



**Confédération  
des syndicats nationaux**

**Mémoire de la CSN-Construction  
sur le projet de loi 135**

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

présenté à la  
Commission de l'économie et du travail

29 novembre 2005

## Table des matières

Introduction .....	3
Le projet de loi .....	4
Les dispositions relatives aux conflits de compétence (art. 3 du projet de loi).....	4
Les dispositions relatives aux délégués de chantier (art. 8 du projet de loi) .....	4
Les dispositions relatives à l'intimidation et à la discrimination (art. 11 à 15 du projet de loi) :	4
Conclusion.....	7

## **Introduction**

La CSN est une centrale syndicale qui compte près de 2 100 syndicats, regroupant plus de 300 000 membres présents dans l'ensemble des secteurs d'activité.

Plus particulièrement, la CSN-Construction compte plus de 20 000 membres qui oeuvrent dans tous les secteurs de cette industrie.

De manière générale, la CSN accueille favorablement les modifications législatives contenues au projet de loi 135 présenté par le ministre du Travail, et ce, plus particulièrement au regard des dispositions relatives à la liberté d'appartenance syndicale des travailleurs de l'industrie de la construction.

Le renforcement des dispositions législatives relatives à l'intimidation et aux mesures discriminatoires, tenant compte des conclusions du *Rapport d'enquête sur le dépassement de coûts et de délais du chantier de la Société Papiers Gaspésia de Chandler*, répond aux préoccupations des membres de la CSN-Construction.

Par ailleurs, la CSN-Construction constate que le dispositif qui est à l'origine des mesures discriminatoires, à savoir le mode de placement de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, est toujours indemne.

Nous soumettons qu'il est nécessaire de tenir, dans les plus brefs délais, un forum sur cette question afin de modifier les règles qui donnent naissance à des situations inacceptables tant pour les salarié-es que pour les employeurs au sein de cette industrie.

Dans le cadre de la présentation du présent mémoire, nos commentaires suivront l'ordre de présentation des articles du projet de loi. Certains articles de ce projet ne feront l'objet que de brèves remarques. Cependant, une emphase particulière sera mise sur le rôle que veut confier le gouvernement à la Commission de la construction du Québec au regard du traitement des plaintes relatives au chapitre IX de la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main d'œuvre dans l'industrie de la construction*<sup>1</sup>. Nous estimons qu'il n'est pas pertinent de confier ces plaintes à la Commission de la construction du Québec.

---

<sup>1</sup> *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main d'œuvre dans l'industrie de la construction*, L.R.Q. c. R-20.

## **Le projet de loi**

### ***Les dispositions relatives aux conflits de compétence (art. 3 du projet de loi)***

L'objectif recherché par cet amendement à la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main d'œuvre dans l'industrie de la construction* est d'éviter les ralentissements ou les arrêts de travail consécutifs à un conflit de compétence en faisant en sorte qu'une décision du Commissaire à l'industrie de la construction règle pour l'avenir l'assignation de travaux de même nature sur d'autres chantiers.

Or, bien que cet objectif soit souhaitable, il n'en demeure pas moins qu'il est vraisemblable que de nouveaux débats judiciaires naîtront, quant à la signification de l'expression « travaux de même nature », et ce préalablement au débat au fond sur les demandes relatives aux conflits de compétence.

Un tiers à une décision rendue par le Commissaire à l'industrie de la construction au regard d'un conflit de compétence donné pourrait ainsi saisir « au fond » l'instance judiciaire sur des travaux de même nature sur un autre chantier alors que cela serait interdit à une association de salariés partie à ladite décision de le faire.

Nous nous inquiétons, avec l'introduction de cet amendement, sur la lourdeur des débats juridiques à venir par rapport aux bénéfices attendus.

### ***Les dispositions relatives aux délégués de chantier (art. 8 du projet de loi)***

Nous sommes en accord avec la modification proposée puisque celle-ci cadre parfaitement avec la reconnaissance du pluralisme syndical dans ce secteur d'activité économique.

En effet, la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main d'œuvre dans l'industrie de la construction* reconnaît, dans le cadre de la représentation syndicale des salariés de l'industrie de la construction, cinq associations représentatives auxquelles les salariés peuvent adhérer<sup>2</sup>.

Ainsi, le choix du ou des délégués qui repose sur l'appartenance à une association représentative évite la multiplication du nombre de délégués issus d'unions ou d'associations affiliées à une seule association représentative. Cela assure le maintien de l'équilibre de représentation entre les diverses associations représentatives sur les chantiers de construction.

### ***Les dispositions relatives à l'intimidation et à la discrimination (art. 11 à 15 du projet de loi)***

Nous saluons l'initiative du ministre du Travail lorsqu'il indique clairement à l'article 11 du projet de loi que « Nul ne doit » intimider ou exercer quelque forme de discrimination ou de représailles à l'endroit d'une personne en raison de l'exercice par celle-ci de sa liberté syndicale.

Nous sommes d'avis qu'il s'agit ici d'un message sans ambiguïté à l'ensemble des acteurs de l'industrie de la construction à l'effet que certains comportements répréhensibles ne sauraient être tolérés.

---

<sup>2</sup> *Ibid.*, art. 28.

Par ailleurs, nous sommes d'avis qu'il n'est pas opportun, par le biais de l'article 13 du projet de loi, de confier à la Commission de la construction du Québec le rôle d'enquêteur en matière de discrimination ainsi que le rôle de « filtre », l'actuel projet de loi prévoyant que la CCQ juge de la « probabilité » qu'il y ait contravention au chapitre IX de la loi.

La Commission de la construction du Québec a principalement pour mandat de veiller à l'application de la loi et son expertise touche, entre autres, l'application des conventions collectives, la vérification des normes d'embauche, la compétence de la main-d'œuvre, l'assujettissement des travaux de construction à la loi.

Nous vous soumettons, avec respect et égards pour la Commission de la construction du Québec et son personnel d'enquêteurs, que cet organisme ne possède pas d'expertise particulière en matière d'enquête ou de conciliation sur des situations qui impliquent des pertes d'emploi ou des refus d'embauche ayant pour cause la discrimination liée à la liberté d'association syndicale. Il n'est donc pas opportun que la Commission de la construction du Québec agisse à titre de « filtre » quant aux plaintes alléguant une discrimination liée à la liberté d'association syndicale. Cette procédure pour autoriser le dépôt à la Commission des relations du travail de plaintes qu'elle estime « probablement fondées » est inappropriée.

Rien ne justifie ici la préautorisation d'une plainte à la Commission des relations du travail par la Commission de la construction du Québec. Cette procédure ajoute nécessairement aux délais et empêcherait dans nombre de cas de saisir le tribunal compétent de ces plaintes.

Nous vous rappelons, à titre d'exemple, que tant la Commission des normes du travail<sup>3</sup> que la Commission de l'équité salariale<sup>4</sup> bénéficient de pouvoirs d'enquête et de conciliation au regard des plaintes qu'elles ont à gérer. Bien que ces organismes puissent, après enquête refuser de prendre fait et cause pour les justiciables, ces derniers peuvent toujours saisir le tribunal compétent pour entendre leur plainte.

Compte tenu de ce qui précède, nous suggérons à la *Commission de l'économie et du travail* l'amendement suivant à l'article 13 du projet de loi 135 :

*13. Les articles 105 à 107 de cette loi sont remplacés par les suivants :*

*«105. Une personne intéressée peut soumettre à la Commission des relations du travail une plainte portant sur l'application des dispositions du présent chapitre, au moyen d'un avis écrit qu'elle doit lui faire parvenir dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle a eu lieu le fait ou la connaissance du fait dont elle se plaint.*

*(Biffer les 2<sup>ième</sup> et 3<sup>ième</sup> paragraphes)*

Cet amendement a pour avantage de confier le traitement d'éventuelles plaintes à un organisme spécialisé en relations de travail, qui entend déjà les litiges de cette nature et qui bénéficie de la confiance de tous les acteurs du monde des relations de travail du Québec pour ce faire.

<sup>3</sup> Loi sur les normes, L.R.Q. c. N-1.1, arts. 124 à 126.1.

<sup>4</sup> Loi sur l'équité salariale, L.R.Q. c. E-12.001, arts. 101 à 104.

La Commission des relations du travail emploie de nombreux agents de relations de travail qui sont qualifiés et expérimentés. Outre le travail d'enquête en matière d'accréditation, les agents de relations de travail agissent déjà à titre d'enquêteurs et de conciliateurs tant au regard de plaintes relatives au défaut de représentation d'un syndicat envers ses membres qu'en matière de mesures de représailles imposées à l'encontre d'activités syndicales ou encore en matière d'ordonnances provisoires de toute nature.

Par ailleurs au regard du « tamisage » d'éventuelles plaintes rappelons que la Commission des relations du travail possède et exerce déjà le pouvoir de rejeter sommairement toute plainte qu'elle juge abusive<sup>5</sup>.

Ce pouvoir est d'ailleurs exercé par la Commission des relations du travail dans le traitement des plaintes relatives à l'égalité de traitement par une association accréditée<sup>6</sup>.

Les plaintes de cette nature adressées à la Commission des relations du travail sont systématiquement traitées par les agents de relations de travail qui contactent chaque plaignant, association accréditée et employeur afin de s'assurer que les plaintes contiennent toutes les données factuelles pertinentes.

Au cours de leur intervention, dans les situations où une plainte semble mal fondée, les agents peuvent enjoindre au plaignant, dans un délai donné, d'apporter des précisions à sa plainte. Le défaut de répondre dans le délai imparti peut entraîner soit la fermeture du dossier ou le rejet sommaire de la plainte.

Si les agents estiment qu'une plainte semble fondée, ils offrent systématiquement aux parties les services de conciliation de la Commission.

Nous vous soumettons que cette manière de faire par la Commission des relations du travail répond adéquatement à ce qui est recherché par l'amendement proposé par le ministre du Travail à savoir la tenue d'une enquête, le rejet des plaintes frivoles et la conciliation des plaintes qui semblent fondées.

Subsidiairement, dans l'éventualité où le ministre maintiendrait que la Commission de la construction doit agir face à de telles plaintes, nous sommes d'avis que le justiciable doit avoir l'opportunité de saisir la Commission des relations du travail d'une éventuelle plainte, et ce, malgré le fait que la puisse ne pas estimer probable qu'il y ait eu contravention à la loi. Commission de la construction

Dans cette circonstance, nous suggérons à la Commission de l'économie et du travail l'amendement suivant à l'article 13 du projet de loi 135 :

*13. Les articles 105 à 107 de cette loi sont remplacés par les suivants :*

*«105. Une personne intéressée peut soumettre à la Commission une plainte portant sur l'application des dispositions du présent chapitre, au moyen d'un avis écrit qu'elle doit lui faire parvenir dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle a eu lieu le fait ou la connaissance du fait dont elle se plaint.*

<sup>5</sup> Code du travail, L.R.Q., c. C-27, art. 118.

<sup>6</sup> Ibid., art. 47.2.

*La Commission fait enquête et peut tenter de concilier les intéressés dans les 10 jours qui suivent la réception de la plainte.*

*À défaut d'un résultat qui satisfasse le plaignant et si la Commission estime probable qu'il y ait eu contravention à une disposition du présent chapitre, elle autorise par écrit le plaignant à soumettre sa plainte à la Commission des relations du travail dans délai de 15 jours de la réception de cette autorisation.*

*En cas de refus de la Commission de donner suite à la plainte, le plaignant peut, dans les 15 jours de la réception de la décision de la Commission, demander à la Commission de déférer sa plainte la Commission des relations du travail.*

À titre de référence, nous vous soulignons qu'une disposition législative similaire au texte amendé ci-haut se trouve également à l'article 123.9 de la *Loi sur les normes du travail*.

## **Conclusion**

Nos membres, comme bien d'autres travailleurs dans l'industrie de la construction, ont fréquemment eu à vivre dans un contexte d'intimidation et de discrimination du seul fait de l'exercice d'un droit fondamental, l'exercice de leur liberté syndicale. Cela est inacceptable dans une société démocratique et des pratiques doivent prendre fin.

Les conséquences pour eux sont nombreuses en termes de restriction à leur liberté, en termes de droit au travail et à la sécurité du revenu.

Les dispositions du projet de loi 135 punissent plus lourdement les individus ou associations qui continueraient à enfreindre la loi. Les dispositions permettront aux travailleurs dont les droits sont bafoués de faire valoir ces droits et de chercher réparation. En ce sens, certaines des positions du projet de loi 135 sont les bienvenues.

Ces dispositions laissent cependant intact le dispositif principal qui permet et par lequel s'exerce la discrimination dans l'industrie à savoir le système de référence de la main-d'œuvre par les syndicats aux employeurs lequel se transforme en pratique en un système de placement de la main-d'œuvre. De ce point de vue, le projet de loi 135 constitue une œuvre inachevée. Nous vous soumettons que le gouvernement doit agir sur cette question dans les meilleurs délais pour assurer le respect intégral des droits syndicaux.