

CET-027M  
C.P. PL 51

Loi modernisant l'industrie  
de la construction

CET -

C. P. PL 51

Loi modernisant l'industrie de la construction

te  
ec

**Anticipation, coopération et innovation : les clés du succès pour la modernisation de l'industrie de la construction.**

## **Mémoire SUR LE PROJET DE LOI N°51 – LOI modernisant l'industrie de la construction**

---

**Mémoire présenté par Me Jean-Luc Deveaux avocat spécialiste en relations du travail**

**Montréal, 18 mars 2024**

**Me Jean-Luc Deveaux avocat**

1524 B-103, rue Ottawa

Montréal (Québec), H3C 0P7

Courriel : deveaux@videotron.ca

Téléphone : 438 397-7800

Recherche, analyse et rédaction :

**Me Jean-Luc Deveaux avocat**

---

**Notice biographique de Me Jean-Luc Deveaux avocat**

Me Deveaux est un spécialiste, en relations du travail, en droit du travail et en droit statutaire de l'industrie de la construction. Il a été un acteur privilégié de l'industrie de la construction. Dans les années 1970, il a travaillé comme ferrailleur et monteur de ligne. Il a été membre fondateur et dirigeant de la Fraternité interprovinciale des poseurs d'acier d'armature (FIPAA) local 777. Il a connu comme jeune travailleur et syndicaliste, deux rondes de négociation, les soubresauts du saccage de la Baie James et de la commission Cliche.

De 2007 à mars 2023, il a participé à six (6) rondes de négociation, à presque tous les conflits de compétence et d'assujettissement (comité de résolution des conflits de compétence, TAT, Cour supérieure et Cour d'appel du Québec), aux comités paritaires de la CCQ, les sous-comités professionnels de la CCQ (occupations, mécanicien de machinerie lourde, opérateurs de pelles mécaniques et de machinerie lourde) et le Comité des avantages sociaux de l'industrie de la construction (CASIC), à des colloques et des forums traitant de l'industrie de la construction et il a développé une connaissance l'histoire des relations de travail de l'industrie de la construction de la période des décrets à aujourd'hui. Il a exercé les tâches de représentant syndical, de procureur et de dirigeant syndical.

Il cumule plus de 50 ans d'expériences dans les relations de travail régies par la Loi R-20 et le Code du travail.

# **TABLE DES MATIÈRES**

---

<b>INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
<b>LE COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL</b>	<b>4</b>
<b>LES QUESTIONS N'AYANT PAS ÉTÉS TRAITÉES DANS PL51</b>	<b>7</b>
<b>Les personnes âgées</b>	<b>7</b>
<b>La grappe industrielle de l'industrie de la construction</b>	<b>7</b>
<b>Le sujet tabou : les dirigeants syndicaux et le harcèlement sexuel entre élus</b>	<b>8</b>
<b>CONCLUSION</b>	<b>9</b>

## INTRODUCTION

---

Le soussigné, salue l'initiative du ministre du Travail de moderniser la Loi R-20. Le mémoire est rédigé techniquement, en fonction de réflexions, d'études et de lectures, de constatations et de discussions d'un praticien et d'un théoricien qui a œuvré dans le domaine de la Loi R-20 pendant plus de 25 ans. Le présent mémoire va traiter des avantages de la création du Comité des relations du travail et sommairement de trois sujets qui ne sont pas traités dans PL51 : les personnes âgées, la grappe industrielle de l'industrie de la construction et du harcèlement et agressions sexuelles parmi les dirigeants syndicaux élus de l'industrie de la construction.

L'industrie de la construction est divisée depuis 1993 en quatre secteurs, génie civil et voirie (GCV), institutionnel et commercial (IC), industriel (I), les deux réunis sous appellation (IC/I) et le résidentiel (RÉS). Elle représente la plus grande unité de négociation au Québec. C'est une unité de négociation dont les conventions collectives s'appliquent à tous les employeurs de la construction au Québec. Le pluralisme syndical est appliqué dans le secteur de la construction. Les associations syndicales représentatives sont, la FTQ-Construction, CPQMCI, SQC, CSD-Construction et CSN-Construction. Les employeurs sont représentés, pour le tronc commun l'AECQ, l'IC/I l'ACQ, le GCV l'ACRGTQ et le RÉS l'APCHQ. Le schéma du Code du travail, un établissement, un employeur et un syndicat, ne trouve pas d'application en vertu de la Loi R-20.

L'industrie de la construction est un secteur important de l'économie du Québec. La construction représente + ou - 7% à 8% du PIB du Québec, plus de 210 000 salariés, plus de 27 000 employeurs. Le nombre d'heures travaillées est de plus de 200 millions d'heures annuellement, 81% des employeurs de moins de 5 salariés réalisent 19% des heures travaillées et 19% des employeurs de plus de 5 salariés réalisent 81% des heures travaillées, la masse salariale est d'environ 9.5 milliards de dollars, le salaire annuel moyen est d'environ 46000\$. Plus de 40 000 salariés gagnent moins de 10000\$ annuellement, ce qui représente un défi pour la rétention de la main-d'œuvre.

Pour les initiés, il existe une différence notable entre les 4 secteurs de l'industrie de la construction. Le GCV se démarque par des constructions horizontales (rues, routes, autoroutes, chemins de fer, ponts, tunnels, métros, tramways) et de grands travaux (les barrages), de machinerie et une main-d'œuvre opérant de la machinerie et accomplissant des travaux connexes en support aux travaux de la machinerie. Les secteurs IC/I et RÉS emploient beaucoup de main-d'œuvre avec des outils manuels et les constructions se font d'une façon verticale du bas vers le haut.

L'industrie de la construction a connu au cours des dernières années des problèmes structurels, pendant les rondes de négociations, au sein du conseil d'administration de la CCQ, pour la reconnaissance des titres occupationnels comme métiers et pour l'intégration des travaux ferroviaires.

## **LE COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)**

---

Le soussigné considère la création du CRT comme la pierre angulaire de la modernisation de la Loi R-20.

Les relations de travail ont évolué dans le temps :

- 1934 à 1968 l'industrie était régie par 15 décrets régionaux généraux, 1 décret régional de métier et 4 décrets provinciaux de métier ;
- 1969 à 1993 un décret tient lieu de convention collective ;
- 1993 à ce jour c'est le régime des conventions collectives dans quatre secteurs (GCV, IC/I, RÉS) et le tronc commun ;
- 1969 à 1975 la ratification syndicale se fait par un syndicat majoritaire avec un droit de veto par un syndicat minoritaire ;
- 1975 à 2011 la ratification syndicale se fait par un syndicat majoritaire avec la règle du 50% + 1 des salariés ayant le droit de vote ;
- 2011 à ce jour la ratification syndicale se fait par la règle de la double majorité : trois associations représentatives sur cinq et représentant 50% +1 des salariés ayant le droit de vote.

Plusieurs acteurs participent aux différentes rondes de négociation de l'industrie de la construction :

Le ministre du Travail, avec les pouvoirs de désigner une personne pour rapprocher les parties et le pouvoir d'adopter une loi spéciale lorsque les parties ne peuvent s'entendre ;

Le conciliateur et le médiateur dont les rôles sont d'aider les parties à s'entendre ;

L'arbitre de différend a deux rôles :1) en cas de mésentente, décider du protocole de négociation des associations représentatives et 2) en cas d'impasse dans les négociations, déclarer par une sentence arbitrale une convention collective ;

Les employeurs sont représentés par quatre associations patronales : l'ACRGTO pour le secteur du GCV, l'ACQ pour les secteurs de l'IC/I, l'APCHQ pour le secteur RÉS et l'AECQ pour le tronc commun ;

Les salariés sont représentés pour les quatre secteurs et le tronc commun, par les associations représentatives : CPQMCI, CSD-Construction, CSN-Construction, FTQ-Construction et SQC, les associations représentatives se regroupent en Alliance syndicale pour les fins de la négociation.

La préparation de la négociation de l'industrie de la construction est complexe et nous y en avons dégagé deux types :

Le processus informel consiste par les parties à se sonder pendant les réunions des comités paritaires, afin de connaître la perception de l'autre partie pour les négociations à venir. Ce processus existe depuis la période des décrets de 1934 à 1968 ;

Le processus formel se fait en plusieurs étapes, la préparation des cahiers de négociation, la négociation et la signature des protocoles de négociation, les échanges des cahiers des demandes patronales et syndicales, les séances de négociation en plénière et leurs suivis ;

Les acteurs patronaux et syndicaux se retrouvent à quatre tables sectorielles, pour les tables sectorielles du GCV et de l'IC/I, il y a les tables de particularités pour chacun des 25 métiers, pour les occupations et les monteurs de ligne (à noter qu'il n'existe pas de table de particularités dans le secteur RÉS) et il y a la table du tronc commun ;

En pratique, nous avons 58 tables de négociation pour l'ensemble de l'industrie de la construction, 4 tables sectorielles (GCV, IC/I et RÉS), une table pour le tronc commun et 50 tables de particularités pour les métiers,

2 tables de particularités pour les occupations et une table de particularités pour les monteuses de ligne. Il est à noter, lors de la dernière ronde de négociation 2021-2025 du GCV, il y a eu une table des particularités regroupant les titres occupationnels et le métier d'opérateur de machinerie lourde pour les travaux d'asphaltage (problèmes d'horaires et de rétention de la main-d'œuvre).

Nous vous présentons deux études de cas qui militent en faveur de la création du CRT.

Le premier cas est celui des occupations (environ 35000 salariés) qui représente le deuxième groupe en importance après celui des charpentiers-menuisiers (environ 61000 salariés). Le deuxième cas est celui de l'assujettissement des travaux ferroviaires, représentant environ 1500 salariés cheminot et une douzaine d'entreprises spécialisées en travaux ferroviaires.

Les titres occupationnels revendiquent depuis plusieurs années d'être reconnus comme métier. Le problème constaté est qu'un compagnon de métier peut faire le travail d'un titre occupationnel. Tandis que le titre occupationnel ne peut faire le travail d'un compagnon de métier. Cet état de fait, a occasionné beaucoup de frustration parmi les titres occupationnels. Les conventions collectives ne les protègent pas correctement. Ainsi, il existe deux catégories de travailleurs, ceux qui sont 100% protégés (les métiers) et ceux qui ne sont pas 100% protégés (les titres occupationnels). Au fil des années, il s'est développé une forme d'apartheid syndical, les métiers ont plus de droit que les titres occupationnels. D'ailleurs, au cours des dernières années la majorité des conflits de compétence ont opposé les titres occupationnels aux métiers. Les conflits de compétence ont surtout prédominé dans le secteur du GCV, secteur où les titres occupationnels font plus de 42% des heures travaillées.

Les négociateurs syndicaux des occupations éprouvaient des problèmes aux tables des particularités pour obtenir des gains substantiels pour les 31 titres occupationnels. Leur problème de négociation est de nature structurel. Par exemple les occupations qui effectuaient dans le secteur du GCV, 42% des heures travaillées (15 millions d'heures) n'avaient que 3 heures pour négocier leurs demandes à leur table de particularités. À titre d'exemple pour illustrer notre propos, le métier des peintres qui effectuaient dans le GCV deux cents milles heures (200000) travaillées, avait également 3 heures pour négocier ses demandes. Les négociateurs patronaux et syndicaux, ont compris que 15 millions d'heures travaillées ne pouvaient être traitées comme 200 milles heures travaillées dans le GCV.

Afin, de palier à ce problème structurel les négociateurs du GCV, ont créé le comité de l'Annexe Y. Le comité siège pendant la durée de la convention collective du GCV. Le but du comité est d'aider les parties à mieux négocier les prochaines négociations en réalisant des travaux sur les analyses des tâches des titres occupationnels et la gestion des travaux par les employeurs. L'idée du comité de l'Annexe Y du GCV, a été reprise par les négociateurs de l'IC/I qui ont adopté les Annexes P pour les deux conventions collectives de l'IC/I. À la dernière ronde de négociation 2021-2025 des secteurs GCV et IC/I, les titres occupationnels ont obtenu des gains significatifs et les employeurs ont pu améliorer la gestion de leurs travaux.

Le deuxième cas est celui de l'assujettissement à la Loi R-20, des cheminots et des entrepreneurs spécialisés en travaux ferroviaires.

En novembre 2010, la CCQ informait les entrepreneurs spécialisés en travaux ferroviaires, les travailleurs cheminots, les associations patronales et syndicales que les travaux de pose de rails étaient assujettis à la Loi-R-20. Du mois de février 2011 au mois de septembre 2017, il y a eu plusieurs procédures judiciaires (TAT, Cour supérieure et Cour d'appel) contestant l'assujettissement des travaux en litige. Finalement, les travaux ont été assujettis à la Loi R-20. Cependant, l'assujettissement ne réglait pas l'appartenance (à un métier ou aux titres occupationnels) des travaux à être exécutés. Plusieurs thèses se sont affrontées. Les métiers de monteur-assembleur, de charpentier-menuisier et de mécanicien de chantier revendiquaient l'exclusivité de la pose des rails, le métier d'opérateur revendiquait la conduite des engins ferroviaires, le métier de grutier revendiquait toutes les opérations de levage, des syndicats d'occupations revendiquaient le partage des tâches, pour les occupations la manutention des outils et l'opération des engins ferroviaire au métier d'opérateur de machinerie lourde et enfin, les cheminots revendiquaient l'exclusivité des travaux et la création du métier de cheminot. L'ACRGTQ et le Réseaux des entrepreneurs spécialisés (RESTF), ont prôné dans un premier temps un statut comme celui des lignes de transport et de distribution d'énergie électrique et dans un deuxième temps la

création de métier de cheminot. Deux conflits de compétence majeurs ont eu lieu, la pose des rails au REM et au garage Côte-Vertu de la STM. Pour le conflit du REM, le TAT a statué que les métiers de monteur-assembleur, de charpentier-menuisier et de mécanicien de chantier n'ont pas l'exclusivité pour la pose des rails. Pour le conflit du garage Côte-Vertu de la STM, le TAT a statué qu'un rail n'était pas une structure du métro de Montréal, anéantissant les prétentions du métier de monteur-assembleur et de la CCQ. Les cheminots et les employeurs du RESTF ont été obligés de défendre leurs tâches devant la Cour supérieure (qui a reconnu l'existence de facto du métier de cheminot) et devant la Cour d'appel du Québec.

Au moment d'écrire ces lignes, il y a au conseil d'administration de la CCQ, la présentation d'un projet de règlement pour la création du métier de cheminot qui est en suspens. Il s'est écoulé exactement plus de 13 ans et 4 mois et il n'y a pas de décision concrète concernant les tâches exécutées par le métier (de facto) de cheminot. Ce temps écoulé sans solution est nettement exagéré, il n'a pas contribué à responsabiliser les parties négociatrices et la CCQ à manquer à son devoir de bonne gouvernance dans ce cas précis.

Les deux cas soumis dans le présent mémoire nous démontrent, que lorsque les parties discutent et échangent pendant la durée des conventions qu'elles peuvent trouver des solutions pour améliorer les conventions collectives et que lorsque les parties ne discutent pas et n'échangent pas pendant la durée des conventions collectives, elles enveniment leurs relations qui à long terme ne débouchent pas sur de bons résultats.

En conséquence, de ce qui précède nous sommes convaincus de la justesse de la création du CRT dans PL51.

La présidence du CRT, devrait être assumée par une personne d'une très grande expérience en relations de travail et en droit statutaire de l'industrie de la construction d'au moins 15 ans. Le travail du CRT tel que stipulé dans PL51, demandera beaucoup de temps et d'expertise. Laissons aux parties cheminer dans leurs réflexions à l'intérieur des travaux du CRT. Il faut suivre les exemples du paritarisme qui existent au sein du Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction (CASIC) et du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC). La CCQ devrait fournir les services au CRT pour remplir sa mission comme pour le CASIC et le CFPIC. De plus le CRT dans ses travaux devraient tenir compte de l'autonomie, des secteurs du GCV, IC/I et du RÉ, des tables des particularités et de toutes questions propres à un groupe de salariés ou d'employeurs.

**Recommandation 1 :** article 18.14.15, Que le gouvernement désigne, comme président du CRT une personne spécialiste en relations de travail et en droit statutaire de la construction avec une expérience d'au moins 15 ans.

Le président n'a pas de voix prépondérante.

La CCQ, fournit les services à la présidence du CRT et au CRT pour l'accomplissement de leurs tâches.

**Recommandation 2 :** article 18.14.18, Le Comité (CRT) peut adopter des règles pour sa régie interne. Il peut également former tout sous-comité pour les conventions collectives des secteurs du GCV, IC/1 et RÉ, pour les tables de particularités des métiers et d'occupations et pour tout sous-comité utile à un groupe de salariés et groupe d'employeurs.

## **QUESTIONS N'AYANT PAS ÉTÉ TRAITÉES DANS PL51**

Nous avons retenu trois questions qui n'ont pas été traitées et qui à notre avis contribuent à la modernisation de la Loi R-20. Ces questions sont, les personnes âgées, la grappe industrielle de l'industrie de la construction et le sujet tabou des agressions sexuelles entre les dirigeants des syndicats régis par la Loi R-20.

### **Les personnes âgées :**

Nous saluons l'initiative de PL51, d'inclure les personnes de la diversité de la société québécoise à participer au développement de l'industrie de la construction.

Il faut bonifier PL51, en y incluant la personne âgée comme étant représentative de la diversité de la société québécoise. Sociologiquement, la population du Québec vit plus longtemps et les personnes âgées ont encore beaucoup à contribuer à l'industrie de la construction. Les personnes âgées peuvent transmettre leurs compétences opérationnelles aux plus jeunes et aux autres personnes issues de la diversité de la population québécoise. L'industrie de la construction n'a pas intérêt à se priver des savoirs des personnes âgées qui ont travaillé dans l'industrie de la construction.

**Recommandation 3 :** article 1 p.3) une personne représentative de la diversité de la société québécoise : un autochtone, une personne faisant partie d'une minorité visible ou ethnique, une personne immigrante, une personne handicapée ou une personne âgée.

**Recommandation 4 :** Octroyer un siège au conseil d'administration de la CCQ, à un(e) représentant(e) des personnes âgées de l'industrie de la construction.

### **La grappe industrielle de l'industrie de la construction :**

Le PL51 a suscité dernièrement, beaucoup de commentaires, de débats, de réflexions et d'études, dans les médias et réseaux sociaux. Les thèmes abordés et sans s'y limiter ont eu pour sujets, la polyvalence des métiers et des occupations, le cloisonnement des tâches, la productivité, l'innovation, la formation de la main-d'œuvre, la pénurie de la main-d'œuvre, la rétention de la main-d'œuvre, la mobilité régionale et provinciale, l'inclusion des femmes, des autochtones, des personnes de la diversité dans l'industrie de la construction, la pénurie de logements.

Beaucoup de commentaires de différents intervenants, les associations patronales et syndicales, de groupes de pression, de politiciens, d'animateurs radio et télévision, de journalistes, de travailleurs et entrepreneurs dans l'anonymat et d'experts en différentes spécialités. Sans critiquer ou approuver les différents commentaires, il nous semble idéaliste de penser que d'un coup de baguette législative, que PL51 va tout régler dans l'industrie de la construction.

Toutes les questions soulevées sont légitimes. Malheureusement, l'industrie de la construction a raté une excellente opportunité d'anticipation, de coopération et d'innovation en ne créant pas en 2018, la grappe industrielle de l'industrie de la construction. La grappe industrielle de l'industrie de la construction, aurait aidé pour la productivité, l'innovation, la recherche et l'anticipation à prévoir des problèmes, comme ceux de la pénurie de travailleurs, la crise du logement et bien d'autres. Il n'est pas trop tard pour l'industrie de la construction de créer sa grappe industrielle et de prendre sa place dans l'économie québécoise.

**Recommandation 5 :** Que le gouvernement du Québec après l'adoption de PL51, voit à la création de la grappe industrielle de l'industrie de la construction.

### **Le sujet tabou : les dirigeants syndicaux et le harcèlement sexuel entre eux :**

L'année 2022 a connu deux événements de nature sexuelle impliquant deux associations représentatives reconnues en vertu de la Loi R-20. Les associations représentatives sont la FTQ-Construction avec l'affaire Grondin et la CSN-Construction avec l'affaire Brassard.

L'affaire Grondin, est une situation où Grondin, alors qu'il était dirigeant du syndicat l'AMI un affilié de la FTQ-Construction aurait agressé sexuellement une des secrétaires à l'emploi du syndicat AMI. La secrétaire victime s'est fait reconnaître comme une accidentée du travail et a été indemnisée par la CNESST. Cette histoire a été connue du public en avril 2022 et a semé l'émoi jusqu'à l'Assemblée nationale du Québec. La question posée, était comment Grondin a-t-il pu devenir de la FTQ-Construction ?

Finalement, Grondin a été démis de ses fonctions de président de la FTQ-Construction.

L'affaire Brassard, est une situation où Brassard, alors qu'il était président de la CSN-Construction et membre du conseil d'administration de la CCQ (aujourd'hui, il est toujours président de la CSN-Construction et membre du conseil d'administration de la CCQ), aurait provoqué un accident de travail à un membre de l'exécutif de la CSN-Construction par une forme d'agression sexuelle ou harcèlement sexuel. Le fait accidentel a été reconnu par la CNESST et le membre de l'exécutif de la CSN-Construction a été indemnisé par la CNESST. Le membre de l'exécutif de la CSN-Construction a accordé une entrevue à TVA Nouvelles le 13 juillet 2022, expliquant la nature de son accident de travail et appelant les victimes d'agressions sexuelles ou d'harcèlement sexuel à dénoncer les agresseurs. Aujourd'hui, ce membre de l'exécutif n'est plus à l'emploi de la CSN-Construction.

Le recours prévu à PL 42 pour harcèlement psychologique ou sexuel n'est pas admissible pour un élu syndical. Donc, il y a eu un recours d'intenté en janvier 2024 contre la CSN-Construction à la Cour supérieure de Montréal portant le numéro **500-17-128169-235**.

Le PL51, veut moderniser l'industrie de la construction. C'est le moment de faire preuve d'innovation en interdisant, à des dirigeants syndicaux, ayant causé un accident de travail par des paroles, faits ou gestes à connotations sexuelles, d'être membre du conseil d'administration de la CCQ. Il faut évoluer et les dirigeants syndicaux doivent donner l'exemple. Les membres des syndicats paient des cotisations syndicales pour se faire représenter convenablement et non pour causer des accidents du travail à connotations sexuelles.

**Recommandation 6** : Que le PL51, interdise à tout dirigeant syndical ou patronal ayant causé un accident de travail à connotation sexuelle ou tout autre dommage à connotation sexuelle envers une personne, d'être membre ou devenir membre du conseil d'administration de la CCQ.

## **Conclusion :**

En conclusion, le soussigné soutient le ministre du Travail dans son projet de moderniser l'industrie de la construction.

L'industrie de la construction est un modèle unique en relations du travail au Québec et en Amérique du Nord. PL51, se doit de préserver ce modèle qui a fait ses preuves en particulier depuis 1968, année de l'adoption du PL290.

Nous croyons sincèrement, que la création du CRT avec notre proposition de fonctionnement, deviendra la pierre angulaire du succès de PL51. Le CRT par ses travaux avec l'appui et la participation des parties patronales et syndicales, trouvera et développera des façons de faire innovatrice dans les domaines des relations de travail.

Les personnes âgées de la construction, pourront faire une contribution importante à l'industrie de la construction en transmettant leurs compétences opérationnelles aux plus jeunes.

La grappe industrielle a toute sa pertinence pour le développement de l'industrie de la construction. Nous l'avons constaté dernièrement par les problèmes soulevés, tel que ceux de la main-d'œuvre (pénurie, rétention et formation), l'innovation dans les méthodes de travail. Toutes ces questions auraient été traitées par la grappe de l'industrie de la construction.

Enfin, la question des agressions sexuelles et du harcèlement sexuel est d'actualité. L'industrie de la construction est préoccupée par les problèmes qui existent sur les chantiers et les lieux de travail. Pour être crédible, il devient impératif que les dirigeants de l'industrie donnent l'exemple en ayant des membres exemplaires au conseil d'administration de la CCQ.