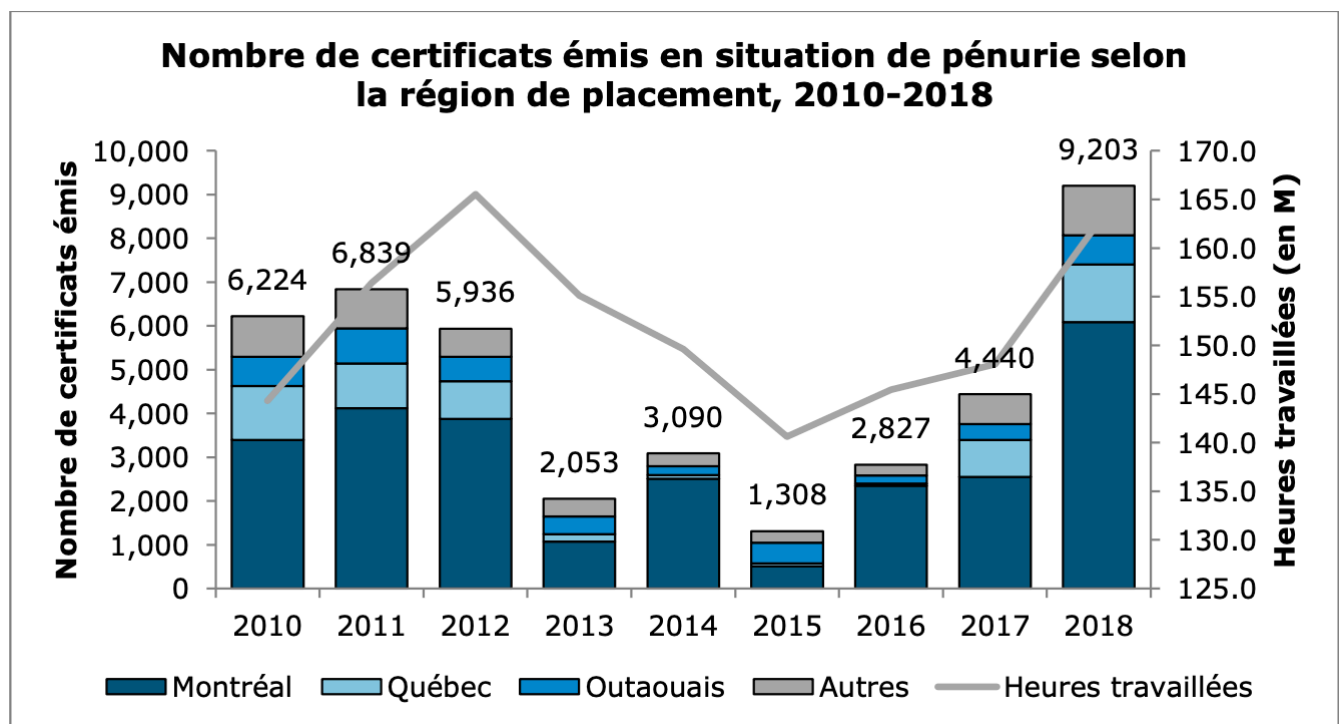
Source : Perspective 2020, CCQ

ACTIVITÉ RÉGIONALE

Variation du nombre d'heures travaillées

Région	2017	2018	2019 (Estimation)	2020 (Prévision)
Bas St-Laurent-Gaspésie	-8,9%	3,0%	10%	-7%
Saguenay-Lac-St-Jean	-7,2%	14,0%	24%	-1%
Québec	5,6%	9,8%	3%	1%
Mauricie-Bois-Francs	8,9%	7,8%	0%	-7%
Estrie	6,8%	8,5%	12%	-1%
Grand Montréal	1,2%	10,5%	9%	-2%
Outaouais	5,3%	14,2%	20%	-5%
Abitibi-Témiscamingue	-0,4%	10,5%	16%	-12%
Côte-Nord	35,7%	-5,5%	16%	-15%
Baie-James	-7,5%	-4,7%	12%	-5%
Ensemble du Québec	1,8%	9,9%	9%	-2%

Source : Statistiques CCQ et Perspective 2020, CCQ



Source : CCQ, Enjeux de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, Mars 2019.



Malgré des entrées record de main-d'œuvre, la CCQ indiquait récemment pour 2018:

Le taux de diplomation diminue² :

- Baisse de 11% des diplômes émis aux hommes.
- Baisse de 9 % des diplômes émis aux femmes malgré les mesures exceptionnelles pour augmenter le nombre de femmes.

Le taux d'abandons persiste³ :

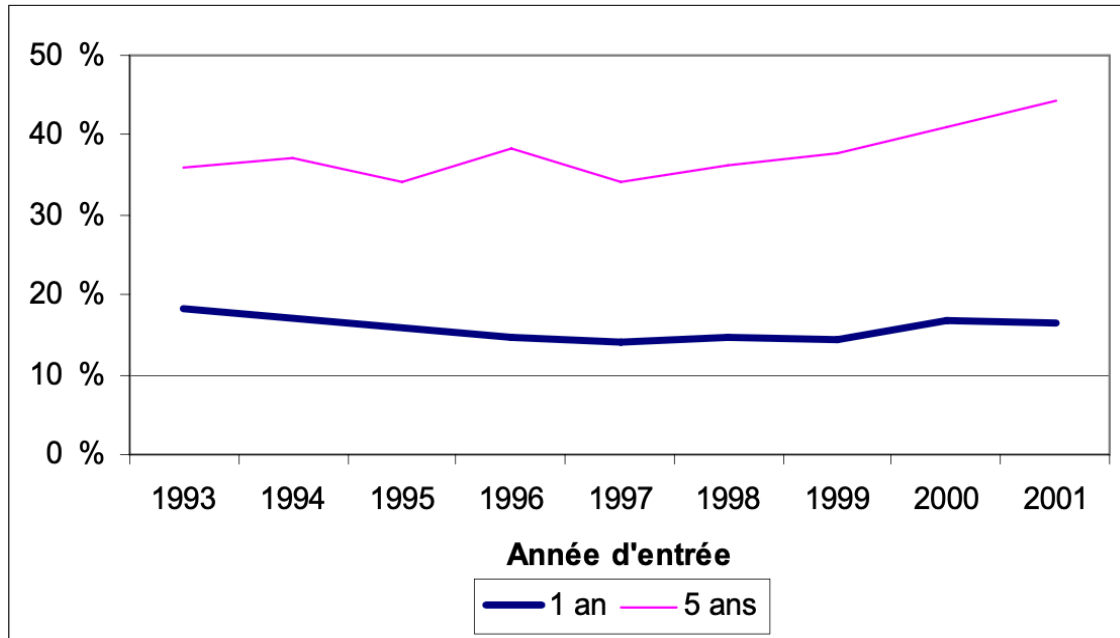
- 8 femmes diplômées sur 10 abandonnent après 5 ans ;
- 7 femmes non diplômées sur 10 abandonnent après 5 ans ;
- 4 hommes diplômés sur 10 abandonnent après 5 ans
- 5 hommes non diplômés sur 10 abandonnent après 5 ans

En 2008, la CCQ produisait un document intitulé «*Les abandons dans les métiers et occupations de la construction – Ampleurs et causalités* ». À la page 5, on peut lire :

² Commission de la construction du Québec, Bilan 2018 du PAEF (Programme d'accès à l'égalité des femmes)

³ Idem note 3

Taux d'abandon des apprentis non diplômés 1 an et 5 ans après leur entrée



Source : CCQ, Les abandons dans les métiers et occupations de la construction, 2008.

«Grâce à l'amélioration de la rétention des apprentis diplômés, le taux de départ de ces derniers après un an (8 % pour la cohorte de 2001) est maintenant deux fois moins élevé que celui des apprentis non diplômés (17 %). L'avantage du diplômé, en termes de maintien dans l'industrie, se situe surtout en début de carrière. Le diplômé est sans doute mieux préparé à intégrer la construction et désire aussi d'une certaine manière «rentabiliser» sa formation, ce qui pourrait expliquer sa plus forte persévérance durant les premières années.

Mais l'avantage du diplômé se dissipe avec le temps. Une explication pourrait être la suivante. D'une part, le non-diplômé qui traverse les premières années finit par gagner aussi en expérience, de sorte que la différence de qualification entre les deux tend à disparaître. D'autre part, il reste que l'«employabilité» hors construction du diplômé est sans doute plus grande que celle du non-diplômé. Il possède un diplôme reconnu et il peut aussi aspirer à être promu à des tâches supérieures (comme contremaître par exemple), au sein même de l'industrie de la construction ou ailleurs. Ceci peut avoir pour effet d'accélérer le départ de diplômés du statut de salarié de la construction. C'est ainsi qu'après 13 ans, 52 % des diplômés auront quitté le statut de salarié de l'industrie, ce qui n'est pas très loin comparativement au taux de 56 % des non-diplômés.»

Plus ça change, plus c'est pareil!

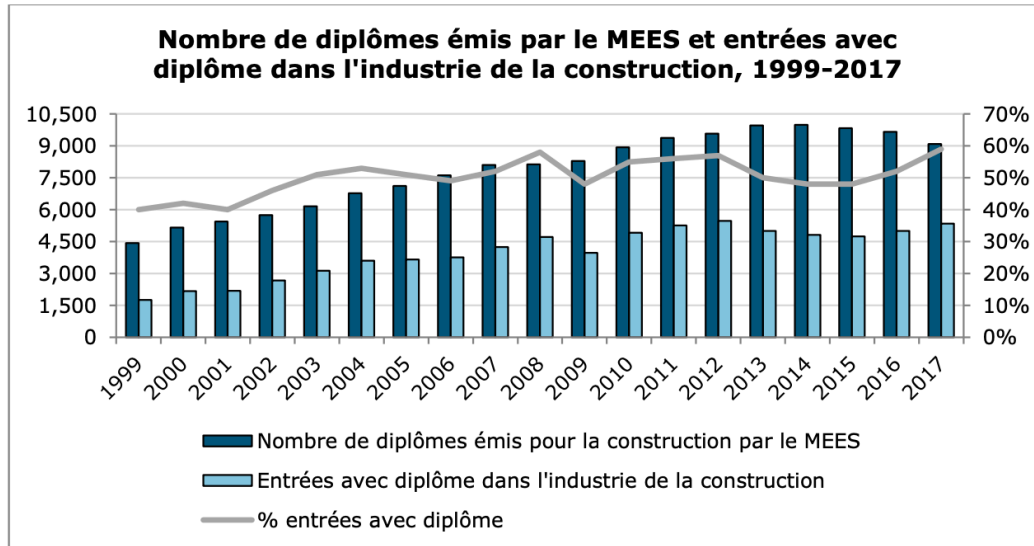


La participation aux activités de formation est problématique :

85% des annulations sont dû à un manque d'inscriptions et à un nombre insuffisant de confirmations de présence⁴.

⁴ Commission de la construction du Québec – Novembre 2019 - Bilan des activités de perfectionnement
Propositions de la FTQ-Construction –2020

Concernant l'attractivité de l'industrie et la relève :



Dans son document : « *Enjeux de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au Québec* » de mars 2019, la CCQ mentionne :

« Il demeure essentiel que l'industrie de la construction ait accès à un nombre approprié de personnes diplômées pour combler ses besoins. La baisse de diplômes émis soulève des inquiétudes dans le contexte de rareté de la main-d'œuvre; il est donc important d'en comprendre les causes. Des difficultés de recrutement d'élèves pour certains programmes d'études ont été soulevées par certains centres de formation, amenant même, dans certains cas, à l'annulation de cohortes. L'attraction des métiers de la construction est-elle en diminution depuis la baisse d'activité, ou est-ce pour des questions démographiques? La prochaine section tentera de répondre à ces questions en étudiant les inscriptions aux programmes d'études liés à la construction. »

Et aussi :

« Il aurait lieu d'analyser plus en profondeur cette situation, afin d'en comprendre les raisons. Est-ce que cela découle d'une diminution d'intérêt pour les programmes de la construction en raison du ralentissement de l'activité ou est-ce que cela procède de la concurrence des autres programmes ou secteurs économiques ? »



2. La rareté de la main-d'œuvre : pas de compromis sur le développement des compétences et la formation professionnelle

Pour contrer la rareté de la main-d'œuvre, la CCQ a entrepris deux grands dossiers en parallèle :

- La révision du cadre normatif ;
- Les mesures exceptionnelles pour contribuer à contrer la rareté de la main-d'œuvre.

L'ensemble des propositions de la CCQ dans ces deux dossiers correspond à une réforme en bonne et due forme du régime d'apprentissage et de gestion de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction. Il est donc important pour la FTQ-Construction de participer activement et sérieusement à ces travaux. Nous souhaitons des mesures durables qui vont répondre aux enjeux fondamentaux de l'industrie soient : l'attractivité de l'industrie, le développement des compétences et la formation professionnelle, la rétention de la main-d'œuvre et la relève.

Les mesures exceptionnelles : propositions hautement inquiétantes !

Nous sommes inquiets en ce qui concerne l'exercice mené par la CCQ pour mettre en place des mesures exceptionnelles de façon précipitée. À ce jour, la CCQ propose 9 mesures exceptionnelles pour contrer la rareté de la main-d'œuvre.

Trois mesures nous préoccupent énormément :

Mesure touchant les règles de ratios compagnon/apprenti sur les chantiers

Le sens de ces règles :

- soutenir et maintenir le travail des compagnons ;
- soutenir l'apprentissage et le développement des compétences des apprentis.

La CCQ propose que les compagnons surveillent plus d'apprentis. Pourtant, les ratios ont été revus à la baisse en 2017 pour les mêmes motifs. De plus, cette mesure existe pour les femmes et elle n'a pas fait ses preuves. La CCQ propose, maintenant, le retrait complet des ratios pour les femmes. La prochaine proposition sera-t-elle le retrait complet des ratios pour les hommes ?

Mesure touchant la délivrance de certificats ou d'exemptions à des stagiaires ou pour des emplois d'été

Le sens de cette mesure : attirer la relève en leur faisant miroiter des emplois payants. Cette proposition n'existe pas dans la réglementation actuelle et nous sommes loin de penser que cette mesure permettra d'attirer une relève. Au contraire, nous pensons qu'elle aura le résultat inverse.

Cette proposition risque fort de devenir un moyen ponctuel de combler des trous dans les besoins de main-d'œuvre à peu de frais. Le *statu quo* (mécanismes en place) est plus attirant!



Mesure permettant aux apprentis de faire des tâches résiduelles liées à leur métier comme la manutention, l'érection d'échafaudage et les travaux de soudure

Le sens de cette mesure : améliorer la productivité ou la polyvalence.

Cette mesure n'existe pas dans la réglementation actuelle. Celle-ci permet uniquement aux compagnons de métier ou aux occupations d'effectuer ces tâches. Pourquoi les apprentis ne peuvent effectuer ces tâches? L'objectif premier de l'apprentissage en chantier est d'acquérir les compétences principales attendues pour l'exercice complet du métier. Si l'apprenti passe sa journée à faire de la manutention ou à désinstaller des échafauds, comment peut-il apprendre son métier? Il faut d'abord qu'il apprenne les tâches principales de son métier pour réussir son examen de compagnon et se qualifier. Ensuite, une fois obtenu le statut de compagnon, il pourra apprendre les tâches secondaires. Non l'inverse. Il ne suffit pas de changer l'ordre des choses pour améliorer la «productivité ou la polyvalence» !

Cette mesure ne sert uniquement qu'à avoir une main-d'œuvre à bas prix pouvant effectuer plus de tâches qu'auparavant. En effet, il en coûte plus cher de prendre un compagnon ou une occupation pour réaliser ces tâches. Il est donc certain que cette mesure va équivaloir à des pertes d'emploi pour les travailleurs et les travailleuses qui ont des certificats d'occupation.

De plus, ces tâches exigent, actuellement, des formations spécialisées et comportent un degré élevé de dangerosité. Les chantiers de construction sont déjà des lieux de travail difficiles. Il ne faut surtout pas en rajouter.

Cette mesure aura des conséquences néfastes:

- On déshabille Paul pour habiller Pierre ; on enlève du travail aux compagnons et surtout aux occupations ;
- Diminue le développement des compétences des apprentis dans leur métier ;
- Diminue l'accession au statut de compagnon ;
- Augmente les taux d'abandon ;
- Diminue l'attractivité et les de taux de diplomation.

Cette proposition risque fort de devenir le coup fatal pour la dévalorisation de l'apprentissage en chantier : Quel apprenti voudra faire de la manutention au lieu d'apprendre son métier ?



Le processus de mise en œuvre : La CCQ tire partout !

À travers le processus de révision du cadre normatif et de mise en place de mesures exceptionnelles pour contribuer à contrer la rareté de la main-d'œuvre :

IL EST IMPORTANT de nous laisser le temps de consulter nos différents affiliés. C'est une question de respect pour nos membres ;

IL EST IMPORTANT que les deux exercices (révision du cadre normatif et mesures exceptionnelles) soient réalisés en complémentarité ;

IL EST IMPORTANT que l'ordre de la mise en œuvre des mesures exceptionnelles fasse partie des consultations ;

IL EST IMPORTANT que les mesures exceptionnelles soient temporaires et progressives, ciblées sur les situations qui exigent une intervention rapide (région/ métier) et faire l'objet de consultations précises.

Conclusion : La CCQ est l'organisme central de l'industrie, mais elle n'est pas le gouvernement

Mous réitérons que la révision du cadre normatif et les mesures exceptionnelles ne doivent pas servir à déqualifier notre main-d'œuvre.

Il faut réunir les bonnes solutions pour développer les compétences, augmenter l'attractivité des métiers de la construction, assurer la rétention et la relève. Il faut faire le choix des consensus et non de la division. En tant qu'organisme central de l'industrie, la CCQ peut être un acteur important afin d'assainir les divisions. Toutefois, elle n'est pas le gouvernement.



Pistes de solutions

- Procéder à une étude sur les facteurs de rétention et d'abandon dans l'industrie ;
- Privilégier la main-d'œuvre qualifiée afin de mieux la soutenir et la retenir en améliorant la gestion des bassins de main-d'œuvre et la mobilité. Depuis plus de dix ans, les travailleurs et les travailleuses de la construction effectuent en moyenne 950 heures par année sur une disponibilité de 1920 heures. Chaque année, des compagnons, apprentis et occupations sont encore forcés au chômage saisonnier dans certaines régions. Il s'agit de gens qualifiés qui pourraient travailler davantage pour avoir un niveau de vie décent. Nous sommes d'avis que la démarche de vérification de la disponibilité de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses de la région doit se faire avant le mécanisme d'ouverture des bassins.
- Faire appel au 30% des travailleurs qui font 500 heures et moins ;
- Améliorer le processus d'intégration des apprentis et apprenties qui sont sans emploi;
- Valoriser la diplomation par des incitatifs financiers ou autres ;
- Augmenter la formation et le perfectionnement par des incitatifs et la valorisation;
- Valoriser l'apprentissage dans l'industrie pour un changement de culture et assurer la relève;
- Mieux soutenir et intégrer les travailleurs et les travailleuses qui sont entrés par ouverture de bassin lors de pénurie ;
- Renforcement du suivi de l'obligation de formation dans les cas prévus à l'article 7 du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*, le tout tel que demandé dans le Rapport du vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale de 2018-2019 sur la compétence de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction ;
- Introduire, identifier et guider les travailleurs et les travailleuses non diplômés à acquérir les compétences minimales ;
- Mettre en place toutes les autres recommandations incluses dans le Rapport du vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale de 2018-2019 sur la compétence de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction.



3. La santé et sécurité sur les chantiers de construction : une urgence !

Après le report annoncé par le gouvernement en novembre 2019, il est temps de mettre en vigueur les dispositions prévues aux articles 204 à 215 de la LSST relatives au comité de chantier et au représentant à la prévention.

Plusieurs études internationales ont démontré que la présence d'un représentant des travailleurs et des travailleuses chargé exclusivement de la prévention permet d'éviter des accidents sur les chantiers. L'expérience des chantiers où l'on retrouve la présence de ces représentants à la prévention s'avère être très positive.

Cela fait plus de 40 ans que la LSST a été adoptée par l'Assemblée nationale et les articles précités, concernant le comité de chantier et le représentant à la prévention, ne sont toujours pas promulgués alors que notre industrie détient le record de décès et d'accidents chaque année. C'est encore le cas pour 2019 ! Chaque mesure en prévention sert à sauver des vies et des accidents et chaque dollar investi en prévention peut permettre d'éviter de 1 à plus de 10 dollars en indemnisation, en réadaptation ou en perte de productivité.

Nous avons l'obligation de mettre en place toutes les mesures qui peuvent améliorer les performances en santé et sécurité sur les chantiers. Il s'agit d'une urgence !

Une longue lutte pour l'élimination des toilettes chimiques insalubres sur les chantiers : le Tribunal du travail tranche la question en faveur des travailleurs et travailleuses⁵.

La FTQ-Construction revendiquait depuis presque 20 ans l'accès à des toilettes dignes du 21^e siècle, c'est-à-dire des toilettes à chasse d'eau comportant un lavabo, de l'eau courante et du savon plutôt que des toilettes chimiques insalubres. Nous sommes fiers de vous annoncer un heureux dénouement dans ce dossier.

La FTQ-Construction a persévéré durant des années avant d'obtenir un consensus des employeurs sur la question des installations sanitaires adéquates pour les travailleurs et les travailleuses de la construction. Avant 2015, le Québec était le dernier endroit en Amérique du Nord à ne pas obliger l'usage de toilettes à chasse d'eau sur les chantiers.

Toutefois, malgré le consensus et l'introduction, en juin 2015, de dispositions visant à obliger l'utilisation de toilettes à chasse d'eau sur les chantiers de 25 travailleurs et plus, nous avons été stupéfaits de constater que les employeurs avaient d'autres stratégies en tête.

En effet, les nouvelles dispositions venaient à peine d'être mises en vigueur que déjà l'interprétation des textes était remise en question par les employeurs avec l'appui de la CNESST. La FTQ-Construction a donc été dans l'obligation de contester l'interprétation de la CNESST devant le Tribunal administratif du travail (TAT).

⁵ FTQ-Construction et MTQ, KPH Turcot, CSD-Construction, CPQMC-I, CSN-Construction et CNESST (TAT, 2019-05-06) 2019, QCTAT 2144



Dans une décision rendue le 6 mai 2019 concernant le chantier de l'échangeur Turcot, le TAT, s'est rangé du côté de l'interprétation syndicale de la réglementation concernant les toilettes de chantier.

Cette décision est d'une grande importance pour la dignité des travailleurs et encore plus pour les travailleuses. Le fait d'avoir enfin des toilettes à chasse d'eau comportant un lavabo, de l'eau courante et du savon pour se laver les mains améliore les conditions de travail de la main-d'œuvre et augmente la rétention.



4. L'équilibre dans le régime de négociation de l'industrie de la construction ne doit pas être l'adoption d'une loi spéciale

Nous vous réitérons nos demandes :

- intégrer dans la Loi R-20 des dispositions anti-briseurs de grève ;
- intégrer dans la Loi R-20 le droit de pouvoir négocier la rétroactivité dans nos conventions collectives.

Ces propositions que nous avons appuyées d'une pétition comportant 40 000 signataires ont été présentées à la ministre du Travail le 11 mai 2017. Il est utile de rappeler que ces dispositions existent dans le Code du travail depuis longtemps, mais pas dans la Loi R-20. Pourquoi deux classes de travailleurs et de travailleuses ?

L'adoption des dispositions anti-briseurs de grève et le droit de négocier la rétroactivité dans les conventions collectives ont comme premiers objectifs d'équilibrer les rapports de force, de réduire les conflits de travail et les tensions entre travailleurs et les travailleuses. Sans ces mesures, la Loi R-20 désavantage injustement les travailleurs et les travailleuses lors des négociations. Le déséquilibre dans les rapports de force a mené directement à l'exercice du droit de grève lors des deux dernières rondes de négociations (2013 et 2017). Rappelons que lors de ces négociations, les travailleurs et les travailleuses ont exercé leur droit de grève pour éviter un recul majeur de leurs conditions de travail et non pour obtenir un gain.

Le déséquilibre du régime s'accroît et se perpétue chaque fois où le gouvernement intervient pour mettre fin au droit de grève par l'adoption d'une loi spéciale. L'Alliance syndicale (FTQ-Construction, CPQMC-I, CSN-Construction, CSD-Construction et le SQC) conteste actuellement la constitutionnalité de la dernière loi spéciale mettant fin au droit de grève (2017).

L'expérience démontre que les associations patronales n'ont aucune pression pour conclure une entente avec les associations syndicales. Les droits des travailleurs et des travailleuses sont bafoués et cette situation envenime l'ensemble des relations de travail.

Dans les dix dernières années, les travailleurs et les travailleuses ont perdu des centaines de millions de dollars parce que les négociations se sont poursuivies après la date d'échéance de la convention collective précédente. Dans ce contexte, les employeurs ont tout intérêt à ralentir les négociations. Pouvoir négocier des clauses rétroactives changerait la dynamique des négociations. Les deux parties négocieraient réellement sur un pied d'égalité, réduisant les risques d'utilisation de la grève comme moyen de pression et accélérant la recherche d'une entente.

5. La lutte contre le travail au noir

Le travail au noir prive le gouvernement de millions de dollars nécessaires au maintien des services dispensés par l'État et les services publics. Afin de lutter contre ce fléau, le gouvernement du Québec a investi depuis une vingtaine d'années d'importantes sommes d'argent. Le tableau suivant fait état des divers montants alloués par le Conseil du trésor à la lutte contre le travail au noir ainsi que des montants récupérés auprès des délinquants.

Subvention du gouvernement du Québec « Lutte contre le travail au noir »⁶

Année	Montant de la subvention (\$)	Montant récupéré (\$)
2010	9 000 000	11 400 000
2011	8 725 000	12 500 000
2012	6 210 000	13 000 000
2013	5 000 000	10 400 000
2014	4 250 000	Donnée non disponible
2015	3 720 000	13 900 000
2016	3 507 000	10 426 168
2017	3 714 000	15 125 594
2018	4 077 000	17 763 391

Fait surprenant, les subventions accordées à l'industrie ne cessent de décroître alors que la lutte à ce fléau social est loin d'être terminée. On pourra arguer que l'industrie peut lutter elle-même contre le travail au noir et pourvoir au financement de cette lutte, mais il s'agit d'une réalité qui dépasse l'industrie de la construction. Le travail au noir persiste et ternit l'image de l'industrie, ce qui la rend vulnérable et moins attirante pour de futurs travailleurs et travailleuses. La CCQ ne suffit pas à la tâche, car elle manque de ressources.

⁶ Ces informations apparaissent soit dans le rapport de gestion soit dans les états financiers de la CCQ.



Sur le plan comptable, dès le début des années 2000, la CCQ affirmait :

« Considérant qu'un budget de 34,3 millions de dollars a été consacré à cette période, il s'agit pour le gouvernement d'un retour de 21 dollars pour chaque dollar investi dans la lutte contre le travail au noir. »⁷

En 1995, le « potentiel de récupération fiscale attribuable à la CCQ » était évalué à 19 millions de dollars. En 2013, il était passé à 402 millions de dollars.

À défaut d'avis contraire, la FTQ-Construction peut affirmer qu'un tel rendement sur l'investissement risque de rencontrer peu de concurrence sur les marchés financiers et les moyens utilisés se sont montrés efficaces. Malheureusement, les derniers gouvernements ont réduit les subventions à la lutte contre le travail au noir. En l'absence d'une véritable volonté politique, l'industrie de la construction ne sera jamais à l'abri du travail au noir.

⁷ L'industrie de la construction au Québec, Au service de la qualité et de la prospérité, page 21. Le texte précise « Les initiatives de lutte au travail au noir ont permis de récupérer près de 85 millions d'heures entre 1995 et 2001, ce qui représente quelques 700 millions de dollars en revenus fiscaux pour le gouvernement du Québec.»



6. L'application des conventions collectives

La Loi R-20 limite les sujets qui peuvent faire l'objet de grief (arts. 61 et 62), ce qui n'est pas le cas dans le Code du travail et la Loi sur les décrets des conventions collectives. Cette limite est un frein à l'action syndicale de défendre ses membres lors de non-respect des conventions collectives.

En effet, les associations syndicales peuvent faire des griefs sur une partie infime des conventions collectives, soit : mesures disciplinaires, congédiement, mobilité de main-d'œuvre et harcèlement psychologique. Toutes les autres conditions de travail qui ne sont pas respectées doivent faire l'objet d'une plainte de salaire à la CCQ. La CCQ fait enquête et décide ou non de réclamer directement à l'employeur les sommes dues. Si l'employeur conteste, la CCQ peut exercer les recours au nom du salarié devant les tribunaux civils (Cour du Québec ou Cour supérieure). Ces tribunaux n'offrent pas le même degré de spécialité, de souplesse et de rapidité de règlement des mécontentes que l'arbitre de grief.

Le processus de plainte est long et complexe. Le représentant syndical n'est souvent pas informé et, quand il l'est, il est limité dans ses actions pour aider son membre. Le processus favorise donc les employeurs qui ne veulent pas se conformer.

Depuis toujours, les travailleurs et les travailleuses ont les choix suivants :

- Se taire et changer d'emploi ;
- Se taire, ne pas porter plainte et accepter sans rien dire ;
- Se plaindre et se faire mettre à la porte ;
- Se plaindre, se faire mettre à la porte et être étiqueté auprès des autres employeurs.

La FTQ-Construction veut briser cette dynamique. Nous voulons les moyens de faire appliquer les conventions collectives des travailleurs et des travailleuses.

Le fait que nous ne puissions pas intervenir pour défendre nos membres directement est un non-sens. Étant donné que nous avons le mandat de négociateur, de conclure les conventions collectives ainsi que le devoir de les faire appliquer, il devient tout à fait naturel que nous puissions obtenir le droit de déposer un grief pour toutes les conditions de travail qui sont contenues dans ces conventions, le tout comme les autres grandes industries qui sont régies par une convention collective.

Le respect des conventions collectives est aussi un facteur important dans le choix de carrière des travailleurs et des travailleuses de la construction.



7. La mobilité de la main-d'œuvre : l'enjeu de la protection des emplois en région sera entendu par la Cour supérieure

Le 9 août 2019, le Tribunal administratif du travail (TAT) a déclaré invalide les dispositions du *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés de l'industrie de la construction*, c.R-20, r. 6.1 et de certaines clauses des conventions collectives qui visent à donner une priorité d'emploi aux travailleurs et aux travailleuses domiciliés dans la région visée par les travaux. La demande d'invalidité a été initiée par l'Association de la construction du Québec (ACQ) au cours de la dernière ronde de négociation (2017). Cette contestation a nécessité l'intervention de la Procureure générale du Québec et de la CCQ. Celles-ci ont défendu la priorité régionale d'emploi. Les associations syndicales, la CCQ et la PGQ contestent actuellement la décision du TAT devant la Cour supérieure.

Le *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés de l'industrie de la construction* et les clauses des conventions collectives sont les seules et uniques protections pour ceux et celles qui vivent dans les régions plus éloignées. Notre système de gestion de la main-d'œuvre est basé sur des règles de mobilité dont l'un des principes fondamentaux est l'embauche régionale.

En contrepartie, la réglementation permet aussi aux employeurs d'affecter un travailleur ou une travailleuse au statut «préférentiel» à n'importe quel chantier de la province. L'obtention d'un tel statut dépend de certains critères, dont le nombre d'heures travaillées pour le même employeur (minimum 1500 heures au cours des deux dernières années). En 2017, 71 026 travailleurs et travailleuses sur 157 086 se sont qualifiés pour travailler partout au Québec pour un employeur. En 2018, ce sont 68 920 sur 165 321.

La réglementation prévoit que l'on puisse aussi ouvrir les «bassins» dans le cas où la main-d'œuvre détenant un certificat de compétence ne suffise pas dans une région pour combler les emplois disponibles. Pour «ouvrir les bassins», les données de la CCQ doivent démontrer que moins de 5 % des personnes titulaires d'un certificat de compétence apprenti (CCA) délivré pour un métier ou d'un certificat de compétence occupation (CCO) dans une région donnée sont disponibles (30 % et moins est la mesure pour les femmes). Dans ce cas, une personne non diplômée peut accéder à l'industrie et obtenir un CCA ou un CCO. Par la suite, elle devra suivre les activités de formation offertes par la CCQ pour conserver son certificat et poursuivre son apprentissage.

Conclusion

À la FTQ-Construction, nous croyons qu'un métier ou une occupation en construction peut être un choix de vie. Nous croyons sincèrement qu'il est possible de rendre les chantiers du Québec sécuritaires et les emplois attrayants. Nos propositions sont pensées en fonction d'une industrie où les travailleurs et les travailleuses pourraient prospérer et s'épanouir dans leur emploi. Nous croyons sincèrement que ces propositions devraient guider un gouvernement désireux de laisser un héritage positif à l'ensemble de cette industrie.