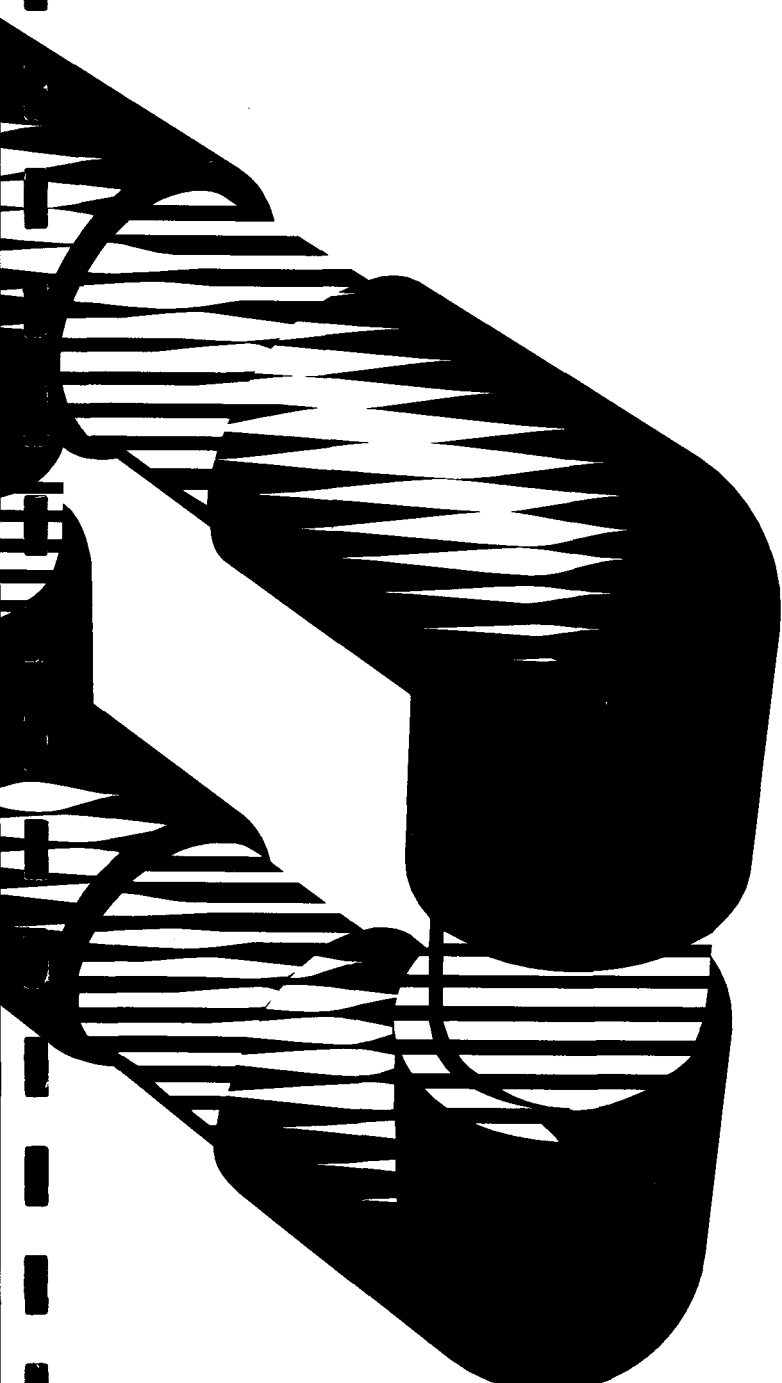


**CET - 13M**  
**C.P. - P.L. 135**  
**Industrie de la**  
**construction**



**CMMTQ**  
Corporation des maîtres  
mécaniciens en tuyauterie  
du Québec

**Consultations particulières dans le cadre de l'étude du  
projet de loi n° 135**

**Loi modifiant la Loi sur les relations du travail, la  
formation professionnelle et la gestion de la main  
d'œuvre dans l'industrie de la construction**

**MÉMOIRE**

**DE LA CORPORATION DES MAÎTRES  
MÉCANICIENS EN TUYAUTERIE DU QUÉBEC**

**PRÉSENTÉ**

**À LA COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL**

**Le 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2005**

Monsieur le Président

Monsieur le Ministre

Membres de la Commission,

La Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec a été constituée en 1949 en vertu de la Loi sur les maîtres mécaniciens en tuyauterie dans le but, notamment, « d'augmenter la compétence et l'habileté de ses membres en vue d'assurer au public une plus grande sécurité et une meilleure protection au point de vue hygiène et santé... »

La CMMTQ représente plus de 2 100 entreprises en plomberie et chauffage et plusieurs sont actives dans d'autres domaines de la construction. Nous assumons toutes les responsabilités qui incombent à un organisme comme le nôtre et de façon particulière, soulignons que nous sommes responsables de la gestion de la qualification de nos membres.

Nous tenons à vous remercier pour l'invitation à vous présenter notre mémoire sur le projet de la loi 135. Nous considérons qu'il est important pour l'ensemble des acteurs de l'industrie de réfléchir et réagir sur des propositions susceptibles d'améliorer les relations intersyndicales et par voie de conséquence, les conditions générales de fonctionnement des chantiers.

Sommairement, la CMMTQ reçoit favorablement les principes contenus au projet de loi quoique nous émettions des réserves quant aux modalités prévues à certaines notions. Nous considérons qu'il s'agit d'un pas dans la bonne direction et nous croyons toujours que la théorie des petits pas est à privilégier, surtout quand on vise une industrie aussi particulière que celle de la construction.

À la lecture des notes explicatives précédant le texte du projet de loi 135, nous constatons son objet principal qui vise essentiellement à introduire des nouvelles règles ou à en modifier certaines déjà prévues à la Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction en regard de la notion de la « liberté syndicale ».

Ceux qui oeuvrent dans l'industrie ou qui ont suivi les actualités au cours de la dernière année font automatiquement le lien avec le rapport qui a été produit par la Commission d'enquête sur le chantier Gaspésia. Peut-être était-ce la goutte qui a fait déborder le vase qui nous amène aujourd'hui en commission parlementaire ? Quelle que soit la raison ou la motivation, nous espérons que les décisions qui seront prises le seront dans une perspective générale et non pas dans la seule volonté que l'expérience spécifique de Gaspésia ne se reproduise.

D'entrée de jeu, nous indiquons notre satisfaction quant à la volonté démontrée à ce que les principes de la liberté syndicale soient respectés entre autres parce que c'est souvent l'entrepreneur qui paie la note des querelles intersyndicales. Dans le contexte d'une pluralité syndicale qu'on retrouve nulle part ailleurs en Amérique du Nord et d'un déséquilibre en terme d'envergure des centrales, il est effectivement de la responsabilité du législateur d'assurer que chaque groupement ait sa part du gâteau.

Nous entendons souvent des centrales dire que pour certains métiers, elles représentent la grande majorité des travailleurs et qu'elles visent éventuellement à tous les représenter. C'est une volonté légitime mais encore faut-il se rappeler qu'il est prévu dans la Loi des règles précises qui assurent que tout travailleur a le droit de travailler sur les chantiers de construction dans tous les secteurs d'activité et dans toutes les régions du Québec. Si le législateur entend renforcer certaines de ces règles, c'est qu'il y a reconnaissance d'une nécessité à le faire. Nous sommes en accord avec cette interprétation des faits.

La commission d'étude de la Gaspésia a, dans son rapport, formulé de nombreuses recommandations dont chacun peut évaluer la pertinence. Le projet de loi 135 est une prolongation en quelque sorte de cette commission d'enquête et la voie empruntée par le ministre du Travail pour ce qui est de la préservation de la liberté syndicale est à notre avis la bonne. Nous y reviendrons plus loin.

On retient particulièrement de l'approche du ministre une volonté de s'attaquer aux problèmes qui ont été décriés sans nécessairement déclarer une guerre ouverte. Il s'agit d'un mode prudent mais qui pourrait, avec certains ajustements, quand même nous permettre d'atteindre les objectifs visés.

### **ANALYSE DÉTAILLÉE DU PROJET DE LOI 135**

Si la CMMTQ n'intervient pas dans le processus de négociation et de conclusion des conventions collectives, rôle qui est dévolu aux trois associations sectorielles et à l'AECQ, nous sommes interpellés par le contenu du projet de loi qui intéresse fortement nos membres. Les commentaires que nous formulons sur certaines dispositions du projet doivent donc être interprétés dans les limites des intérêts qu'elles comportent pour les maîtres mécaniciens en tuyauterie.

Le fait de ne pas commenter une disposition du projet de loi indique que nous n'avons pas d'opinion sur la question.

## Article 2 du projet de loi

Il est prévu une nouvelle exclusion au champ d'application de la Loi en ce qui a trait « aux travaux de construction d'une serre destinée à la production agricole lorsqu'ils sont exécutés par les salariés habituels du serriculteur ou par ceux du fabricant de la serre, de son ayant cause ou d'une personne dont l'activité principale est d'effectuer de tels travaux et qui en est chargée à titre exclusif par ce fabricant ou ayant cause ».

Les commentaires de la CMMTQ visent davantage le principe de l'exclusion puisque les entrepreneurs qui seraient affectés à des travaux de plomberie ou de chauffage sur ce type d'installation doivent être, pour des raisons de sécurité, des maîtres mécaniciens en tuyauterie. D'autre part, nous considérons important d'assurer pour l'ensemble des travaux de construction la même qualité d'exécution qui ne doit pas être sacrifiée au nom d'une présumée économie.

Lorsqu'on examine les différentes exclusions prévues à l'article 19, il est relativement facile de comprendre les motivations derrière leur existence. Il s'agit de considérations politiques pour la plupart d'entre elles et également de motifs économiques. Dans le cas qui nous intéresse, il ne peut s'agir que de considérations économiques à moins que des informations pertinentes nous échappent.

Puisque nous représentons des entreprises en construction et que nous avons le devoir de défendre leurs intérêts, c'est donc sans réserve que nous plaidons à la faveur du retrait de cette proposition de modification. Nous considérons qu'il n'y a aucune justification pour prétendre que les travaux de construction d'une serre ne sont pas des travaux de construction au sens de notre Loi ou que pour des raisons économiques, les travaux devraient être exécutés à l'extérieur de notre champ d'application. Si nous devons accepter ce principe, nous reconnaitrions du même coup que l'étendue du champ d'application devrait être déterminée non pas par la nature des travaux mais par leur coût d'exécution. Par extension, si l'argument économique est retenu dans le cas présent, comment défendre qu'il ne s'applique pas à tous les autres genres de travaux ?

Selon nous, la proposition est contraire aux principes établis par le législateur en regard du champ d'application. Dans les circonstances, une acceptation de cette dernière équivaldrait à donner carte blanche à exclure des travaux de la Loi à quiconque en fait la demande.

### **Article 3 du projet de loi**

Le projet de loi prévoit une nouvelle notion à l'effet de lier les associations de salariés parties au conflit aux fins de l'assignation future de travaux de même nature sur d'autres chantiers.

On aurait cru que la moindre expression de bonne foi de la part des parties au conflit les aurait convaincues de ne pas refaire sur un deuxième chantier le débat qui a été formellement jugé sur un premier. Selon l'expérience passée, il ne fallait pas y compter et c'est pourquoi nous appuyons le principe établi dans cet article.

D'autre part, nous jugeons nécessaire que la notion de « même nature » soit mieux définie ou encadrée parce qu'elle porte à interprétation et il est facile de croire qu'elle serait exploitée par quiconque voudrait poursuivre indûment le débat juridique.

La notion doit également être encadrée pour éviter qu'elle n'empêche un entrepreneur de faire une assignation légitime et légale en raison du flou juridique entourant les termes « de même nature ».

Enfin, nous nous interrogeons à savoir pourquoi la décision du commissaire de la construction ne lierait pas les associations de salariés non parties au conflit visé par la décision, compte tenu de la volonté de réduire à la plus simple expression les conflits de juridiction de métier.

Nous présumons que le législateur n'a pas voulu lier les associations qui n'étaient pas parties au conflit original et ainsi empêcher ces dernières de reprendre les débats sur une question similaire, parce qu'elles n'ont pas été entendues lors des délibérations.

Sous réserve des principes juridiques applicables, peut-être pourrions-nous considérer inviter toutes les parties, directement ou indirectement intéressées par un dossier, à intervenir et faire des représentations utiles ?

De cette façon, la décision s'appliquerait à toutes les parties concernées et l'objectif de l'article 3 serait atteint.

Au-delà de ce questionnement, nous reconnaissons les bénéfices de la proposition qui élimine un droit de contestation dans des circonstances où ce n'est pas utile d'y faire appel. Plus encore, les ralentissements ou les arrêts de travail illégaux consécutifs de conflits de juridiction de métier dénoncés par les donneurs d'ouvrage qui ont souvent eu un impact sur les coûts ou la date de terminaison des travaux devraient normalement être sérieusement réduits.

#### **Article 4 du projet de loi**

Nous sommes en accord avec le contenu de l'article 4.

## **Article 5 du projet de Loi**

La CMMTQ est d'accord avec l'ajout à l'article 53.1 de la Loi. Les principes qui y sont prévus sont ceux en essence qu'on retrouve dans certaines conventions collectives. Nous supposons donc que l'hypothèse de les reproduire dans la Loi repose sur les conséquences d'une infraction à la Loi plutôt qu'à une convention collective.

Il est également intéressant de constater la volonté de faire respecter la décision d'assignation par les comités de résolution de conflits de compétence. L'employeur concerné ne devrait théoriquement donc plus subir la pression de l'association des travailleurs qui serait en désaccord avec la décision du comité, évitant ainsi les coûteux conflits de juridiction abondamment dénoncés par les donneurs d'ouvrage.

## **Article 8 du projet de loi**

À l'article 8 du projet de loi, le ministre modifie les règles relatives à l'élection des délégués de chantier.

En essence, les délégués seraient élus non plus en fonction du local ou du métier mais par association représentative. Il s'agit d'une formule qui aurait des impacts opposés selon que nous soyons en présence d'un chantier industriel ou des chantiers des trois autres secteurs.

Dans le secteur industriel, la formule réduirait le nombre de délégués essentiellement parce qu'on se retrouve avec des nombres de travailleurs plus importants en raison de l'envergure des travaux. Dans cette perspective, les entrepreneurs actifs dans ce secteur pourraient recevoir positivement la proposition contenue au projet de loi. Cependant, ceux qui ont à leur emploi sur le chantier des équipes multi métiers craignent la dynamique de l'élection des délégués de chantier dans des groupes de sept travailleurs et plus qui ne seraient pas du même métier.

Comme d'autres groupes l'ont souligné avant nous, il existe un sentiment d'appartenance au métier très développé chez certains groupes de travailleurs et il faut comprendre que la paix et l'harmonie ne règneraient pas nécessairement du fait que les travailleurs de métiers différents proviendraient de la même association syndicale.

D'autre part, le mode proposé a un effet pervers qui se ferait sentir sur les autres types de chantiers. La notion d'élection par association représentative devrait effectivement accroître le nombre de délégués chez des entreprises qui n'ont pas l'habitude d'en retrouver dans leurs équipes de travail. Cette perspective est évidemment mal reçue d'autant plus que la problématique relevée au paragraphe précédant serait dès lors présente.

Par ailleurs, nous sommes en accord avec l'obligation pour le délégué de chantier élu de remettre la déclaration à l'effet qu'il ne contrevient pas à l'article 26 conformément au dernier alinéa du paragraphe 1 de l'article 86.

Nous sommes également en accord avec l'ajout du sous paragraphe e) relativement au paiement du salaire au délégué et du sous paragraphe f) qui traite de l'exécution du travail pour son employeur.

#### **Article 9 du projet de loi**

Nous sommes en accord avec le contenu de l'article 9 du projet de loi.

#### **Article 10 du projet de loi**

Nous sommes en accord avec le contenu de l'article 10 du projet de loi.

## Article 11 du projet de loi

Les modifications proposées à l'article 101 de la Loi reflètent la réalité des comportements de certains acteurs de l'industrie.

Les règles actuelles qui ont trait à « l'intimidation contre les membres d'une association de salariés » ne visent que l'employeur qui « ne doit pas chercher à intimider une personne ». Le texte proposé étend à toute personne l'interdiction des actes qui y sont décrits. Nous ne pouvons que souscrire à ce principe.

De façon particulière, il est introduit une nouvelle notion dans le dernier alinéa de l'article 101 à l'effet « qu'intimide une personne celui qui exerce des pressions de quelque façon que ce soit sur un tiers pour l'inciter à adopter l'un des comportements prohibés par le premier alinéa ».

Il est arrivé fréquemment que des associations syndicales ont fait pression sur un employeur pour l'inciter à ne pas engager une personne parce « qu'elle n'était pas membre de la bonne association » ou pour toute autre raison que ne partageait pas l'employeur. Si ce dernier ne pouvait plus supporter la pression et qu'il agissait à l'encontre de la Loi, il était le seul passible de poursuite. Cette situation est dénoncée depuis toujours et l'employeur demeure vulnérable à cause d'un geste qu'il a bien involontairement posé.

Nous comprenons que le législateur ne peut pas prévoir une notion de préjudice favorable pour l'employeur et peut-être que ce dernier ne peut que plaider pour sa défense la notion de « diligence raisonnable », ce qui reste à voir.

### **Article 12 du projet de loi**

Nous sommes en accord avec le contenu de l'article 12.

### **Article 13 du projet de loi**

Le projet de loi modifie de façon substantielle à son article 13 les règles de soumission d'une plainte relative à l'exercice de la liberté syndicale. Nous commenterons d'abord ce qui nous semble être le principal objectif visé par le changement et deuxièmement, le principe selon lequel la Commission de la construction du Québec serait mise à contribution.

Dans le passé, les parties concernées ont dénoncé les délais, pour ne pas dire les retards, qui sont intervenus dans le processus de traitement des plaintes qui ont été déposées pour infraction aux règles de liberté syndicale. Il est arrivé que la décision finale fût rendue à un stade tellement avancé des travaux qu'elle était presque devenue sans objet. Certaines ont même été rendues après la fin des travaux.

Dans les circonstances, les gens ont été peu enclins à faire des plaintes en vertu de l'article 105 de la Loi, une situation qui a peut-être encouragé les fautifs à poursuivre leurs actes illégaux.

Nous présumons donc que la décision de modifier le processus de soumission et de traitement des plaintes repose essentiellement sur une question d'efficacité. La CMMTQ est d'accord avec l'application de nouvelles règles qui écourteront les délais de traitement et de conclusion de la plainte sous réserve des autorités choisies pour intervenir dans le processus. Pour ce qui est de la désignation de la CCQ comme partie au processus de traitement de la plainte, nous avons à cet effet beaucoup de réserve.

Nous ne sommes pas surpris de voir la place qui est réservée à la Commission et du rôle qui lui est dévolu. L'article 4 de la Loi définit ses fonctions et pouvoirs qui sont propres à un organisme paritaire. Nous lisons au deuxième paragraphe la description du rôle générique de la Commission qui est « de vérifier et contrôler l'application de la présente loi et de ses règlements... ». Quiconque s'y réfère pour déterminer si la Commission devrait intervenir dans le processus de traitement de plainte en vertu du chapitre IX conclut rapidement que oui.

Donc en théorie, la proposition contenue à l'article 13 du projet de loi n'est pas dénuée de bon sens. Toutefois, la CMMTQ recommande fortement au ministre de modifier sa proposition pour exclure la CCQ du processus.

Cette recommandation ne repose pas sur des considérations opérationnelles ou de compétence de la Commission à s'acquitter pleinement de cette responsabilité. L'organisme serait certes apte à se doter de tous les outils intellectuels et physiques utiles pour rencontrer ses obligations. Là n'est pas la question. Le motif de notre position repose exclusivement sur le fait que nous ne devrions pas imposer à la Commission une responsabilité alors que nous ne pourrions pas certifier qu'elle l'assumerait avec toute l'indépendance nécessaire. Réfuter cette prétention de notre part équivaut à ne pas reconnaître la culture de l'industrie en regard de la CCQ.

Le critique en matière de travail de l'Opposition officielle a mentionné lors de la première journée des auditions que l'industrie de la construction « était bien différente des autres » et c'est là une phrase qui trouve toute son application dans la Loi cadre, les règlements particuliers, les organismes d'application, les tribunaux administratifs et autres qui la composent.

Ce qui distingue la CCQ des autres organismes comme la Commission des normes du travail, la Commission de la santé et de la sécurité du travail par exemple, c'est qu'elle regroupe des associations d'une même industrie. Ces associations se considèrent les propriétaires de la CCQ qui doit agir selon les « ordres donnés » et en ce sens, une intervention directe en sa faveur n'est pas exclue pour une association dont le représentant siège au conseil d'administration.

Notre recommandation à l'effet d'exclure la Commission du traitement des plaintes en vertu de l'article 105 ne suggère pas que nous soyons insensibles à la nécessité de raccourcir les délais de traitement des plaintes. C'est bien le contraire. Sans avoir eu, faute de temps, l'opportunité d'étudier sérieusement une alternative à celle proposée, nous croyons qu'il serait utile de considérer deux hypothèses.

La première vise à mandater la Commission des relations de travail à assumer le rôle complet de réception et de traitement des plaintes. L'expertise de la CRT en la matière et son indépendance d'action supportent notre recommandation.

La deuxième hypothèse est à l'effet de confier l'ensemble de ces responsabilités au Commissaire de la construction. Il s'agit d'une instance dont l'expertise est reconnue et qui agit en toute indépendance comme elle l'a démontrée dans le passé. Il s'agirait d'une sorte de Tribunal de la construction, une formule que les acteurs de l'industrie de la construction réclament depuis plusieurs décennies.

Les modifications prévues à l'article 105 prévoient également que la CCQ devra faire l'évaluation de la plainte et autoriser par écrit le plaignant à soumettre celle-ci à la Commission des relations du travail. Cette disposition ne peut qu'accroître le sentiment d'injustice de l'éventuel plaignant qui se verrait ainsi privé de l'opportunité de faire appel d'une décision de l'organisme qui aura procédé à l'enquête. Nous estimons qu'en raison de la gravité du type d'accusation dont il est question, le plaignant devrait avoir le droit d'être entendu par l'organisme qui sera identifié à la Loi pour rendre une décision.

Nous comprenons l'intention du ministre de ne pas encombrer de plaintes frivoles la Commission des relations du travail mais nous croyons que cette possibilité, fort peu probable selon nous, est tout de même moins conséquente que la négation du droit du plaignant d'être entendu lors d'une audition en bonne et due forme devant l'organisme mandaté par le gouvernement pour traiter ces dossiers.

## **Article 16 du projet de loi**

La modification apportée par cet article transfère à la CCQ la responsabilité des enquêtes pour toute infraction donnant lieu à une poursuite pénale en vertu de la Loi R-20. Nous croyons qu'il serait utile d'examiner plus à fond les types d'infraction en cause pour les mêmes motifs que ceux soulevés dans la critique de l'article 13 du projet de loi.

### **Le placement et la référence de main-d'œuvre**

Le projet de loi sous étude fait abstraction d'une recommandation du rapport sur la Gaspésia que nous considérons de première importance, soit celle relative au placement et à la référence de main-d'œuvre. Cependant, nous sommes heureux de constater que le ministre ne l'a pas écartée puisqu'il confie à la CCQ deux mandats bien spécifiques qui découlent directement de la recommandation visée soit :

- Proposer d'ici la fin de l'automne 2006 des mesures visant à encadrer le placement syndical ;
- Proposer un système de référence de main d'œuvre et une stratégie d'implantation qui permettraient la mise en relation directe des travailleurs et employeurs de l'industrie de la construction.

Sans vouloir minimiser l'impact des éléments contenus au projet de loi, nous prétendons qu'il s'agit là de l'élément clé d'une intervention conséquente dans le dossier des relations du travail dans l'industrie de la construction en raison du lien qui existe avec les autres mesures qui sont proposées et du pouvoir sur l'employeur qu'accorde au syndicat le contrôle exercé sur la main-d'œuvre.

Dans un monde idéal, la recherche de main-d'œuvre devrait pouvoir s'effectuer au moyen d'une banque de référence où l'entreprise pourrait faire appel directement à ses salariés habituels ou à ceux qui ont soumis une offre de service. Cependant, la réalité de l'industrie de la construction est toute autre.

Un processus de recrutement et d'embauche efficace nécessite une structure que la majorité des entreprises ne possède pas. En effet, tel qu'en fait mention le rapport<sup>1</sup>, les employeurs sont pour la plupart de petites et moyennes entreprises qui n'ont pas la capacité de se bâtir et de gérer un tel système. Le plus souvent, le critère d'embauche se résume à la détention du certificat de compétence requis. La simple utilisation d'un curriculum vitae que l'on retrouve à la base de toute démarche d'embauche ne fait pas partie des mœurs de l'industrie.

---

<sup>1</sup> Page 96

Pour l'entreprise qui est à la recherche de main-d'œuvre, deux outils sont actuellement disponibles. Elle peut faire appel au service de référence de la Commission de la construction du Québec ou encore faire sa demande auprès des syndicats. En théorie, cela devrait répondre aux besoins des employeurs. Cependant, l'employeur y trouve peu souvent son compte.

Il n'est pas de notre intention de faire ici le procès du système de référence de la CCQ. Nous nous contenterons de souligner que, malgré les améliorations apportées au cours des ans, il n'est pas très efficace, notamment pour des raisons d'ordre réglementaire et administratif. Les employeurs qui l'utilisent le font souvent en dernier recours et sont très critiques face aux résultats obtenus.

L'alternative qui s'offre actuellement aux employeurs est de contacter les syndicats afin de se faire référer des noms de travailleurs. Malheureusement, nous devons faire deux constats qui qualifient notre appréciation du service offert.

En premier lieu, certains syndicats, dont ceux particulièrement actifs dans le secteur industriel, semblent confondre référence et placement. S'il faut bien admettre que la connaissance des représentants syndicaux de leurs membres est parfois utile pour référer à l'employeur une main-d'œuvre qui correspond à ses besoins, nous devons aussi déplorer qu'il arrive que l'employeur doive négocier son droit de choisir sa main-d'œuvre. Ainsi, pour être « autorisé » à embaucher Pierre, Jean et Jeanne, il devra aussi prendre Louis, Michel et Normand qu'il aurait autrement écartés pour diverses raisons qui sont siennes.

Au-delà de la discrimination basée sur l'allégeance syndicale qui est imposée à l'employeur, on peut constater que le système est raffiné au point où certains syndicats ont le contrôle sur le choix des membres qui auront le droit d'œuvrer pour la réalisation d'un contrat en particulier.

L'autre facette du système de référence syndicale est qu'il est souvent mal adapté aux besoins du petit et du moyen entrepreneur qui, soyons réalistes, n'est pas la clientèle cible du représentant syndical. Trop souvent au cours des dernières années, des employeurs se sont faits répondre d'oublier leur recherche parce que personne ne leur serait référé. Pour ajouter l'insulte à l'injure, il arrive parfois que la main-d'œuvre recherchée doit servir à remplacer celle qui a été maraudée et placée chez un autre employeur par le syndicat avec qui l'entrepreneur dépouillé doit communiquer.

Ces deux situations qui s'appliquent à des entreprises d'envergure différentes expliquent pourquoi nous croyons que le développement d'une alternative pour faciliter la rencontre de l'offre et la demande de main-d'œuvre doit être prise en compte. Même si la formule qui sera envisagée n'était pas parfaite, nous estimons qu'elle aurait au moins le mérite de permettre à ceux qui le désirent d'avoir accès à l'information sans l'intervention d'un tiers.

Si nous étions un peu plus idéalistes, nous pourrions y voir une façon de pousser les syndicats à bonifier leur produit et à aider l'entreprise à trouver la main-d'œuvre qui répondra à ses exigences légitimes de compétence et de productivité. Si le produit offert est meilleur, plus il sera recherché. L'employeur et les syndicats y trouveraient leur profit.

Malheureusement, nous ne sommes pas convaincus que ceux qui se servent de leur quasi monopole aujourd'hui pour contrôler l'embauche de la main-d'œuvre sauront accepter de perdre ce pouvoir. Le concept de placement n'existe plus au règlement. Il ne devrait pas plus exister dans la réalité. Le fait de mettre à la disposition des employeurs et des travailleurs une alternative qui leur permettra de créer entre eux un lien direct sera un outil apprécié de tous ceux qui choisissent de ne pas faire appel aux agences syndicales et qui se sentent aujourd'hui démunis dans leur recherche de main-d'œuvre.

Nous saluons donc l'initiative du ministre du Travail de confier à la Commission de la construction du Québec le mandat de proposer des mesures visant à encadrer le placement syndical ainsi qu'un système de référence de main-d'œuvre. Il faut toutefois espérer que la Commission pourra exercer ses mandats en toute quiétude et liberté, à l'abri des pressions de groupes qui pourraient craindre de perdre une partie du contrôle qu'ils exercent sur l'embauche de la main-d'œuvre.

### **Quelques considérations**

Dans son chapitre portant sur l'industrie de la construction au Québec, le rapport Gaspésia trace un portrait très juste des éléments qui caractérisent la gestion de la main-d'œuvre. Pour les employeurs d'une certaine envergure, le fait que l'embauche de travailleurs est souvent tributaire des contrats obtenus ne leur permet pas de tisser des liens serrés avec tous leurs employés. À part un noyau d'hommes clés, leurs salariés d'aujourd'hui seront à l'emploi d'un concurrent demain pour peut-être revenir plus tard si les affaires vont bien. Pour le salarié qui recherche une stabilité de revenu, la confiance et la loyauté sont dirigées vers le syndicat puisque c'est ce dernier qui, par son service de placement ou de référence selon le cas, peut l'aider à cumuler les heures de travail. C'est pour cela que certains travailleurs considèrent que leur employeur est le syndicat qui les a placés.

La relation employeur syndicat qui se développe normalement en matière de relations du travail dans d'autres secteurs d'activité est ici altérée par le caractère multi employeurs de l'industrie. Lorsque l'accréditation concerne un employeur, les deux parties ont intérêt à assurer la compétitivité de l'entreprise. Dans la construction, un employeur disparaît, un autre prendra sa place et devra fort probablement faire appel aux mêmes travailleurs pour remplir son contrat. Dans les situations où le syndicat possède un quasi-monopole dans le métier ou l'occupation concernée, celui-ci détient pratiquement un droit de vie ou de mort sur l'entrepreneur en raison de son contrôle sur l'offre de main-d'oeuvre.

De là l'importance pour les entrepreneurs de favoriser la liberté syndicale des travailleurs et de tenter de renforcer le lien entre l'employeur et les travailleurs.

### **Référence ou placement ?**

Il est étonnant de constater que malgré l'abolition de toute référence au placement de la main-d'oeuvre dans le Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction, ce terme est toujours employé et ce, même dans le document émanant du ministère du Travail puisqu'on parle d'encadrer le « placement syndical ». Il est fort probable que si le terme est utilisé, c'est parce qu'il reflète une réalité.

En effet, la pratique nous démontre que des représentants syndicaux n'ont pas suivi l'évolution de la réglementation et, dans certains cas, font abstraction de l'article 45 qui se lit comme suit :

*« Un employeur peut embaucher directement des salariés pour effectuer des travaux dans l'industrie de la construction. Dans tous les cas d'embauche, l'employeur doit respecter les critères d'embauche édictés au présent règlement ».*

Le rapport Gaspésia fait référence à un incident particulier où un employeur subit des pressions du représentant syndical pour placer les contremaîtres au détriment du droit de l'employeur de recruter, de sélectionner et d'embaucher qui il veut. Le paragraphe se termine de la façon suivante :

*« Cela démontre clairement que le placement et même la référence, peuvent être le véhicule privilégié de l'intimidation et de la discrimination sur la base de l'allégeance syndicale, mais nous ne faisons pas d'une exception une règle générale. »<sup>2</sup>*

Selon nous, il aurait été plus juste de dire : « sans en faire une règle générale, ce genre de situation est trop souvent une réalité sur certains types de chantiers ».

---

<sup>2</sup> page 222

Le rapport soulève toutefois un point important de la dynamique de l'industrie sur les chantiers d'envergure lorsqu'il est fait mention du fait que les employeurs ont presque totalement abdiqué leurs droits et prérogatives de recruter et de sélectionner les travailleurs qu'ils embauchent. Il est évident que le fatalisme caractérise la gestion de la main-d'œuvre des employeurs de la construction. Ils se sentent victimes d'un système et ne voit pas la façon de s'en sortir. Le rapport l'illustre bien lorsqu'il mentionne cette expression : « If you can't beat them, join them. »<sup>3</sup> Si tu veux survivre, tu dois suivre les règles du jeu imposées même si celles-ci bafouent tes droits les plus élémentaires.

Un élément qu'il faut aussi souligner lorsqu'on examine le pouvoir que détiennent certains syndicats sur l'entrepreneur se situe au niveau du contrôle qu'ils exercent sur leurs membres. En effet, l'employeur est souvent pris en otage et parfois même subit des dommages collatéraux en raison des agissements des salariés qui appuient la « cause » syndicale. Le rapport fait référence à un évènement survenu au chantier Gaspésia le 29 janvier 2003<sup>4</sup>. Ce jour-là, 100 à 200 travailleurs ont provoqué un arrêt de travail complet pour forcer un entrepreneur en toitures à embaucher quatre personnes précises.

---

<sup>3</sup> et <sup>4</sup> page 243

Les employeurs de ce groupe de salariés n'avaient pourtant rien à voir avec le conflit et n'eut été du sacro-saint principe de la solidarité syndicale, nous ne croyons pas que l'ensemble des salariés aurait eu intérêt à appuyer les quatre individus en question.

Ce que le rapport ne pouvait mettre en lumière en s'attardant à la dynamique d'un seul chantier est que le pouvoir du syndicat peut, dans certains cas, atteindre l'ensemble des contrats que réalise l'entrepreneur. Lorsque le syndicat est en situation de quasi-monopole, cette même solidarité peut être invoquée pour influencer ses travailleurs répartis à travers la province. Conséquemment, l'employeur a intérêt à examiner la balance des inconvénients et à avoir une vue d'ensemble lorsqu'il doit décider s'il résistera aux pressions syndicales.

Certains diront que nous noircissons le tableau et qu'il s'agit d'événements isolés. Bien sûr, ces problèmes ne surviennent pas tous les jours mais nous avons entendu assez de témoignages d'entrepreneurs pour savoir que plusieurs d'entre eux sont conscients de cette menace lorsqu'ils ont à décider d'exercer leurs droits de gérance. Il ne faut surtout pas interpréter, du fait que la confrontation est évitée, que l'employeur a pris sa décision sans aucune contrainte.

Encore une fois, nous saluons la volonté du gouvernement d'encadrer la référence de main-d'œuvre mais nous ne pouvons nous empêcher de constater que malgré la disparition de la notion de placement dans la réglementation, celle-ci trouve toujours application. C'est pourquoi nous désirons souligner que nous croyons fermement que la clé du succès des modifications proposées aujourd'hui se retrouve dans cet extrait du rapport qui concerne l'idée d'un bureau de placement indépendant et plus particulièrement la mise en place d'une banque commune sur Internet de candidats disponibles. Retenez bien ce commentaire :

*« Cela exigerait évidemment la collaboration de tous et une expérimentation préalable. Sinon, le gouvernement devra établir un autre modèle de bureau de placement indépendant. »<sup>5</sup>*

Pour nous, il s'applique à l'ensemble du projet relatif à la référence de main-d'œuvre. Certes, tout moyen visant à favoriser le lien direct entre le salarié et l'employeur sera un plus à notre point de vue et nous appuyons toute initiative en ce genre. Cependant, il faudra que l'ensemble de l'industrie accepte que ce lien soit renforcé.

---

<sup>5</sup> page 223

Cela signifie que tous les syndicats devront accepter qu'il faut favoriser l'équilibre et ainsi aider à rétablir le droit de gérance de l'employeur d'embaucher qui il veut. Il s'agit là d'un souhait ambitieux.

Le gouvernement devra donc prévoir des moyens pour contrer les mauvais joueurs qui refusent d'adhérer aux règles officielles et qui tentent d'imposer leur propre règlement. Tant que l'arbitre n'aura pas le contrôle de la partie, ceux qui veulent jouer proprement se feront tasser et risquent de tout perdre.

### **La petite et moyenne entreprise**

Les réactions recueillies suite au dépôt du rapport sont largement influencées par l'origine même de celui-ci, soit la problématique vécue sur un chantier d'envergure. Cependant, nous devons mettre en évidence que le système actuel dessert très mal la petite et moyenne entreprise.

Le fait de créer une banque où les candidats pourront faire part de leur disponibilité répondra à une demande formulée depuis plusieurs années par les organisations patronales de l'industrie de la construction.

Actuellement, pour obtenir une liste de salariés disponibles, les employeurs doivent faire part du métier ou de l'occupation recherché et la Commission leur envoie une liste partielle des noms apparaissant à sa base de données. Les recherches sont souvent vaines, ce qui ne porte pas les employeurs à utiliser ce service pour combler leurs besoins de main-d'œuvre.

La mise en relation directe des travailleurs et des employeurs que le ministre demande d'étudier aurait deux avantages évidents :

- L'employeur potentiel aurait accès à l'ensemble des candidatures
- Le système serait transparent puisque tous pourraient avoir accès à l'information

L'efficacité d'un tel système dépend cependant de facteurs importants. Son gestionnaire aura la responsabilité de maintenir l'information à jour et à s'assurer que le contenu reflète la réalité. Le grand défi réside dans le fait que lorsqu'une personne est représentée comme étant disponible, elle devra l'être de fait. La fiabilité de l'information est cruciale pour ce type de service et c'est ce qui déterminera sa popularité d'utilisation.

Il faudra aussi que l'information soit assez complète pour permettre une présélection sur la base de critères objectifs tel les compétences du salarié, ce qui évitera à l'employeur de contacter inutilement les détenteurs de certificat de compétence qui n'ont pas l'expertise particulière recherchée.

Dans le présent contexte, nous limiterons nos commentaires à ceci : nous appuierons toute démarche du gouvernement visant à encourager le lien direct entre les travailleurs et les employeurs car nous croyons sincèrement que l'industrie y gagnera.



# **CMMTQ**

Corporation des maîtres  
mécaniciens en tuyauterie  
du Québec

8175, boul. Saint-Laurent  
Montréal (Québec) H2P 2M1  
Tél.: (514) 382-2668  
1-800-465-2668  
Fax: (514) 382-1566