



PROJET DE LOI 135

MÉMOIRE DE LA FTQ-CONSTRUCTION

30 novembre 2005



1- LES VRAIES QUESTIONS

Tout changement législatif doit servir des objectifs. Ici sous le camouflage d'une discrimination alléguée et d'un chantier saboté, plusieurs questions se posent. Répondre à ces questions c'est répondre sur l'opportunité des changements législatifs envisagés.

Le chantier de la Gaspésia

- . Pourquoi Tembec a aussi mal géré le chantier ?
- . Cette entreprise avait-elle de l'expérience dans la construction de chantiers industriels et pourquoi une telle expérience n'a pas servi ?
- . Pourquoi Tembec n'est pas davantage blâmé dans les conclusions du rapport Lesage alors que tous les intervenants, entrepreneurs, comptables, fiscalistes, ingénieurs ont répété aux audiences pendant un mois et demi à quel point la gestion de ce chantier a été un désastre ?
- . Pourquoi, entre autres :
 - Le gérant de projet n'avait de véritable budget ?
 - N'y avait-il pas de plan de suivi des travaux comme dans tous les chantiers industriels ?
 - Les travaux de génie civil n'étaient pas terminés alors que les installations mécaniques débutaient ?
 - Les entrepreneurs mécaniques devaient installer la machinerie par le plafond alors que les planchers n'étaient pas coulés ?
 - Les vérifications d'inventaire confirmaient que 40% du matériel était introuvable ?



-
- Qu'une aire d'entreposage n'avait pas été prévue au début du chantier ?
 - La machine principale était entreposée à l'extérieur alors qu'elle était sensible à l'humidité ?
 - Les entrepreneurs mécaniques ont soumissionné avec des prix exorbitants et quel a été l'impact de ces soumissions dans les projection de coûts ?
 - Pourquoi le gérant de projet annonçait-il en juin 2003 qu'il respecterait les budgets ?
 - Quelle a été la contribution financière du gérant de projet dans les pertes encourues par les entrepreneurs?
 - Pourquoi la Commission nous a-t-elle refusé :
 - i) le droit de faire une preuve et faire entendre des témoins, dont principalement le directeur général Jocelyn Dupuis dont le nom a été régulièrement cité?
 - ii) La possibilité de démontrer que le chantier de la Gaspésia est un cas isolé?
 - iii) La preuve testimoniale de plusieurs maîtres d'œuvre affirmant que chantiers industriels sont livrés dans les délais et à l'intérieur des budget ?
 - A la lumière du rapport, quel était le véritable mandat de la Commission d'enquête?
 - Et ainsi de suite ad nauseam.



Discrimination

- . Combien la CSN-Construction avait-elle de membres dans le périmètre de 60 kilomètres du chantier de Chandler ?
- . Pourquoi aurait-il fallu que les entrepreneurs paient chambre et pension à des salariés de la CSN-Construction provenant de l'extérieur de la région lorsque la main-d'œuvre locale était disponible ?
- . Pourquoi prétend-on qu'il n'y avait pas de recours contre les associations dans la loi alors que l'article 102 prévoit un tel recours, et qu'il a été utilisé par la CSN-Construction ?
- . Pourquoi prétend-on qu'il y a une immense discrimination dans l'industrie de la construction alors que le Conseil conjoint et la FTQ-Construction n'ont fait face qu'à deux plaintes sur une période de plusieurs années ?
- . Est-ce que la CSN-Construction souffrait de timidité ?
- . A qui servent véritablement les accusations contre le Conseil conjoint et la FTQ-Construction ?
- . Pourquoi n'y a-t-il pas eu de preuve dans l'enquête sur le lien entre les prétendues allégations de discrimination et les dépassements de coûts ?
- . Quels seront les véritables gagnants d'un affaiblissement des principaux syndicats de la construction? A qui veut-on faire plaisir et pourquoi?
- . Et si tout cela n'était qu'un prétexte ?



La Commission des relations de travail

- . Pourquoi référer les plaintes à la Commission des relations de travail alors que le recours arbitral existe déjà ?
- . Pourquoi embourber la CRT alors que cette dernière est déjà surchargée par les nombreuses juridictions qui lui ont été données ?
- . Pense-t-on que le cheminement d'une plainte sera plus rapide devant la CRT qu'un arbitre de grief ?
- . Pourquoi confier les mesures disciplinaires ainsi que les plaintes de harcèlement aux arbitres et les plaintes de discrimination à la CRT ?
- . Quelle est l'expertise de la CRT en matière de relations de travail dans la construction ?
- . Pourquoi a-t-on voulu un tribunal spécialisé dans la construction (le commissaire de l'industrie de la construction) et qu'on l'écarte des plaintes de discrimination ?

La Commission de la construction du Québec

- . La Commission de la construction, avec la limitation de ses ressources et de ses effectifs, réussit-elle à couvrir tous les chantiers de construction et à stopper complètement le travail au noir ?
- . Réussit-elle à discipliner le 95% des entreprises qui utilisent moins de 5 salariés ?
- . Réussit-elle à couvrir les milliers de chantiers de construction au Québec ?



-
- . Va-t-on améliorer son rendement à l'égard de ce fléau social en lui confiant le mandat en matière de discrimination ?
 - . Va-t-on lui allouer des budgets spéciaux pour embaucher de nouveaux enquêteurs ou va-t-on puiser dans ses effectifs actuels et ainsi réduire sa présence sur les chantiers ?
 - . A qui cela va-t-il bénéficier ?
 - . Pourquoi se surprendre que certaines entreprises se plaignent de la CCQ alors que c'est cette dernière qui les rappelle à l'ordre en forçant l'application des conventions collectives ?
 - . En quoi l'intervention de la CCQ peut-elle aider au cheminement des plaintes et les rendre plus efficace ?
 - . Pourquoi la CCQ devrait-elle faire le travail du Procureur général en matière de plainte pénale ?
 - . Pourquoi confier un rôle dans le processus d'adjudication à un organisme de relations de travail qui n'a rien d'un tribunal administratif ou d'une instance gouvernementale ?
 - . Comment concilier l'augmentation des responsabilités de la CCQ, le besoin de ressources financières et la diminution du champs d'application ?

Le placement

Le placement ne fait pas partie du projet de loi mais vu la commande passée par le ministère, quelques questions s'imposent.

- . Les vrais employeurs de la construction manifestent-ils un malaise à l'égard du placement syndical ?
- . En font-ils usage dans les cas d'urgence ?



-
- . Les syndicats réfèrent-ils une mauvaise main-d'œuvre et auraient-ils avantage à le faire ?
 - . Est-on surpris que 60 à 80% de la main-d'œuvre se place directement chez les employeurs ?
 - . La CCQ et toute autre organisme gouvernement ou para gouvernemental connaîtrait-il le prénom et la couleur des yeux de l'épouse de chaque travailleur ?
 - . Une fiche sur papier ou sur Internet donne-t-elle la vraie réponse sur l'expertise des travailleurs, leur volonté de travailler, leurs qualités et leurs défauts, les relations qu'ils ont eues avec leurs employeurs précédents ?
 - . La CCQ et toute autre organisme gouvernement ou para gouvernemental devrait-il utiliser une armée d'enquêteurs pour obtenir toutes les informations utiles, ou se contenterait-ils de formulaires, de documents et de compilations ?
 - . Pourquoi les listes rendues actuellement disponibles par la CCQ et qui indique les travailleurs disponibles dans chaque région sont-elles si peu utilisées par les employeurs ?

Les délégués

- . Pourquoi les audiences de la Commission Lesage n'ont-ils parlé que de deux délégués ?
- . Quelle est la relation entre ces deux délégués et les dépassements de coûts ?
- . Ces deux délégués ont-ils fait 400 heures par mois ? A-t-on vérifié auprès de leur employeur ?
- . Pourquoi l'employeur trouvait-il plus avantageux de faire travailler son délégué sur deux équipes de travail plutôt



qu'une ? Lui a-t-on demandé pourquoi il avait fait une telle entente ?

- . Pourquoi la commission d'enquête ne s'est pas préoccupée des heures faites par les autres délégués sur le chantier ?
- . Pourquoi veut-on changer la structure de délégué par métier et à qui cela va-t-il réellement bénéficier?
- . Cette mesure vise-t-elle à renforcer les syndicats importants ou à les affaiblir ?
- . Pourquoi certains employeurs préfèrent-ils qu'il n'y ait pas de délégués ?
- . Pourquoi veut-on changer la structure de délégué sans avoir fait l'étude des autres chantiers industriels?
- . Comment expliquer le succès des autres chantiers au Québec avec une structure de délégué par métier ?
- . En quoi cet important changement est-il une urgence ? Et pour qui ?

Les parcs à résidus miniers

- . Pourquoi exclure les parcs à résidus miniers alors que les décisions des commissaires ne portent que sur les bassins de sédimentation?
- . Pourquoi refuser des travaux qui sont des travaux de construction effectués par des salariés de la construction, des entreprises de construction à l'aide d'une machinerie de construction?
- . Existe-t-il un puissant lobby par les compagnies minières?
- . La rumeur voulant que l'Association minière investisse 500 000 \$ pour contrer l'assujettissement est-elle fondée?



-
- Pourquoi se fonder sur la décision d'un commissaire qui refuse d'assujettir, alors qu'une autre, par un autre commissaire, a été entérinée par la Cour supérieure et la Cour d'Appel du Québec?
 - Quels intérêts ont les parties patronales et syndicales à investir massivement en ressources humaines et financières dans le maintien d'une formation professionnelle de fine pointe, afin d'être concurrentiel sur le plan national et international si les gouvernements rognent constamment le champs d'application de la loi?
 - Préfère-t-on les accréditations en vertu du Code du travail avec leurs clauses de monopole syndical et d'ancienneté mur à mur?

Les serres

- Qui a des intérêts particuliers dans les serres? Qui sont leurs amis?



2- LE CONTEXTE

Les relations de travail dans l'industrie de la construction ont fait leur preuve. Depuis plusieurs années maintenant, les parties patronales et syndicales se sont apprivoisées et ont réussi à conclure des conventions collectives sans conflit de travail.

L'industrie s'est également disciplinée et a consacré des énergies importantes en termes de concertation, formation, perfectionnement et recyclage avec la conséquence que le Québec est maintenant la province qui a la main-d'œuvre la mieux cotée en Amérique du Nord.

D'ailleurs les analyses comparatives sérieuses sur la productivité sont toutes avantageuses et donnent le Québec en exemple. Voir à ce sujet une analyse synthèse préparée par la Commission de la Construction du Québec et qu'on retrouve en Annexe « A ».

Compte tenu par ailleurs de l'immensité du secteur et du nombre d'entreprises impliquées, une des difficultés est de contrer le travail au noir et s'assurer que les règles et conventions collectives sont uniformément appliquées sur tous les chantiers.

Le second défi est de maintenir une paix industrielle toujours précaire mais nécessaire.

Contrer le travail au noir et pour favoriser la paix industrielle

L'industrie connaît encore aujourd'hui nombre de travaux qui s'effectuent au noir avec les conséquences sociales et fiscales qui en découlent.

Tout changement législatif envisagé doit s'inscrire dans ce contexte et être évalué en termes de paix industrielle et d'entrave au travail au noir.

Les cadeaux faits à des groupes de lobbyistes importants sont à proscrire puisqu'ils ont l'effet contraire en ce qu'ils encouragent



précisément ce travail au noir, non assujéti, non réglementé dont les salariés et l'économie en général font les frais.

Quant aux mesures en matière de représentation syndicale par les délégués et de discrimination, elles doivent être abordées dans la perspective du maintien de cette paix industrielle toujours fragile.

Les relations de travail

On peut tenter de tirer prétexte de différentes situations pour vouloir plaire aux entreprises délinquantes et chercher des mesures visant à affaiblir la partie syndicale, mais tout cela risque de se faire au détriment d'une perspective plus globale et des objectifs ci-haut décrits.

Malgré les propos alarmistes de ceux qui ont pour mission d'affaiblir le pouvoir syndical au Québec, force est de constater que les syndicats de la construction ont été mis à contribution avec succès sur les grands chantiers industriels du Québec.



3- CONSTRUCTION DE SERRES ET PARCS À RÉSIDUS MINIERS

A) Construction de serres

L'exclusion des travaux relatifs à la construction de serres doit être questionnée. Quel est l'objectif d'une telle exclusion? A qui doit-elle plaire?

Si les préoccupations étaient d'ordre économique, des distinctions seraient faites entre la construction de serres de moindre importance et la construction de grandes serres commerciales. Dans ce dernier cas, les donneurs d'ouvrage ont les moyens financiers de faire effectuer la construction par les véritables salariés et entreprises de la construction.

Mais ce n'est manifestement pas le cas.

On ne réussira pas à contrer le travail au noir par ce type d'intervention intempestive pour laquelle il n'y a aucune démonstration objective d'une raison justifiant une telle exclusion.

De façon générale, l'industrie alimentaire doit faire effectuer ses travaux de construction par l'industrie de la construction comme tous les autres secteurs d'activité. Si on veut prévoir des bémols, encore faut-il les justifier et asseoir des exceptions bien encadrées.

B) Parcs à résidus miniers

La construction de digues pour les immenses parcs de sédimentation est manifestement un travail de génie civil. Le puissant lobbying de l'industrie minière a réussi à provoquer des soubresauts dans l'application de la Loi et de la réglementation. Ce lobbying, du plus grand déverseur déchets dans l'environnement, réussirait maintenant à obtenir une exclusion totale à l'égard de travaux qui sont justifiés par des objectifs écologiques.



Une fois encore, quel est l'objectif d'une telle exclusion? S'agit-il d'un secteur économique misérable qui n'a pas les moyens de faire face à ses obligations sociales?

Une telle exclusion vise t-elle par ailleurs à contrer le travail au noir? C'est plutôt le contraire puisqu'on veut donner à cette industrie les moyens d'échapper à la réglementation et de faire effectuer les travaux par des « entreprises chaudrons ». On se souviendra que l'exception ne vise pas les travailleurs des industries minières mais les entreprises que ces dernières embauchent.



4- DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Les délégués syndicaux ont pour rôle de voir à l'application des conventions collectives. Quand la démonstration sera faite que les employeurs appliquent de façon universelle et systématique les dispositions des conventions collectives, l'intervention des délégués pourra être diminuée. Ce n'est pas le cas actuellement et ça ne le sera pas demain.

En s'attaquant à la structure de délégués, et surtout à la structure de délégués par métier, on fait le jeu des employeurs délinquants.

Puisque ces derniers représentent la présence syndicale sur les chantiers de construction, ce sont eux qui mettent la pression pour que les conditions de travail soient respectées. On sait tous que la CCQ n'a pas les ressources financières pour contrôler tous les chantiers de construction; la présence de délégués demeure indispensable.

La FTQ-Construction comprend que si une décision politique est prise, elle ne pourra faire autrement que de s'y soumettre. Qu'en sera-t-il du comportement des employeurs et de la paix industrielle?



5- DISCRIMINATION SYNDICALE

Quelle est la meilleure façon d'affaiblir la partie syndicale si ce n'est de diviser les forces en présence et de donner des outils aux associations les moins représentatives?

Le prétexte d'intervention est évidemment la Commission d'enquête sur le chantier de la Gaspésia. Pourtant, les enquêtes n'ont permis que de ressasser qu'un seul incident à une soixantaine de reprises! S'il y avait véritablement eu de la discrimination la Commission d'enquête aurait eu davantage à se mettre sous la dent pour un chantier de quelques huit cents (800) travailleurs.

A) Le chantier de la Gaspésia

Il faut savoir que la convention collective permettait aux entreprises d'éviter le paiement de chambre et pension des salariés qui résidaient à l'intérieur d'un périmètre de soixante (60) kilomètres du chantier de Chandler. Ce sont ces travailleurs que les employeurs insistaient pour embaucher. Nous joignons en annexe «B» des extraits de la convention du secteur industriel qui traite des frais de chambre et pension.

Une comptabilité a été faite des salariés disponibles dans ce périmètre en fonction de leur allégeance syndicale. Pour ce, référence a été faite au *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction* (C R-20 r. 5.3), lequel divise le Québec en régions et sous régions administratives. Les seules sous régions qui comprenaient des localités à l'intérieur du soixante (60) kilomètres étaient les sous régions de Gaspé et Bonaventure; et même dans ce cas plusieurs des localités étaient situées en dehors du périmètre. On pourra trouver en annexe «C» un extrait du règlement avec indication des distances de la localité de Chandler où s'effectuaient les travaux.

L'Annexe «D», tiré des registres de la Commission de la construction du Québec, indique le nombre de membres de chaque association syndicale des sous régions de Gaspé et Bonaventure. Or, la CSN-Construction qui s'est plainte de discrimination, représentait au début du chantier 21 manœuvres dans la sous région de Gaspé et 10 manœuvres dans la sous région de Bonaventure! Le Conseil conjoint



représentait à la même date un total de 248 manœuvres! Est-on surpris que la CSN-Construction ait eu peu de travailleurs sur le chantier?

Et pourtant, c'est le dossier sur lequel on semble vouloir appuyer pour modifier les dispositions législatives en matière de discrimination!

B) Recours existants

Les recours existent déjà dans la loi en matière de discrimination; de fait, la CSN-Construction a déposé une plainte qui est actuellement entendue par un arbitre.

Si on peut comprendre qu'on puisse être contre la discrimination syndicale, on doit s'interroger sur la finalité des nouvelles dispositions. Visent-elles à affaiblir les associations syndicales les plus importantes et à ainsi affaiblir la partie syndicale en général? Visent-elles vraiment à contrer une discrimination alors que la Loi prévoit déjà des dispositions qui en assurent la sanction?

Les ajouts faits à la loi n'auront pour effet que de provoquer la rédaction d'une multitude de plaintes qui prendront assise sur un concept que la loi ne définit pas (discrimination) et qui mènera à une judiciarisation intempestive.

Si on s'entête à vouloir affaiblir la partie syndicale, encore faut-il s'assurer que les dispositions qu'on ajoute ne compromettent pas la paix industrielle parce que personne n'a intérêt, sauf les mêmes délinquants dont nous traitons précédemment, à ce que la situation devienne confuse et donne lieu à des conflits sans fin.

C) Renversement du fardeau de preuve

Jusqu'à maintenant, et malgré la discrimination décriée par la CSN-Construction à la Commission d'enquête sur le chantier de la Gaspésia, les dispositions traitant de discrimination dans la Loi ont fort peu été utilisées. À telle enseigne que le renversement du fardeau de preuve prévu à l'article 106 de la Loi n'a jamais été véritablement questionné et qu'on n'en connaît pas les effets à ce jour.



Il est maintenant à prévoir que toutes les parties syndicales, incluant la FTQ-Construction, et surtout les travailleurs qui ne réussiront pas à être embauchés, voudront loger des plaintes de discrimination syndicale.

Dans ce contexte, quel est l'effet du renversement de fardeau de preuve? Le salarié qui n'a pas été embauché sur un chantier n'a qu'à faire la preuve qu'il n'a pas été embauché (cela constitue de l'intimidation prévue à l'article 101 de la Loi) et démontrer qu'il a exercé un droit lui résultant du chapitre sur la liberté syndicale. Dès lors le renversement du fardeau s'applique.

Or, tous les salariés de l'industrie de la construction ont signé une carte d'adhésion syndicale; ils ont donc tous exercé un droit en vertu de la Loi. Cela revient à dire que le renversement du fardeau de preuve opérera dans tous les cas et obligera à chaque fois les employeurs, et les associations syndicales lorsqu'elles seront attaquées, à tenter de démontrer pourquoi un individu parmi d'autres n'a pas été embauché.

Le concept de discrimination n'est pas défini dans la Loi et il demeure un concept confus. Quelle sera donc la preuve qui devra être faite pour démontrer qu'il n'y a pas eu de discrimination? Comment cohabiteront la liberté de choix de l'employeur et les plaintes logées?

Nous suggérons, pour éviter la multiplication des plaintes à outrance, que le plaignant soit obligé de démontrer *prima facie* la présence de paroles, d'actes ou gestes discriminatoires à l'égard de son allégeance syndicale avant que le renversement du fardeau de la preuve puisse opérer. Dans ces seuls cas, il est légitime d'exiger de la partie défenderesse d'assumer le fardeau de démontrer de manière concluante pourquoi un salarié n'a pas été embauché ou a fait l'objet d'une des mesures prévues à l'article 101 de la Loi.

D) L'intervention préliminaire de la CCQ

L'intervention préliminaire de la Commission de la construction du Québec lors de plaintes invoquant discrimination risque fort de placer cette dernière devant des pressions venant des diverses parties, chacune essayant de la convaincre dans un sens ou l'autre. Compte tenu que la Commission de la construction n'est pas un tribunal ou une instance décisionnelle, elle n'a pas l'autorité morale et juridique



lui permettant de s'élever au-dessus de la mêlée dans des situations aussi ponctuelles, contrairement aux interventions sur de grandes questions de principe où elle réussit à dégager des consensus.

Compte tenu du caractère spécialisé de ce type d'intervention, nous suggérons que les plaintes soient acheminées au service de conciliation du commissaire de l'industrie de construction. Ce service existe déjà, il est fonctionnel et efficace et il a l'avantage de connaître le milieu.

Nous faisons la même proposition à l'égard de l'article 121 de la loi (plaintes pénales). Le pouvoir d'enquête doit relever du ministre ou d'un service ancillaire à une instance décisionnelle comme le bureau du commissaire de l'industrie de la construction.

Nous admettons par ailleurs ne pas avoir consulté le bureau du commissaire de la construction à cet égard et ignorons quelle est la réaction à notre suggestion.

E) L'adjudication sur les plaintes

Trois instances décisionnelles existent déjà dans l'industrie de la construction :

- a) le commissaire de l'industrie de la construction pour les questions d'assujettissement et les conflits de compétence entre métiers et occupations;
- b) les réclamations civiles acheminées par la Commission de la construction en application des conventions collectives;
- c) les arbitres de grief pour certains sujets émanant des conventions collectives dont les mesures disciplinaires.

Lorsque les plaintes pour harcèlement se sont ajoutées, elles ont été déferés aux arbitres de grief. S'ajoutent maintenant les plaintes pour discrimination syndicales; elles devraient à leur tour être soumises aux arbitres de grief puisqu'ils s'agit d'une instance décisionnelle qui a déjà eu l'aval du législateur.

C'est un non sens que d'ajouter un autre décideur et prévoir l'intervention de la Commission des relations du travail. Dans ce type



de plainte, comme dans d'autres recours, il est important que l'industrie puisse assumer les mécanismes décisionnels plutôt que d'en référer à un organisme, et nous le disons avec déférence, qui n'a aucune expertise en matière de relations de travail dans l'industrie de la construction. L'application du concept de discrimination dans l'industrie de la construction exige de connaître cette industrie.

Nous proposons que les plaintes soient soumises à des arbitres listés dans les conventions collectives ou à défaut à un arbitre nommé par la Commission de la construction du Québec parmi la liste des arbitres reconnus par le ministère.

Nous n'avons pas de peine à imaginer que la preuve qui serait requise dans chaque dossier si les plaintes étaient décidées par un organisme qui ne connaît pas le milieu de la construction, sa réglementation et surtout ses us et coutumes. La soumission des plaintes à des arbitres qui connaissent le milieu vise entre autres à contrer une trop grande judiciarisation exacerbée par la méconnaissance du milieu.

Dans la mesure où on voudrait que le recours soit financièrement à la charge de l'industrie, on pourrait prévoir que les honoraires des arbitres soient assumés par la CCQ.

F) Dommages intérêts punitifs

La mention expresse de l'octroi de dommages intérêts punitifs est une invitation à la danse. Cette mention est inutile. Elle n'est que manifestement incitative puisque les décideurs ont déjà les pouvoirs d'accorder des dommages punitifs, tel qu'en font foi les nombreux jugements des tribunaux supérieurs à cet égard.

G) Les plaintes pénales en matière de discrimination

L'amende prévue pour une violation aux articles 101 à 103 de la Loi est de 700\$ à 13 975\$. Pourquoi ce dernier chiffre est-il aussi élevé? Les amendes prévues n'ont aucune commune mesure avec l'infraction visée. À preuve, une violation à la Loi sur la santé et de la sécurité du travail qui mène à un décès est assortie d'une pénalité de 20 000\$. Est-ce qu'on veut s'en rapprocher?



6- LES AUTRES CHANGEMENTS PRÉVUS

La FTQ-Construction considère que le statu quo est satisfaisant et a fait ses preuves, et ce, d'autant plus que les différentes dispositions qu'on vise à renforcer sont déjà présentes dans la loi ainsi que les recours utilisables.

Comité de conflit de compétence

Nous sommes en accord avec la disposition traitant du caractère obligatoire des décisions du comité de règlements des conflits de compétence puisque nous avons déjà une résolution à la FTQ-Construction à cet égard.

Seulement 1% des décisions rendues par le comité sont portées en appel devant le commissaire de l'industrie de la construction.

Les parties se sont prises en mains elles-mêmes, ont écarté les avocats et la judiciarisation, ont contré les arrêts de travail, ce qui a augmenté d'autant la productivité.

Les voies de fait et l'article 26

La vigueur donnée à l'application de l'article 26 sur les dossiers judiciaires est inconciliable avec l'infraction de voies de fait simples, qui est une infraction vraiment mineure.

Plaintes de harcèlement psychologique

La soumission des plaintes de harcèlement à des arbitres est conforme au régime juridique actuel, et nous sommes évidemment en accord.



7- CONCLUSION

Le projet de loi prétend donner suite à l'enquête sur les dépassements de coûts au chantier de la Gaspésia. Même si les modifications législatives étaient toutes adoptées, elles n'auraient eu aucun impact sur le dépassements de coûts, et la mauvaise gestion du chantier serait la même.

Qu'est-ce qu'on cherche à faire? A qui veut-on plaire? Quel est le prétexte pour affaiblir la partie syndicale?

A

-A-

**NOTE SUR
LA PRODUCTIVITÉ DANS LA CONSTRUCTION**

**UN IMPORTANT DÉFI À RELEVER
MAIS LE QUÉBEC SE TIRE BIEN D'AFFAIRE**

La question de la productivité est au cœur de bien des débats au Québec et la construction ne fait pas exception. Il est admis par tous les intervenants ou les chercheurs que l'industrie de la construction, vu son morcellement et la logistique que posent l'organisation d'un chantier, a un important défi à relever en cette matière. À cet égard, le Québec se tire bien d'affaire. D'après les données connues, la productivité québécoise de la construction est en effet supérieure d'environ 10 % à la productivité ontarienne et de 20 % à la productivité américaine. À son actif, le Québec possède un système de formation bien organisé et, contrairement à certaines idées reçues, le syndicalisme peut avoir un effet positif sur la productivité. Réglementation ne serait donc pas synonyme de frein à la productivité.

Un constat maintes fois repris par le gouvernement et les économistes est que le Québec a d'importants retards à combler en matière de productivité. Par exemple, le ministère des Finances du Québec évalue que dans l'ensemble de l'économie, le Québec a une productivité inférieure de 9,3 % par rapport à l'Ontario et de 11,6 % inférieure aux États-Unis¹. L'écart se serait accru depuis 20 ans et diverses raisons sont invoquées par le ministère pour expliquer la mauvaise performance québécoise. Par exemple, le Québec investit moins en machines et matériel, a une main-d'œuvre moins diplômée, qui participe moins à la formation continue. La province réalise aussi moins de dépenses en recherche et développement (R&D), utilise moins les technologies de l'information et de la communication (TIC) et possède moins d'entreprises de grande taille, plus productives. Ces raisons sont sensiblement les mêmes que celles invoquées par le docteur en économie Andrew Sharpe, du Centre d'étude des niveaux de vie, pour expliquer l'écart de 10 % à 20 % qu'il constate entre la productivité du Canada et celle des États-Unis².

Mais qu'en est-il de l'industrie de la construction?

¹ Ministère des Finances, *Productivité du travail au Québec: Une faible croissance nuit à la prospérité du Québec*, dans *Analyse et conjoncture économiques*, 27 février 2004.

² Andrew Sharpe, *Pourquoi les américains sont-ils plus productifs que les Canadiens?*, dans *l'Observateur international de la productivité*, Numéro six, Printemps 2003.

L'avis du Conseil de la science et de la technologie

Au début 2003, le Conseil de la science et de la technologie publiait une intéressante étude sur le sujet³. Selon le Conseil, l'industrie de la construction a beaucoup à faire mais le phénomène ne serait pas que québécois. Les problèmes de productivité de la construction sont liés à la nature même de l'industrie. La construction est une industrie complexe. C'est une industrie morcelée en de multiples petites entreprises qui n'interagissent que le temps d'un chantier et qui sont trop fragmentées pour faire elles-mêmes beaucoup de recherche et de développement. Aussi, compte tenu du roulement élevé des entreprises et des travailleurs, l'expertise se perd rapidement. Il est facile de comprendre que l'organisation d'un chantier pose en soi tout un défi. Elle est décentralisée, la coordination est souvent informelle. Faire travailler ensemble architectes, ingénieurs, fournisseurs, entrepreneurs généraux, sous-traitants et salariés requiert de grands efforts de coordination. Il est fréquent que sur les chantiers des retards s'accumulent.

Les problèmes de coordination seraient donc, selon le Conseil, la principale cause de la relative stagnation de la productivité dans la construction. Quelques avenues se dessinent toutefois. La conception-construction (*design-build*), où une seule firme conçoit et s'occupe de la réalisation des travaux, ou bien le partenariat, où chaque intervenant est invité à des rencontres préparatoires et consulté en cours de projet, seraient des façons prometteuses de réduire les problèmes de coordination. Plus prometteuses à tout le moins que la construction en régime accéléré (*fast track*), selon laquelle le chantier démarre avant même la finalisation des plans, qui aurait été un échec depuis son introduction dans les années 80.

D'après plusieurs études recensées par le Conseil, peu d'innovations majeures auraient été faites dans la construction depuis une vingtaine d'années. Plusieurs des innovations datent des années 60 et les principales innovations de la construction sont en fait le plus souvent redevables aux fournisseurs de matériaux (par exemple: portes et fenêtres préfabriquées, fermes de toit, placoplâtre, plomberie en PVC, etc.). Ces innovations réduisent le temps requis en chantier mais ne signifient pas nécessairement que le travailleur de la construction soit lui-même plus efficace sur les chantiers.

Lorsque l'on parle de productivité, l'échec récent du chantier de la Gaspésia vient évidemment à l'esprit et illustre l'importance des problèmes de planification du projet, de coordination des intervenants et de gestion des ressources humaines sur un chantier de construction. Mais les dépassements de coûts ne sont pas l'apanage du Québec. Selon une étude mentionnée par le Conseil, près de 50 % des projets de construction aux États-Unis dépassent leur budget de plus de 5 %. Les dépassements marqués de coûts reflètent souvent le fait qu'en cours de planification ou de construction l'ampleur du projet peut changer ou avoir été mal évaluée. De plus, compte tenu de la durée souvent longue d'un

³ Conseil de la science et de la technologie, *Bâtir et innover: tendances et défis dans le secteur du bâtiment*, Gouvernement du Québec, Mars 2003.

projet, l'inflation peut ne pas avoir été prise en compte ou mal anticipée. On apprenait d'ailleurs récemment que les autorités de Boston poursuivaient la firme d'ingénierie en charge du projet de construction du méga tunnel autoroutier de la ville, dont les coûts sont passés de 2,6 milliards \$ à 14,6 milliards \$. Au Royaume-Uni, une étude montre que seulement le tiers des projets sont réalisés dans les temps prévus et la situation serait semblable en Australie.

Par ailleurs, la formation professionnelle joue aussi un rôle déterminant dans la productivité et, en cette matière, le Québec n'a pas à rougir selon le Conseil, qui note en effet une grande synergie au Québec entre les différents acteurs de la formation professionnelle, synergie à laquelle n'est pas étrangère la réglementation québécoise. Le Conseil constate d'ailleurs que la productivité du secteur de la construction est supérieure au Québec qu'au Canada.

Des comparaisons à l'avantage du Québec

En économie, la méthode habituelle de mesure de la productivité consiste à diviser la valeur de la production par une mesure des intrants, soit le travail ou le capital (la machinerie par exemple). On parle alors de valeur ajoutée par travailleur, par heure travaillée, ou bien par 1 000\$ de capital investi. Les calculs utilisent, dans tous les secteurs, des données économiques agrégées, qui se situent donc loin d'une mesure du temps que met par exemple un briqueteur-maçon pour mettre en place un nombre précis de briques. Or, selon les méthodes de mesure de la productivité utilisées, toutes les données convergent: **la productivité est supérieure dans la construction au Québec comparativement à l'Ontario et à celle des États-Unis.**

Selon Sharpe, en 2002, la valeur ajoutée par emploi dans la construction au Québec devançait le Canada de 11 % et l'Ontario de 14 %⁴. Il ne semble pas que l'avance québécoise soit reliée à une plus grande utilisation de machinerie, puisque la production par 1 000\$ de capital est presque identique à l'Ontario et est moindre que la moyenne canadienne (l'Alberta devançant de loin les autres provinces à ce chapitre). Une autre étude, de Statistique Canada cette fois, utilisant une autre base de données, arrive quant à elle à des résultats moins impressionnants pour les années 1996 et 1997 mais tout de même positifs pour le Québec. La productivité par travailleur de la construction du Québec devancerait celle au Canada de 6 % et en Ontario de 9 %⁵.

De même, une étude d'Industrie Canada apporte un éclairage similaire, mais amplifie les différences en utilisant la productivité par heure travaillée plutôt que par travailleur. Comme on travaille moins d'heures par semaine au Québec qu'ailleurs au Canada, la productivité relative s'en trouve améliorée. Ainsi, **par heure travaillée, la construction**

⁴ Capital, Labour and Total Factor Productivity Table by Province, 1987-2002, Centre d'étude des niveaux de vie, www.csls.ca/data/ptabln.asp, tableau S1.

⁵ J.R. Baldwin et al., *Différences de productivité entre les provinces*, Direction de l'analyse micro-économique, Statistique Canada, Décembre 2001.

québécoise devançait en 2001 de 27 % la moyenne canadienne et de 33 % l'Ontario⁶. Cette étude constate également une augmentation de l'ordre de 8% de la productivité québécoise dans la construction de 1997 à 2001.

Par ailleurs, Sharpe analyse la productivité de la construction au Canada et aux États-Unis. La construction est un des seuls secteurs canadiens plus productifs que leur équivalent américain: la productivité par travailleur de l'industrie canadienne de la construction est en 1999 de 14,5 % supérieure à celle des États-Unis⁷. Par déduction, on peut donc soutenir que si la productivité québécoise de la construction est, au minimum, supérieure par travailleur de 6 % à celle du Canada, elle est donc d'au moins 21 % supérieure à celle de nos voisins du sud.

Des facteurs positifs

On a déjà mentionné l'avantage québécois en termes d'organisation de la formation professionnelle. L'obligation d'une qualification professionnelle dans la construction telle qu'appliquée par le Québec, trouve d'ailleurs un solide appui théorique sur le plan de la gestion du «capital humain» dans un secteur aussi instable que la construction. Comme certains auteurs l'ont démontré, une industrie où les employeurs ne peuvent être certains de récupérer leur investissement sur la formation de leur main-d'œuvre aura tendance à sous-investir dans la formation. Les mécanismes du marché seraient de plus inefficients pour épurer l'industrie des employeurs ou travailleurs incompetents puisque le produit de la construction (une maison par exemple) n'est pas homogène et que le consommateur peut difficilement juger de sa qualité dès l'achat, achat qui peut d'ailleurs ne se produire qu'une seule fois durant une vie, et dont les défauts peuvent n'apparaître qu'à très long terme. Les programmes de garantie de maisons neuves sont certes utiles mais ne règlent pas le problème de sous-investissement chronique dans la formation des travailleurs. Dans un secteur où les travailleurs changent souvent d'employeur, un système universel de qualification donne en quelque sorte une assurance à l'employeur sur la qualité du personnel qu'il embauche. Il suscite aussi une mutualisation des dépenses de formation professionnelle, via par exemple des fonds de formation qui apportent alors une solution au problème du sous-investissement dans le capital humain dans la construction. La main-d'œuvre n'appartient alors plus à l'entreprise en particulier, mais à l'ensemble de l'industrie.

Un autre facteur positif mérite d'être mentionné, même si les chercheurs ne s'entendent pas tous à ce sujet. Le Conseil de la science et de la technologie, ainsi que Sharpe, mentionnent que selon des études américaines, la syndicalisation peut avoir un effet positif sur la productivité car les syndiqués sont en général mieux formés, leur recrutement est mieux organisé et les employeurs sont poussés à être plus rigoureux dans

⁶ Industrie Canada, *La structure économique, la productivité et la performance des régions du Canada sur le plan de l'innovation*, Direction générale de l'analyse de la politique micro-économique, Gouvernement du Canada, Novembre 2002. Calculs basés sur les graphiques de l'étude.

⁷ *Op. cit.*, note 2, Tableau 11 en annexe.

leur planification. D'ailleurs, dans une étude publiée en 2003⁸, le professeur d'économie Peter Philips compare les données de productivité des 50 états américains, où le taux de syndicalisation dans la construction varie de 2 % à 58 % - aux États-Unis, en moyenne environ 25 % des travailleurs de la construction sont syndiqués. L'étude constate que la syndicalisation a un effet positif sur la productivité des travailleurs de la construction car la présence de syndicats permet selon l'auteur une meilleure compétence des travailleurs. L'auteur relève qu'aux États-Unis, les employeurs syndiqués fournissent la plupart des participants aux programmes d'apprentissage, embauchent davantage de jeunes diplômés et ont moins de problèmes de recrutement. En somme, conclut M. Philips, la construction syndiquée permet une réelle prise en compte des besoins à long terme de l'industrie de la construction en assurant une main-d'œuvre plus stable et une relève compétente et en santé, ce que le marché non syndiqué n'arrive pas à faire.

En résumé, plusieurs études et recherches recensées dans la présente note concluent que la productivité dans l'industrie de la construction au Québec surpasse celle de ses voisins canadiens ou américains. Il ressort également de ces études que le régime particulier de relations du travail dans la construction au Québec a sûrement contribué à l'établissement de ce constat, ne serait-ce que par le développement d'une main-d'œuvre qualifiée.

Direction recherche et organisation
Commission de la construction du Québec
6 mai 2004

⁸ Dans *Building Chaos: An international comparison of deregulation in the construction industry*, Gerhard Bosch et Peter Philips, éditeurs, Routledge Research Studies in Business Organization, Londres et New York, 2003.

STATISTIQUES POUR DES CHANTIERS COMPARABLES À GASPÉSIA.

Données par chantier

Le tableau suivant présente les données provenant des rapports d'inspection de chantier rédigés pour des chantiers comparables à celui de Gaspésia. Elles ont été obtenues des heures déclarées au rapport mensuel pour les salariés rencontrés dans le mois concerné par la visite. Finalement, le nombre des travailleurs à plus 120 km signifie que les travailleurs habitent à plus de 120 km du chantier Gaspésia.

Les données sur le salaire moyen semblent indiquer un taux relativement comparable si on tient compte que le chantier Gaspésia a surtout été actif en 2003 et que les autres chantiers sont antérieurs. Par ailleurs, les ratios compagnon/apprenti sont plus élevés, mais les heures supplémentaires sont moins nombreuses que sur les autres gros chantiers.

Tableau 1 : Indicateurs par chantier

INDICATEURS	CHANTIERS INDUSTRIELS VISÉS					Total
	5740 Gaspésia	3696 Alouette	57804 Interquisa	63197 Kruger	Autres sites de 2 m\$ et plus ⁽¹⁾	
Période visée	2002-05 AU 2004-01	2002-08 AU 2004-05	2001-06 AU 2003-04	2001-09 AU 2003-10	2001-01 AU 2004-05	--
Nombre de travailleurs vus ⁽²⁾	1 066	406	315	105	5 653	7 545
Moyenne du taux horaire ⁽³⁾	34,32 \$	35,13 \$	31,09 \$	32,37 \$	28,86 \$	30,11 \$
Somme des heures totales ⁽⁴⁾	156 497	60 772	42 795	13 698	728 793	1 002 555
% des heures supplémentaires	8,0%	15,4%	14,1%	12,4%	7,9%	8,7%
Ratio Compagnon / apprenti (Hrs)	7,8	4,3	4,2	3,4	2,5	3,0
Nombre travailleurs à plus 120 km	457	ND	ND	ND	ND	ND

- (1) La section « autres sites » représente les données de tous les chantiers industriels de plus de 2 millions \$ à l'exception de ceux présentés dans le tableau. Notons que 71,4 % des travailleurs répertoriés ont été rencontrés au cours des années 2001 et 2002.
- (2) Il s'agit du nombre de mois qu'un travailleur a été répertorié sur un rapport de chantier. Au total, il y a eu 6 343 (84 %) salariés différents rencontrés qui ont été répertoriés 7 545 fois.
- (3) Le taux horaire comprend la somme du salaire, le temps supplémentaire, les indemnités (vacances, heure de présentation), les primes, etc.
- (4) Il s'agit des heures rapportées à la CCQ au cours du mois de la visite d'un inspecteur de la CCQ.

Données par entreprise pour l'année 2003

Les données par entreprise ayant été vue sur le chantier mettent en rapport la situation pour le chantier Gaspésia et le total des chantiers de l'entreprise. Les données « Gaspésia » proviennent des données mensuelles des individus signalés aux rapports de chantier pour le mois en question. Les données « 2003 » regroupent tous les salariés rapportés à la CCQ pour l'année 2003 pour cet employeur dans le secteur industriel.

L'analyse des résultats permet de constater qu'il existe plus de variabilité entre les entreprises qu'entre les résultats « Gaspésia » versus « 2003 ». La variabilité entre les entreprises reflète davantage la nature des travaux effectués, les entreprises de métiers mécaniques (par exemple : électricien, plombier, mécanicien de chantier) ayant notamment des taux de salaire supérieurs à ceux des métiers généraux (par exemple : charpentier-menuisier, manœuvre).

De façon générale, les ratios compagnons/apprentis sont plus élevés au chantier Gaspésia reflétant le peu d'apprentis disponibles dans la région, particulièrement dans les métiers mécaniques. L'éloignement de la région fait aussi en sorte que ce sont des compagnons que l'employeur assigne à ces chantiers.

Par ailleurs, il semble y avoir moins d'heures supplémentaires sur le chantier Gaspésia que sur les autres chantiers industriels de ces entreprises. Le taux de salaire « Gaspésia » est généralement comparable au taux « 2003 ».

Tableau 3 : Indicateurs par métier selon le chantier

MÉTIER	DONNÉES	CHANTIERS INDUSTRIELS VISÉS					TOTAL
		5740 Gaspésia	3696 Alouette	57804 Interquisa	63197 Kruger	Autres sites: 2 m\$ et plus ⁽¹⁾	
		Période visée	2002-05 AU 2004-01	2002-08 AU 2004-05	2001-06 AU 2003-04	2001-09 AU 2003-10	
160 - Charpentier-menuisier	Nombre de travailleurs vus ⁽²⁾	154	68	81	35	854	1 192
	Moyenne du taux horaire ⁽³⁾	33,09 \$	36,18 \$	33,17 \$	29,62 \$	27,86 \$	29,42 \$
	Somme des heures totales ⁽⁴⁾	23 475	9 795	11 749	3 196	107 638	155 853
	% des heures supplémentaires	10,0%	16,8%	14,0%	1,3%	5,2%	7,2%
	Ratio Compagnon / apprenti (Hrs)	3,1	7,4	3,9	5,3	1,9	2,3
	Nombre travailleurs à plus 120 km	28	ND	ND	ND	ND	ND
220 - Électricien	Nombre de travailleurs vus ⁽²⁾	90	10		16	588	704
	Moyenne du taux horaire ⁽³⁾	35,00 \$	35,85 \$		32,39 \$	31,20 \$	31,78 \$
	Somme des heures totales ⁽⁴⁾	14 186	648		1 960	88 687	105 480
	% des heures supplémentaires	1,9%	6,6%		9,2%	10,3%	9,1%
	Ratio Compagnon / apprenti (Hrs)	14,8	15,2		2,9	3,7	4,2
	Nombre travailleurs à plus 120 km	27	ND		ND	ND	ND
230 - Ferblantier	Nombre de travailleurs vus ⁽²⁾	30	78	5	9	293	415
	Moyenne du taux horaire ⁽³⁾	35,04 \$	38,13 \$	32,20 \$	32,75 \$	31,38 \$	32,95 \$
	Somme des heures totales ⁽⁴⁾	4 486	12 863	587	1 264	39 264	58 464
	% des heures supplémentaires	1,6%	19,4%	0,0%	0,0%	8,6%	10,2%
	Ratio Compagnon / apprenti (Hrs)	8,3	3,1		2,0	2,6	2,9
	Nombre travailleurs à plus 120 km	17	ND	ND	ND	ND	ND
240 - Ferrailleur	Nombre de travailleurs vus ⁽²⁾	51	41	19	8	65	184
	Moyenne du taux horaire ⁽³⁾	37,75 \$	39,35 \$	34,24 \$	35,15 \$	31,88 \$	35,56 \$
	Somme des heures totales ⁽⁴⁾	7 824	6 072	2 764	1 222	6 933	24 815
	% des heures supplémentaires	10,0%	12,7%	8,9%	3,0%	5,4%	8,9%
	Ratio Compagnon / apprenti (Hrs)	6,3	5,2	4,2	5,4	4,0	5,0
	Nombre travailleurs à plus 120 km	35	ND	ND	ND	ND	ND
280 - Mécanicien de chantier	Nombre de travailleurs vus ⁽²⁾	213				113	326
	Moyenne du taux horaire ⁽³⁾	37,58 \$				35,95 \$	37,01 \$
	Somme des heures totales ⁽⁴⁾	30 257				18 063	48 320
	% des heures supplémentaires	2,8%				23,6%	10,6%
	Ratio Compagnon / apprenti (Hrs)	17,2				5,1	9,4
	Nombre travailleurs à plus 120 km	132				ND	ND
300 - Monteur d'acier de structure	Nombre de travailleurs vus ⁽²⁾	65	32	20		439	556
	Moyenne du taux horaire ⁽³⁾	37,69 \$	39,20 \$	33,97 \$		32,77 \$	33,76 \$
	Somme des heures totales ⁽⁴⁾	7 905	4 747	2 385		55 517	70 554
	% des heures supplémentaires	4,5%	13,6%	1,1%		9,0%	8,5%
	Ratio Compagnon / apprenti (Hrs)	12,5	8,3	6,5		4,0	4,6
	Nombre travailleurs à plus 120 km	51	ND	ND		ND	ND
320 et 340 - op. équip. lourds et pelles	Nombre de travailleurs vus ⁽²⁾	51	19	15	1	323	409
	Moyenne du taux horaire ⁽³⁾	33,01 \$	32,23 \$	26,50 \$	30,29 \$	28,57 \$	29,22 \$
	Somme des heures totales ⁽⁴⁾	5 643	2 504	2 971	160	38 483	49 761
	% des heures supplémentaires	11,9%	13,2%	7,2%	0,0%	5,3%	6,5%
	Ratio Compagnon / apprenti (Hrs)	12,7		17,6		12,8	13,8
	Nombre travailleurs à plus 120 km	8	ND	ND	ND	ND	ND
412 et 765 - plombiers et soudeurs hp	Nombre de travailleurs vus ⁽²⁾	74	9	2		362	447
	Moyenne du taux horaire ⁽³⁾	39,91 \$	35,62 \$	38,33 \$		31,25 \$	32,80 \$
	Somme des heures totales ⁽⁴⁾	11 762	1 560	256		48 324	61 902
	% des heures supplémentaires	12,3%	16,3%	37,5%		9,3%	10,2%
	Ratio Compagnon / apprenti (Hrs)	53,8	0,7	1,0		2,4	3,1
	Nombre travailleurs à plus 120 km	49	ND	ND		ND	ND
713 et 719 - manoeuvres et man. spécialisés	Nombre de travailleurs vus ⁽²⁾	200	64	70	15	721	1 070
	Moyenne du taux horaire ⁽³⁾	27,62 \$	28,73 \$	29,56 \$	29,58 \$	24,94 \$	26,04 \$
	Somme des heures totales ⁽⁴⁾	31 840	9 029	7 695	2 399	89 638	140 602
	% des heures supplémentaires	11,0%	16,1%	29,0%	23,6%	7,1%	10,0%
	Ratio Compagnon / apprenti (Hrs)						
	Nombre travailleurs à plus 120 km	22	ND	ND	ND	ND	188

(1), (2), (3) et (4) Idem tableau 1

B

SECTION XXIII FRAIS DE DÉPLACEMENT

23.01 Frais de déplacement :

...

23.09 Indemnité pour frais de déplacement :

1) **Règle générale :** L'employeur doit verser, pour frais de déplacement, à tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur dans le cadre de la journée de travail, ou qui bénéficie de l'indemnité prévue au paragraphe 18.01, l'une ou l'autre des indemnités suivantes pour chaque jour de travail :

a) Pour les chantiers situés dans les régions suivantes, telles que définies au règlement sur l'embauche et la mobilité : Québec, Trois-Rivières, Montréal et Cantons-de-l'Est :

- un montant de 22,05 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 60 km du chantier, par le plus court chemin entre ces deux points. Le montant de cette indemnité est porté à 23,10 \$ à compter du 28 avril 2002 ;
- un montant de 26,25 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 90 km du chantier, par le plus court chemin entre ces deux points. Le montant de cette indemnité est porté à 27,50 \$ à compter du 28 avril 2002.

b) Pour les chantiers situés dans une région autre que celles prévues au sous-paragraphe a) :

- un montant de 12,60 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 48 km du chantier, par le plus court chemin entre ces deux points. Le montant de cette indemnité est porté à 13,20 \$ à compter du 28 avril 2002 ;
- un montant de 21,79 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 72 km du chantier, par le plus court chemin entre ces deux points. Le montant de cette indemnité est porté à 22,83 \$ à compter du 28 avril 2002 ;
- un montant de 24,67 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 88 km du chantier, par le plus court chemin entre ces deux points. Le montant de cette indemnité est porté à 25,84 \$ à compter du 28 avril 2002.

2) **Règles particulières :**

...

b) Tout salarié dont l'horaire normal de travail permet d'effectuer une semaine complète de travail en moins de cinq jours a droit à une indemnité correspondant à cinq jours de travail.

c) **Règles particulières :**

...

23.10 Gîte et couvert ou transport fournis :

1) **Règle générale :**

a) Les allocations prévues au paragraphe 4) de l'article 23.09 ne sont pas versées lorsque l'employeur loge et nourrit le salarié dans un baraquement (camp) ou lui fournit le gîte et le couvert.

L'employeur doit respecter toutes et chacune des règles d'hygiène et de propreté et s'assurer que l'endroit déterminé pour loger et nourrir les salariés est convenable.

b) Les frais de transport prévus au sous-paragraphe d) du paragraphe 4) de l'article 23.09 ne sont pas versés lorsque l'employeur fournit le moyen de transport.

c) Pour les travaux d'entretien et de réparation dont la durée est de cinq jours ou moins pour un employeur particulier, ce dernier peut en tout temps décider d'assumer les frais de déplacement du salarié qui est déjà à son emploi avant le début des travaux, en lieu et place des indemnités prévues dans la présente section, mais au minimum sur la base de celles-ci. Dans les cas de travaux décrits dans le présent paragraphe, le domicile du salarié est réputé être la place d'affaires de l'employeur, au Québec, où le salarié se rapporte habituellement.

2) **Règles particulières :**

...

C

(Extrait du règlement sur l'embauche et la mobilité, c. R-20 r.5.3 avec certaines distances)

RÉGION BAS-SAINT-LAURENT — GASPÉSIE

Sous-région: Gaspé

Elle renferme les villes de Chandler, Gaspé, Murdochville (188 km), les municipalités de Baie-de-Gaspé-Nord, Baie-de-Gaspé-Sud, Barachois, Bridgeville, Cap-d'Espoir, Cloridorme (166), Douglas, Grande-Grève, Grande-Rivière, Grande-Rivière-Ouest, Grande-Vallée, Haldimand, Anse-aux-Griffons, Newport, Pabos, Pabos-Mills, Percé, Petite-Vallée, Petit-Pabos, Rivière-au-Renard (128 km), Saint-Alban-du-Cap-des-Rosiers, Saint-François-de-Pabos, Saint-Majorique, Saint-Maurice, Saint-Pierre-de-la-Malbaie no 2, Sainte-Thérèse-de-Gaspé, York, ainsi que les cantons non organisés de Holland, de Fletcher, de Champoux dans le comté de Gaspé-Ouest.

Sous-région: Sainte-Anne-des-Monts

Elle renferme les villes de Cap-Chat (277 km), Sainte-Anne-des-Monts (262 km), les villages de Marsoui, Mont-Saint-Pierre et les municipalités de Christie, Rivière-à-Claude, Saint-Joachim-de-Tourelle, Sainte-Madeleine-de-la-Rivière-Madeleine, Saint-Maxime-du-Mont-Saint-Louis, Capucins, Grosses-Roches, Les Méchins (301 km), Saint-Jean-de-Cherbourg, Saint-Paulin-Dalibaire, Saint-Thomas-de-Cherbourg, ainsi que tout le territoire non organisé du comté de Matane (348 km) et le territoire non organisé de Gaspé-Ouest, moins les cantons de Holland, de Fletcher et de Champoux.

Sous-région: Bonaventure

Elle renferme la ville de New-Richmond (117 km) et les municipalités de Caplan (102 km), Carleton, Carleton-sur-Mer, Escuminac, Grande-Cascapédia, Hope, Hope-Town, L'Ascension-de-Matapédia, Mann, Maria (132,6), New-Carlisle, Nouvelle (163 km), Paspébiac, Paspébiac-Ouest, Port-Daniel, partie Est, Port-Daniel, partie Ouest, Ristigouche, Ristigouche, partie Sud-Est, Saint-Alexis-de-Matapédia, Saint-Alphonse, Saint-Elzéar, Saint-Fidèle-de-Ristigouche, Saint-François-d'Assise, Sainte-Germaine-de-l'Anse-aux-Gascons, Saint-Godefroy, Saint-Laurent-de-Matapédia, Saint-Omer, Saint-Siméon, Shigawake, plus les cantons de Clarke, de Gravier, de Catalogne dans le comté de Matapédia.

Sous-région: Rimouski

Elle renferme les cités et villes de Rimouski (398 km), Amqui, Causapsal, Matane (348 km), Mont-Joli, les villages de Lac-au-Saumon, Saint-Noël, Sayabec, Val-Brillant, Métis-sur-Mer, Price, Sainte-Félicité, Saint-Ulric, Bic, Luceville, Rimouski-Est, Sainte-Angèle-de-Mérici, et les municipalités de la Rédemption, Saint-Alexandre-des-Lacs, Saint-Antoine-de-Padoue-de-Kempt, Saint-Benoît-Joseph-Labre, Saint-Cléophas, Saint-Damase, Saint-Edmond, Sainte-Florence, Sainte-Irène, Saint-Jacques-le-Majeur-de-Causapsal, Saint-Jean-Baptiste-Vianney, Sainte-

Jeanne-d'Arc, Saint-Léon-le-Grand, Sainte-Marguerite, Sainte-Marie-de-Sayabec, Saint-Moïse, Saint-Pierre-du-Lac, Saint-Raphaël-d'Albertville, Saint-Tharcisius, Saint-Zénon-du-Lac-Humqui, Baie-des-Sables, Grand-Métis, Les Boules, Petite-Matane, Saint-Adelme, Sainte-Félicité, Saint-Jérôme-de-Matane, Saint-Léandre, Saint-Luc, Saint-Nil, Saint-Octave-de-Métis, Sainte-Paule, Saint-René-de-Matane, Saint-Ulric-de-Matane, Fleuriault, Mont-Label, Saint-Anaclet-de-Lessard, Sainte-Angèle-de-Mérici, Sainte-Anne-de-la-Pointe-au-Père, Sainte-Blandine, Sainte-Cécile-du-Bic, Saint-Charles-Garnier, Saint-Donat, Saint-Eugène-de-Ladrière, Saint-Fabien, Sainte-Flavie, Saint-François-Xavier-des-Hauteurs, Saint-Gabriel, Saint-Jean-Baptiste, Saint-Joseph-de-Lepage, Sainte-Luce, Saint-Marcellin, Saint-Narcisse-de-Rimouski, Saint-Valérien, Sainte-Odile-sur-Rimouski, Trinité-des-Monts. Le territoire non organisé du comté de Matapédia moins les cantons de Clarke, de Gravier, de Catalogne, le territoire non organisé de Rimouski, moins les cantons d'Asselin, d'Ango et la partie non organisée de la seigneurie Nicolas-Rioux.

Sous-région: Rivière-du-Loup

Elle renferme les cités et villes de **Rivière-du-Loup (520 km)**, Trois-Pistoles, Cabano, Dégelis, Notre-Dame-du-Lac, Saint-Pascal, les villages de l'Isle-Verte, Saint-Georges-de-Cacouna, Saint-Joseph-de-la-Rivière-Bleue, Andréville, Kamouraska, et les municipalités de Biencourt, Lac-des-Aigles, Saint-Guy, Saint-Mathieu-de-Rioux, Saint-Médard, Saint-Simon, Notre-Dame-des-Neiges-des-Trois-Pistoles, Notre-Dame-des-Sept-Douleurs, Notre-Dame-du-Portage, Saint-Antonin, Saint-Arsène, Saint-Clément, Saint-Cyprien, Saint-Éloi, Saint-Épiphane, Sainte-Françoise, Saint-François-Xavier-de-Viger, Saint-Georges-de-Cacouna, Saint-Hubert, Saint-Jean-Baptiste-de-l'Isle-Verte, **Saint-Jean-de-Dieu (473 km)**, Saint-Modeste, Saint-Patrice-de-la-Rivière-du-Loup, Saint-Paul de-la-Croix, Sainte-Rita, Auclair, Saint-Benoît-Abbé, Saint-Elzéar, Saint-Eusèbe, Saint-Godard-de-Lejeune, Saint-Honoré, Saint-Jean-de-la-Lande, Saint-Joseph-de-la-Rivière-Bleue, Saint-Juste-du-Lac, Saint-Louis-du-Ha! Ha!, Saint-Marc-du-Lac-Long, Saint-Michel-du-Squatec, Saint-Pierre-d'Estcourt, Sully-Mont-Carmel, Saint-Alexandre, Saint-André, Saint-Athanase, Saint-Denis, Saint-Éleuthère, Saint-Germain, Sainte-Hélène, Saint-Joseph-de-Kamouraska, Saint-Louis-de-Kamouraska, Saint-Pascal, Saint-Philippe-de-Néri, Woodbridge, tout le territoire non organisé des comtés de Rivière-du-Loup et de Témiscouata, les canons d'Asselin d'Ango, et la partie non organisée de la seigneurie Nicolas-Rioux dans le comté de Rimouski, le territoire non organisé du comté de Kamouraska moins le canton de Chapais et la partie non organisée du canton d'Ixworth.

D

Dénombrement des salariés titulaires
d'un certificat de compétence
au 15 octobre 2002

Région de domicile : Bonaventure

Métier prioritaire	CSD		CSN		SQC		CSCJ		Total	
110/ briqueteur-maçon	nil	nil	nil	nil	nil	nil	6	100,00%	6	100,00%
140/ carreleur	nil	nil	nil	nil	nil	nil	1	100,00%	1	100,00%
160/ charpentier-menuisier	3	1,91%	8	5,09%	1	0,63%	145	92,35%	157	100,00%
190/ chaudronnier	nil	nil	nil	nil	nil	nil	76	100,00%	76	100,00%
200/ cimentier-applicateur	nil	nil	1	25,00%	nil	nil	3	75,00%	4	100,00%
210/ couvreur	1	33,33%	nil	nil	nil	nil	2	66,66%	3	100,00%
220/ électricien	nil	nil	nil	nil	nil	nil	52	100,00%	52	100,00%
222/ instal. syst. sécurité	nil	nil	nil	nil	nil	nil	1	100,00%	1	100,00%
230/ ferblantier	nil	nil	nil	nil	nil	nil	9	100,00%	9	100,00%
240/ ferrailleur	nil	nil	nil	nil	nil	nil	23	100,00%	23	100,00%
250/ grutier	nil	nil	nil	nil	nil	nil	11	100,00%	11	100,00%
280/ mécanicien de chantier	nil	nil	nil	nil	nil	nil	51	100,00%	51	100,00%
290/ mécan. machi. lourde	nil	nil	2	18,18%	nil	nil	9	81,81%	11	100,00%
300/ monteur d'acier de structure	nil	nil	nil	nil	nil	nil	36	100,00%	36	100,00%
320/ opérateur équip. lourds	4	8,16%	2	4,08%	1	2,04%	42	85,71%	49	100,00%
340/ opérateur pelles méc.	2	8,00%	nil	nil	nil	nil	23	92,00%	25	100,00%
350/ peintre	1	11,11%	1	11,11%	nil	nil	7	77,77%	9	100,00%
370/ plâtrier	nil	nil	nil	nil	nil	nil	1	100,00%	1	100,00%
380/ poseur de syst. intér.	nil	nil	nil	nil	1	33,33%	2	66,66%	3	100,00%
390/ poseur de revêt. souple	nil	nil	1	20,00%	nil	nil	4	80,00%	5	100,00%
400/ serrurier en bâtiment	nil	nil	nil	nil	nil	nil	1	100,00%	1	100,00%
410/ tuyauteur construction	nil	nil	nil	nil	nil	nil	3	100,00%	3	100,00%
412/ plombier	nil	nil	nil	nil	1	4,76%	20	95,23%	21	100,00%
418/ Frigoriste	nil	nil	nil	nil	nil	nil	4	100,00%	4	100,00%
617/ boutefeux	nil	nil	nil	nil	nil	nil	1	100,00%	1	100,00%
641/ conducteur de camion	nil	nil	nil	nil	nil	nil	2	100,00%	2	100,00%
713/ Manœuvre	9	6,20%	10	6,89%	1	0,68%	125	86,20%	145	100,00%
725/ Monteur de ligne	nil	nil	nil	nil	nil	nil	6	100,00%	6	100,00%
761/ soudeur	nil	nil	nil	nil	nil	nil	1	100,00%	1	100,00%
765/ Soudeur en tuyauterie	nil	nil	nil	nil	nil	nil	2	100,00%	2	100,00%
Total	20	2,78%	25	3,47%	5	0,69%	669	93,04%	719	100,00%

Région de domicile : Gaspé

Métier prioritaire	CSD		CSN		SQC		CSCJ		Total	
110/ briqueteur-maçon	1	20,00%	1	20,00%	nil	nil	3	60,00%	5	100,00%
140/ carreleur	2	50,00%	nil	nil	nil	nil	2	50,00%	4	100,00%
160/ charpentier-menuisier	3	2,38%	24	19,04%	2	1,58%	97	76,98%	126	100,00%
190/ chaudronnier	nil	nil	1	12,50%	nil	nil	7	87,50%	8	100,00%
200/ cimentier-applicateur	nil	nil	nil	nil	nil	nil	2	100,00%	2	100,00%
210/ couvreur	nil	nil	1	12,50%	nil	nil	7	87,50%	8	100,00%
220/ électricien	nil	nil	3	6,25%	1	2,08%	44	91,66%	48	100,00%
230/ ferblantier	nil	nil	nil	nil	nil	nil	5	100,00%	5	100,00%
240/ ferrailleur	nil	nil	nil	nil	nil	nil	6	100,00%	6	100,00%
250/ grutier	nil	nil	nil	nil	nil	nil	2	100,00%	2	100,00%
280/ mécanicien de chantier	nil	nil	nil	nil	nil	nil	35	100,00%	35	100,00%
290/ mécan. machi.lourde	nil	nil	nil	nil	nil	nil	9	100,00%	9	100,00%
300/ monteur d'acier de structure	nil	nil	nil	nil	nil	nil	2	100,00%	2	100,00%
310/ monteur mécanicien vitrier	nil	nil	nil	nil	1	100,00%	nil	nil	1	100,00%
320/ opérateur équip. lourds	5	8,77%	9	15,78%	nil	nil	43	75,43%	57	100,00%
340/ opérateur pelles méc.	1	5,00%	3	15,00%	3	15,00%	13	65,00%	20	100,00%
350/ peintre	2	11,11%	8	44,44%	nil	nil	8	44,44%	18	100,00%
370/ plâtrier	nil	nil	1	100,00%	nil	nil	nil	nil	1	100,00%
390/ poseur de revêt. souple	nil	nil	3	33,33%	nil	nil	6	66,66%	9	100,00%
400/ serrurier en bâtiment	nil	nil	nil	nil	nil	nil	1	100,00%	1	100,00%
410/ tuyauteur construction	nil	nil	nil	nil	nil	nil	3	100,00%	3	100,00%
412/ plombier	nil	nil	nil	nil	nil	nil	19	100,00%	19	100,00%
416/ Mécanicien en prot. Incendie	nil	nil	nil	nil	nil	nil	1	100,00%	1	100,00%
418/ Frigoriste	nil	nil	nil	nil	1	20,00%	4	80,00%	5	100,00%
641/ conducteur de camion	nil	nil	1	25,00%	nil	nil	3	75,00%	4	100,00%
713/ Manceuvre	5	3,35%	21	14,09%	nil	nil	123	82,55%	149	100,00%
725/ Monteur de ligne	1	16,66%	nil	nil	1	16,66%	4	66,66%	6	100,00%
761/ soudeur	nil	nil	nil	nil	nil	nil	5	100,00%	5	100,00%
765/ Soudeur en tuyauterie	nil	nil	nil	nil	nil	nil	5	100,00%	5	100,00%
Total	20	3,54%	76	13,47%	9	1,59%	459	81,38%	564	100,00%