

Novembre 2005

Mémoire

Commentaires de l'APCHQ concernant le 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



NOTE AU LECTEUR

Fondée en 1961, l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec (APCHQ) est une référence en matière de construction et de rénovation résidentielles. Regroupant quelque 13 000 entreprises au sein de 15 bureaux régionaux, elle fait preuve d'un leadership soutenu en matière de recherche et de diffusion d'information en habitation. Sa mission est de promouvoir le professionnalisme de ses membres et de représenter leurs intérêts afin qu'ils puissent œuvrer dans le respect des attentes des consommateurs.

L'APCHQ administre depuis près de 30 ans La Garantie des maisons neuves, dont s'est largement inspiré le gouvernement pour établir son plan à adhésion obligatoire en 1999. Au cours des trois dernières décennies, plus de 10 000 entreprises accréditées à ce plan ont construit, au Québec, 385 000 unités résidentielles. L'APCHQ est désignée administrateur privé de la garantie gouvernementale obligatoire sur les bâtiments résidentiels neufs. Avec La Garantie des maisons neuves, l'APCHQ détermine la vraie nature du mot prévention. Détenant plus de 76 % du marché de l'habitation neuve, elle occupe une position de leader. Elle assure une qualité de construction, protège les investissements des consommateurs et constitue un gage de professionnalisme qui fait sa marque.

Compte tenu de la forte croissance du marché de la rénovation, l'APCHQ a créé, en mai 2002, la bannière Réno-Maître. Cet unique programme de certification a été instauré en vue de structurer le secteur et ce, afin de mieux servir les consommateurs. Réno-Maître vise avant tout à offrir aux membres, entrepreneurs en rénovation résidentielle, un encadrement bien défini permettant de rehausser la qualité des services offerts aux consommateurs. Ce regroupement d'entrepreneurs en rénovation offre donc aux consommateurs une gamme complète de services en rénovation, soit un service de référence téléphonique et Internet, un plan de garantie optionnel (La Garantie rénovation) et un programme de financement (le Réno-prêt).

L'APCHQ est le principal gestionnaire de mutuelles de prévention de l'industrie de la construction. Quelque 4000 membres lui ont confié la gestion de plus de 900 millions de dollars en masse salariale. À maturité, ses mutuelles permettront le partage de plus de 20 millions annuellement en économies de cotisation à la CSST.

L'APCHQ représente son industrie auprès des gouvernements, du monde syndical et des organismes publics. Depuis 1995, l'APCHQ assume le rôle d'agent patronal pour la négociation de la convention collective de l'industrie de la construction résidentielle. Depuis 1999, l'APCHQ est le seul agent patronal légitime dans ce dossier, ce qui lui permet de mieux soutenir les intérêts des employeurs du secteur résidentiel. La négociation pour la reconduction d'une entente, en 2004, s'est conclue par le renouvellement de la convention collective qui couvre quelque 10 000 employeurs et 37 000 travailleurs oeuvrant dans le secteur résidentiel au Québec.

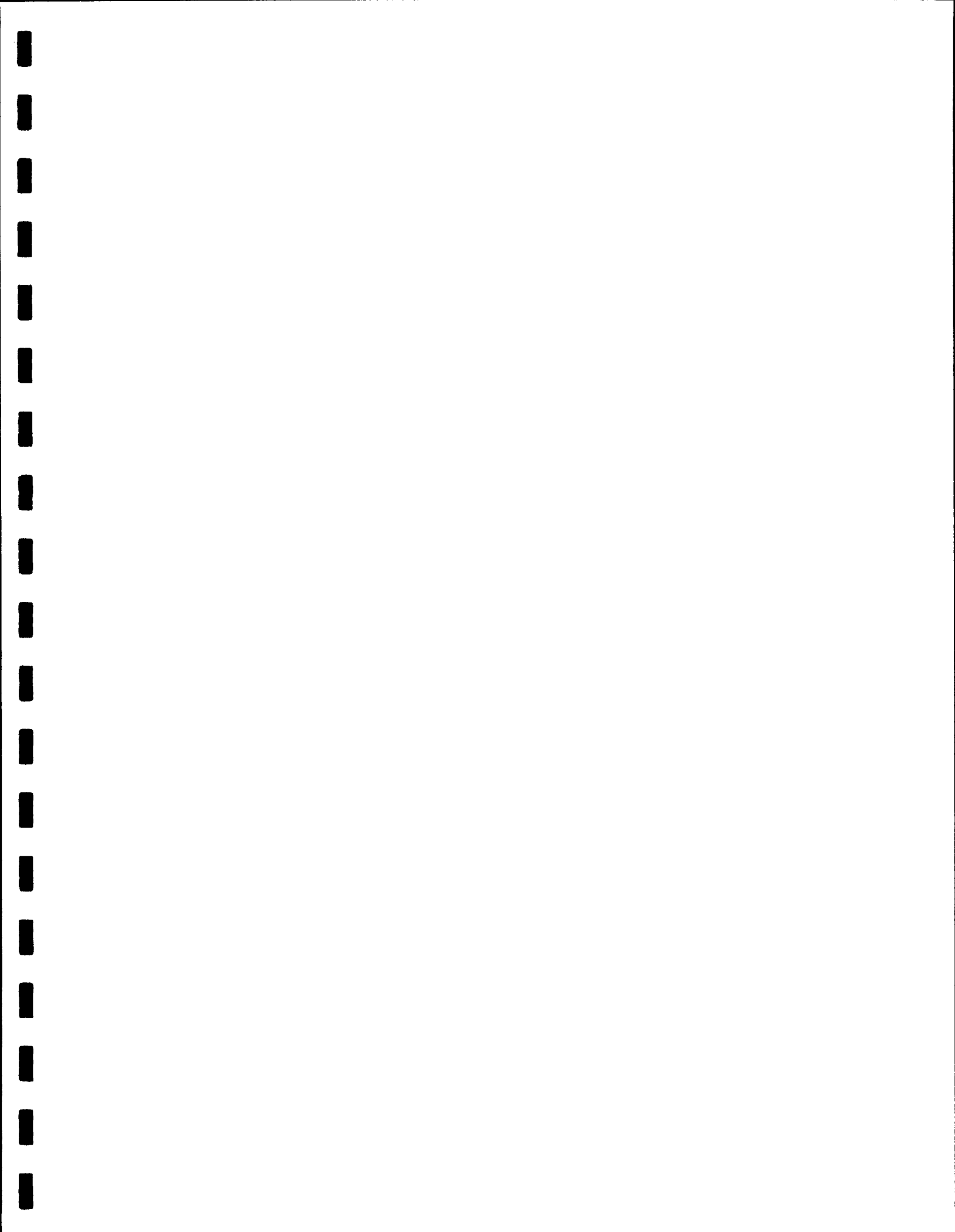
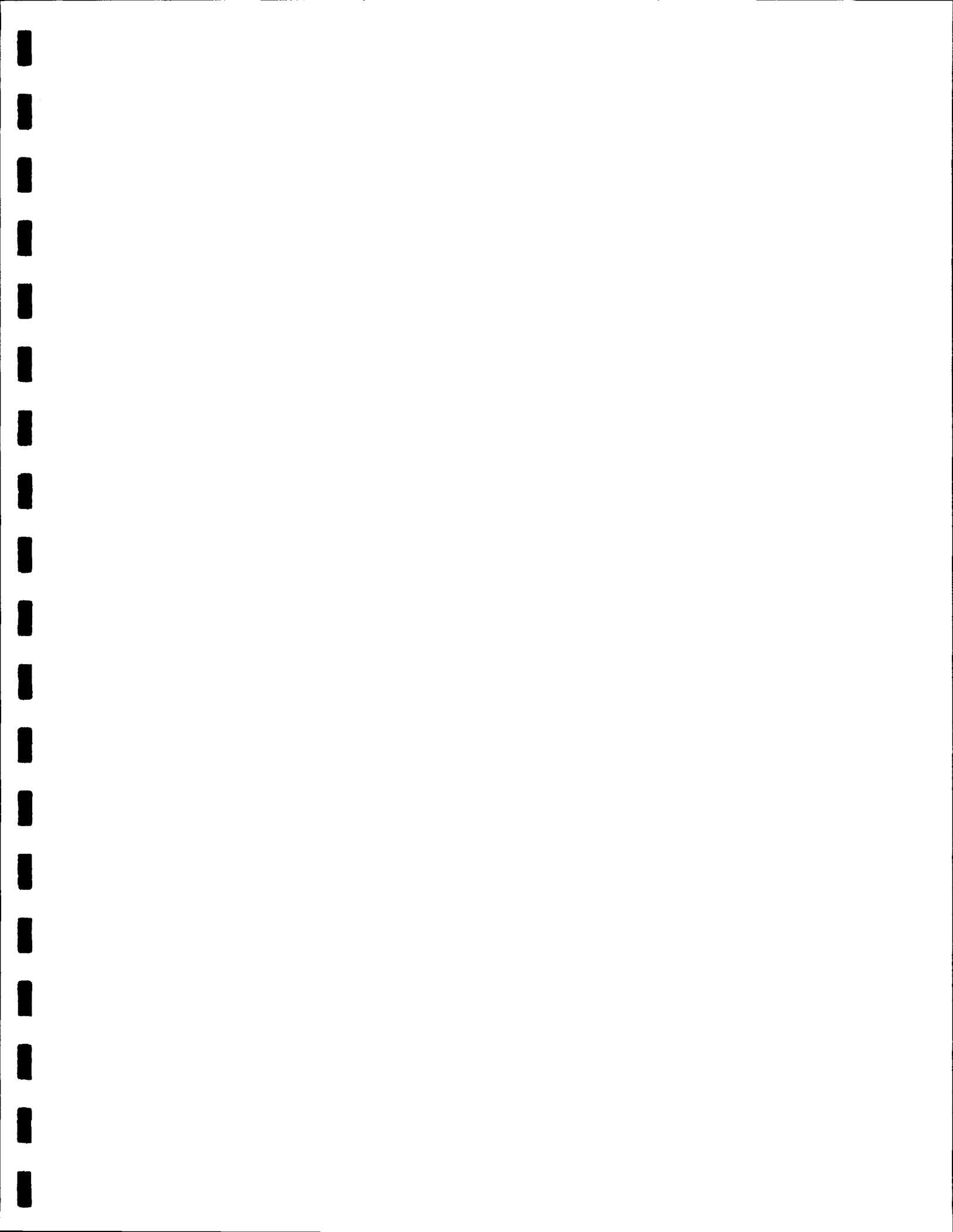


Table des matières

Introduction.....	2
Commentaires et recommandations	
Le délégué de chantier.....	4
Intimidation et discrimination.....	5
Autres amendements.....	8
Conclusion.....	12
Annexe	13



Introduction

La Commission d'enquête sur la Société Papier Gaspésia n'avait-elle pas pour mandat initial d'analyser les modes d'estimation des coûts de gestion et de productivité sur les grands chantiers et de formuler ses recommandations sur ces points bien précis (Loi R-20)?

L'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec (APCHQ) n'est pas intervenue à priori, vu l'absence de grands chantiers dans le secteur résidentiel. Toutefois, elle constatait, après lecture du rapport de la Commission d'enquête sur la Société Papier Gaspésia, que cette dernière avait outrepassé son mandat, notamment en formulant des correctifs à l'égard du processus de négociation qui aurait un impact certain sur le secteur résidentiel. Or dans un tel contexte, l'APCHQ avait jugé pertinent et à votre demande de vous rencontrer monsieur le ministre du Travail ainsi que votre confrère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation du Québec, M. Claude Béchar, afin de vous soumettre nos commentaires.

Vous retrouverez d'ailleurs ce document en annexe.

Toutefois, au regard du projet de loi, il s'avère important de clarifier certains points pour vous aider à mieux comprendre la réalité de notre secteur, soit le résidentiel, puisque nos revendications en tiennent compte.

D'une part, au quotidien, nos employeurs s'entendent bien avec leurs salariés. Les pratiques d'intimidation ou de discrimination sont peu pratiquées, sauf en période de négociation ou de ralentissement. D'autre part, le sentiment d'appartenance avec l'employeur dépasse de beaucoup celui observé sur les grands chantiers. On peut attribuer cela au fait que ce sont de petites entreprises qui embauchent souvent les mêmes employés, année après année. Cette relation entre les dirigeants des entreprises résidentielles avec leurs employés est souvent souligné à la table de négociation et a permis la négociation de clauses uniques et distinctes pour le secteur résidentiel.

Par ailleurs, il est important de souligner que le gouvernement a reconnu que les différences sectorielles militaient en faveur d'une adaptation au niveau de la négociation de chaque secteur. Par contre, l'APCHQ dénonce depuis déjà dix ans la mécanique mise en place pour négocier le régime des avantages sociaux. Il aurait été tout à fait souhaitable et nécessaire que le projet de Loi 135 intègre les amendements souhaités au regard de la négociation du régime des avantages sociaux de sorte à ce que le secteur résidentiel soit entièrement autonome pour la négociation de sa convention collective.

Non seulement ce projet de loi fait fi de cette problématique qui perdure depuis dix ans et qui affecte de façon importante notre secteur mais ajoute une contrainte additionnelle en proposant une modification au statut de délégué de chantier. Indéniablement cette mesure apportera son lot de problèmes aux entreprises du secteur résidentiel. Bref, au delà de nos commentaires concernant le délégué de chantier, le point le plus important pour notre secteur, nous nous permettrons également de commenter les autres dispositions du projet de loi.

Ce mémoire comprend donc nos commentaires et recommandations sur l'ensemble du projet de loi n° 135.

Commentaires sur le projet de loi n° 135

Délégué de chantier

Article 8 qui amende l'article 86 de la loi R-20 : Le délégué de chantier

C'est bien connu, notre industrie est l'une des plus réglementée avec celle du transport. Tous les faits et gestes des gestionnaires d'entreprises résidentielles sont surveillés par divers organismes.

Au chapitre des relations du travail, en plus de la Commission de la construction du Québec (CCQ) et de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), les représentants syndicaux peuvent accéder aux chantiers en respectant la convention collective qui encadre leurs visites. De plus, nos employeurs doivent déposer des rapports mensuellement qui sont vérifiés par des inspecteurs de la CCQ.

Les règles négociées dans notre convention collective qui encadrent la nomination de chefs d'équipe et de chefs de groupe sont les plus souples de toute l'industrie. Nous avons le moins de contraintes à cet égard, car nous avons peu de problèmes de relations du travail au quotidien. Mais voilà qu'aujourd'hui, vous proposez l'élection d'un délégué de chantier dès qu'une association représentative a sept salariés sur un chantier, et ce, sans tenir compte de son métier ou de son occupation. De plus, cette personne s'ajouterait aux chefs d'équipe et chefs de groupe déjà nommés.

Nous ne pouvons que spéculer que cette mesure vise à assurer une représentativité aux associations syndicales dont la structure n'est pas fondée sur les métiers. Avez-vous songé aux problèmes que cette solution va engendrer? Il suffit de lire les conventions collectives pour constater que dans tous les secteurs, la nomination ou l'élection de tout dirigeant auprès des salariés, que se soit à titre de chef d'équipe ou de chef de groupe, repose sur son appartenance à un métier ou une occupation. Cette mesure découle d'une réalité fort simple sur nos chantiers. Les travailleurs d'un métier particulier n'ont pas les mêmes intérêts que les travailleurs d'un autre métier; leurs intérêts sont d'ailleurs souvent divergents. De plus, comment voulez-vous que le

délégué de chantier soit crédible auprès de tous les salariés alors qu'ils ont à plusieurs égards des conditions de travail différentes?

En vertu de la loi, le rôle du délégué de chantier est d'enquêter sur les litiges concernant l'application de la convention collective et d'en discuter avec l'employeur. Le représentant syndical a également ce rôle en vertu de la convention collective en plus de l'enquêteur de la CCQ. Le projet de loi 135 propose un troisième intervenant pour s'assurer du respect de la convention collective au niveau des chantiers résidentiels. La nature humaine étant ce qu'elle est, on peut anticiper une hausse des enquêtes et des différends qui ne résultera que du nombre d'intervenants au sein de chaque chantier.

Nous sommes pour le moins étonné que le gouvernement actuel propose une telle mesure pour l'industrie de la construction alors qu'il y a peu de temps, vous avez adopté une législation dans le réseau de la santé dont l'un des effets est de réduire le nombre d'intervenant dans l'application des conventions collectives. Vous proposez exactement le contraire pour notre industrie. À notre connaissance, il n'y a aucune justification pour ajouter des enquêteurs ou des inspecteurs, surtout dans le seul secteur (résidentiel) où les salariés bénéficient d'une sécurité d'emploi au sein de l'entreprise. Cette seule mesure est garante d'un plus grand respect de la convention collective, les salariés étant moins vulnérables.

Nous vous demandons de maintenir les critères de représentations actuels des délégués de chantier et si vous décidez de poursuivre avec votre amendement d'exclure notre secteur des dispositions qui les régissent.

Intimidation et discrimination

(Article 11, article 13, article 1, article 14, article 15, article 16 et article 18)

Tous les articles suivants touchent au traitement et au financement de l'intimidation et de la discrimination. Nous avons jugé pertinent de les traiter ensemble.

Article 11 qui amende l'article 101 de la Loi R-20 : Intimidation et discrimination

Nous appuyons dans son ensemble cet amendement, mais sommes déçus que vous n'ayez pas répondu aux problèmes vécus par nos employeurs. Ces derniers n'ont aucun intérêt à favoriser une association syndicale au détriment d'une autre à moins d'entente relative au déploiement de la main-d'œuvre avec l'une d'elles. Si tel est le cas, un employeur qui licencierait un salarié à cet effet le ferait sans subir de menaces de la part de l'une des associations et l'article 101 devrait s'appliquer à cet employeur. Il y a toutefois des cas où l'employeur n'a aucune entente particulière avec l'une des associations syndicales, encore moins de relation continue avec ceux-ci et embauche un salarié référé par la CCQ. Cette embauche déplaît à une association syndicale qui prétend détenir une sorte de monopole fondé sur son degré de représentativité établie dans la région ou à l'échelle provinciale; c'est là que le bas blesse. En effet, l'employeur se retrouve pris entre un texte juridique bien clair qui en principe doit le protéger dans son libre choix d'embauche en fonction de la réalité des représentants de l'association menacée par cette embauche. Au quotidien, ils ont besoin de main-d'œuvre pour assurer la livraison de leurs travaux et ils sont tributaires des directives des bureaux de placement syndicaux. Nous croyons que tout employeur qui fait la preuve de menaces ou de pratiques d'intimidation puisse être exonéré de peines assorties au non respect de l'article 101. Cette recommandation aurait encore plus d'effets si le représentant syndical qui a posé de tels gestes était susceptible de représailles qui affectent ses fonctions de représentant dans l'industrie. Ces deux mesures devraient enrayer une grande partie, sinon toutes les pratiques finement implantées avec le temps sur nos chantiers de construction.

Article 13 qui amende les articles 105, 106 et 107 de la Loi R-20 : Processus d'enquête

D'emblée, nous réitérons que la CCQ doit être entièrement exclue du processus qui encadre le traitement des plaintes déposées en vertu de l'article 105. Il ne faut pas oublier que le Conseil d'administration de la CCQ est composé de toutes les parties patronales et syndicales. Par conséquent, nous n'avons pas à placer la Commission dans une position délicate dans un dossier aussi important que celui de la discrimination et de l'intimidation sur la personne.

Les plaintes doivent être traitées avec célérité par des personnes crédibles et expérimentées en relations du travail. Toute décision doit de plus être émise rapidement sans quoi l'exercice du recours devient rapidement théorique. Est-il nécessaire de rappeler que la durée de l'embauche

des salariés est liée à la durée des travaux à exécuter? Nous croyons donc que vous devez réduire le nombre d'intervenants et imposer des délais très courts pour enquêter et, le cas échéant, rendre une décision. Pour ce faire, le forum approprié devra disposer d'un bon nombre de décideurs aptes à répondre à ces plaintes. La procédure la plus rapide serait de nommer un médiateur-arbitre qui assumerait les deux fonctions. Il pourrait être nommé par le ministre du Travail à partir de la liste tenue par le Conseil du travail et de la main-d'œuvre, disponible pour disposer de tels recours.

Enfin, nous ne souhaitons pas qu'il y ait plus de recours à cet égard. Nous désirons plutôt que votre projet de loi incite certains intervenants à changer leur comportement et, pour ce faire, il doit être pris au sérieux. Ainsi, si le forum décideur n'est pas efficace et susceptible d'être embourbé par des délais multiples, nous croyons que vous n'atteindrez pas votre objectif de réduire certaines pratiques d'intimidation qui limitent l'exercice de la liberté syndicale. Cet objectif est difficile à atteindre vu la reconnaissance de cinq agents représentatifs au sein d'une même industrie dont nous appuyons par ailleurs la reconnaissance.

Article 1 qui amende l'article 8.1 de la Loi R-20 : La Commission des relations du travail

Cet amendement vise à financer une partie des fonctions que la Commission des relations du travail serait appelée à exécuter en vertu de votre projet de loi. Nous sommes fondamentalement en désaccord avec votre proposition de maintenir en partie le traitement des plaintes en matière de liberté syndicale au sein de la CCQ. Nous le réitérons, cette dernière est trop intimement liée aux intervenants de l'industrie pour être en mesure d'agir dans ce genre de dossier qui oppose très souvent les associations syndicales entre elles. Nous ne pouvons donc appuyer le transfert de fonds à la Commission des relations du travail puisque cette dernière agirait en deuxième ressort alors que nous préconisons l'intervention d'une seule instance qui possède l'expertise, l'impartialité et les moyens pour répondre avec célérité à ce type de plaintes. Nous reviendrons sur ce point un peu plus loin.

Amendes reliées à des infractions

Article 14 qui amende l'article 115.1 de la Loi R-20 : Amendes reliées à l'article 86 soit la déclaration du délégué de chantier

Article 15 qui amende l'article 119 de la Loi R-20 : Amendes reliées à l'intimidation et à la discrimination

À ce jour, l'existence d'amendes a eu peu d'effets sur les pratiques d'intimidation en matière d'embauche. Nous ne croyons pas que l'augmentation du montant des amendes suffise à les enrayer. Les enjeux sont significatifs pour les associations syndicales. Nous appuyons tout de même cette mesure qui doit cependant être assortie d'autres mesures dissuasives.

Article 16 qui amende l'article 121 de la Loi R-20 : Enquête sur plainte écrite en vertu de l'article 105

Voir commentaires précédents

Article 18 qui amende l'article 137.62 du Code du travail : Amendement au niveau du Code du travail

Voir commentaires précédents

Autres amendements

Article 2 qui amende l'article 19 de la Loi R-20 : Exclusion du champ d'application de la loi

Nous n'avons pas de commentaires en ce qui concerne l'exclusion au champ d'application de la loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction aux travaux relatifs à la construction d'une serre destinée à la production agricole et aux travaux relatifs à un parc à résidus miniers. Ces travaux ne touchent pas le secteur résidentiel.

Article 4 qui amende l'article 28 de la Loi R-20 : Séparation du Conseil conjoint

Aucun commentaire

Article 3 qui amende l'article 22 de la Loi R-20 : Conflit de compétence

Nous sommes rarement sollicités pour intervenir sur des chantiers afin de résoudre des conflits de juridiction de métier. Comme association patronale oeuvrant dans le secteur résidentiel, nous sommes plutôt appelés à intervenir auprès de la CCQ lors d'une réclamation pour non respect des juridictions de métier. Nos besoins à cet égard se distinguent encore des employeurs oeuvrant sur les chantiers industriels. Nous comprenons que la reconnaissance du précédent qui lie les parties lorsque le commissaire tranche un différend puisse être intéressant pour les grands chantiers, mais cette recommandation ne sera pas favorable pour notre secteur.

Tel que libellé, nous pourrions être liés par une décision impliquant un chantier industriel pour lequel une séparation claire et nette de plusieurs tâches entre plusieurs métiers serait souhaitable. Cette interprétation pourrait alors entraîner une modification des usages développés sur nos chantiers.

Nous vous demandons de limiter la portée du précédent, non seulement aux travaux de même nature, mais à ceux exécutés sur un chantier d'un même secteur. Il est vrai qu'actuellement, le règlement ne distingue pas les juridictions de métier par secteur. Vous devez toutefois considérer qu'il est fort probable que les interventions des parties ne seront pas les mêmes lors de conflits survenant sur un chantier industriel qu'un chantier résidentiel. Enfin, derrière les textes légaux, il existe une réalité qui souvent influence plus notre quotidien que les textes réglementaires désuets et les parties agissent en fonction des ententes et tolérances développées avec le temps. Vous proposez de renforcer l'interprétation juridique de textes légaux qui ne reflètent pas la réalité de l'organisation du travail adoptée par les parties au sein de chaque secteur. Vous proposez une rigidité qui sera sûrement souhaitable pour les grands chantiers au sein desquels des équipes regroupant un grand nombre de salariés y travaillent et souvent pour de longue durée, ce qui n'est tout simplement pas notre cas.

Article 5 qui amende l'article 53.1 de la Loi R-20 : Comité de résolution des conflits de compétence

La convention collective du secteur résidentiel ne prévoit pas de comités de résolution des conflits de compétence, mais édicte qu'en cas de conflit, l'assignation de l'employeur doit être respectée. Est-ce que le fait que le législateur précise que la décision prise par un comité doit être respectée invaliderait notre disposition?

Article 6 qui amende l'article 61.2 de la Loi R-20 61.2 : Interdiction

Nous sommes en accord avec l'amendement proposé, soit qu'une convention collective ne peut : limiter le libre choix d'un salarié quant aux moyens d'offrir ses services à un employeur. Par contre, bien que nous sommes en accord avec cet amendement, nous devons souligner que le problème ne réside pas dans la négociation de clauses de la convention collective, mais plutôt sur le plan des pratiques sur les chantiers.

Article 7 qui amende l'article 62 de la Loi R-20 : Harcèlement psychologique

En ce qui concerne l'ajout à la notion de harcèlement psychologique de l'article 62 du projet de loi, nous sommes en accord avec cette disposition tel que nous l'avons préconisé antérieurement, c'est-à-dire que ces plaintes soient assujetties à la procédure de griefs comme dans les autres secteurs syndiqués.

Article 9 qui amende l'article 88 de la Loi R-20 : Obligation d'installer des matériaux

La modification vient élargir la portée de l'article. Nous ne pouvons qu'appuyer de tels principes.

Article 10 qui amende l'article 91 de la Loi R-20 : Procédure

L'exercice de ce recours devrait être permis par toute personne intéressée qui pourrait alors comprendre un employeur. D'autre part, nous croyons que la Loi R-20 aurait dû être amendée de manière à permettre la suspension d'un délégué syndical ou d'un représentant syndical qui

commet des gestes de nature criminelle, et ce, avant d'être condamné en vertu du code criminel. Lorsqu'un salarié syndiqué commet des fautes graves dans le cadre de son travail, il est susceptible de représailles pouvant aller jusqu'au congédiement. Dans notre industrie, les représentants syndicaux ne travaillent pas sur les chantiers et demeurent souvent impunis lorsqu'ils posent des actes condamnés au criminel.

Article 17 qui amende l'article 123 de la Loi R-20 : Règlement du gouvernement

Nous sommes en accord avec les amendements proposés.

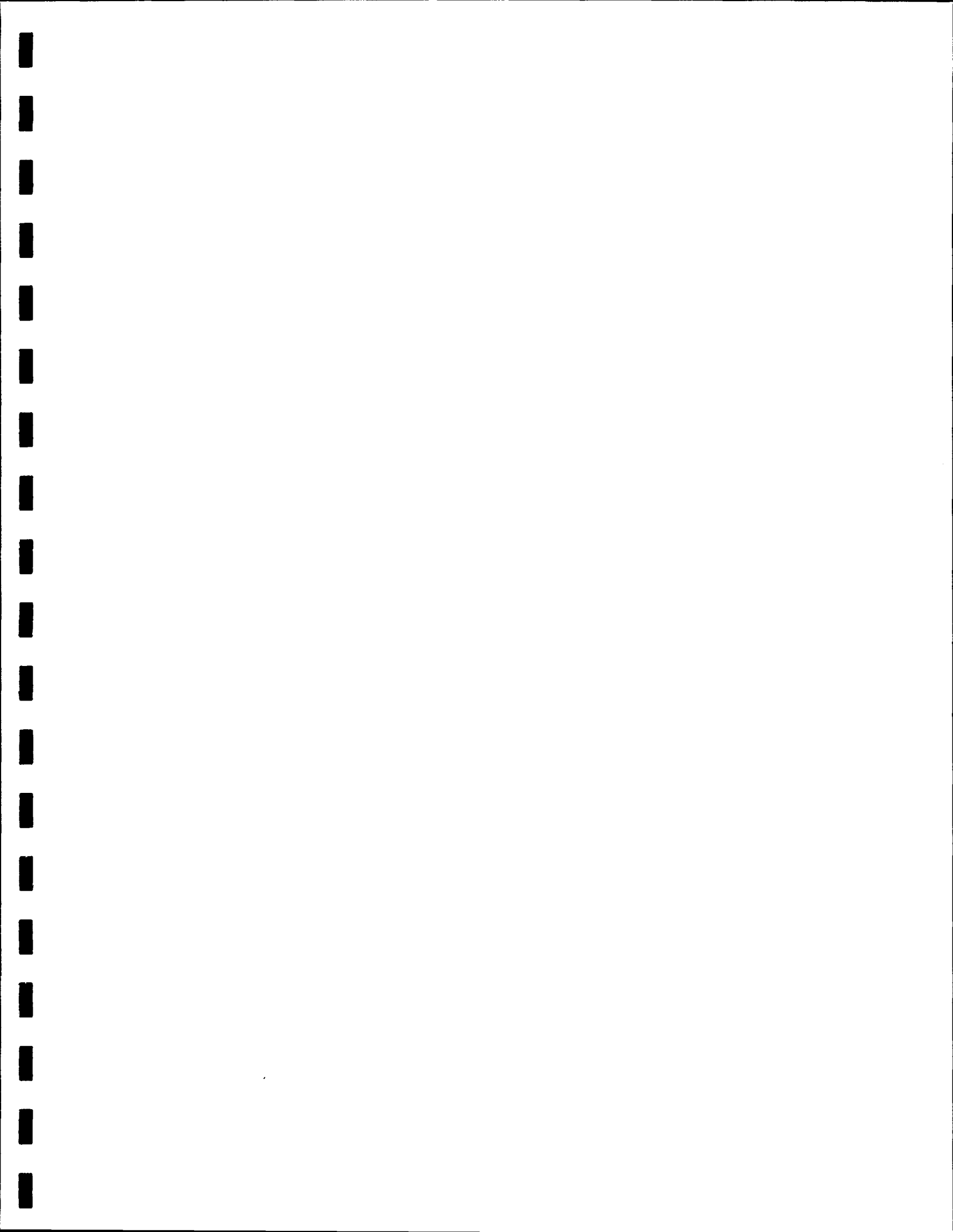
Conclusion

Nous espérons que ce projet de loi ne reflète pas l'ensemble de vos politiques à l'égard de notre industrie. Dans moins d'un an, nous devons entamer une ronde de négociation et nous ne pourrons le faire harmonieusement à l'intérieur du cadre juridique que la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction nous impose.

Nous avons pu conclure la dernière convention collective en assumant une hausse globale de nos coûts de main-d'œuvre supérieure à tous les autres secteurs. La finalisation d'une rémunération particulière des heures supplémentaires, combinée au niveau d'activité exceptionnel de la saison en 2004, nous a permis d'assumer cette hausse. Nous n'anticipons pas de contexte comparable pour la prochaine négociation et l'absence de correctifs au régime actuel nous placera dans une impasse fort difficile à assumer en tant qu'agent négociateur.

D'une part, vous nous reconnaissez comme agent négociateur unique pour le secteur résidentiel, tout en nous obligeant à assumer les règlements négociés par un tiers avec lequel nous ne partageons pas les mêmes intérêts. D'autre part, nous devons assumer, seuls sur la place publique auprès des employeurs, des salariés et des consommateurs en attente d'une maison, les perturbations sur les chantiers qui résultent des orientations prises par une autre association. Ces orientations sont prises par une association qui défend des intérêts s'opposant à ceux des employeurs que nous représentons et qui les adoptent en notre absence afin d'éviter la critique.

Depuis 1995, notre secteur a dû absorber le règlement imposé par l'Association de la construction du Québec (ACQ) alors qu'il est de l'essence du rôle d'un agent négociateur de détenir tous les pouvoirs de négociation de l'ensemble des conditions de travail qui affectent les personnes qu'il représente. L'absence de cette pleine reconnaissance est constitutive de déséquilibre entre les parties et freine l'adaptation des conditions de travail à la réalité de chaque secteur. Nous avons atteint un bel équilibre avec notre vis-à-vis syndical et sommes fiers de nos réalisations en ce qui concernent les conditions de travail qui sont de notre ressort. La convention résidentielle est le reflet de son secteur, mais il reste un gros pas à franchir et nous sommes tributaires de votre volonté politique.



**Brefs commentaires de l'APCHQ
concernant les recommandations de la Commission d'enquête
sur la Société Papiers Gaspésia
en matière de relations du travail**

Septembre 2005

Introduction

À l'origine, la Commission d'enquête avait pour mandat d'analyser et d'examiner les modes d'estimation des coûts de gestion et la productivité sur les grands chantiers. À partir des constats qu'elle tirait, la Commission devait formuler des recommandations sur d'éventuels correctifs à appliquer à l'égard de la gestion et des relations du travail et d'affaires sur les grands chantiers.

Vu l'absence de grands chantiers dans le secteur résidentiel, l'APCHQ n'est pas intervenue auprès de la Commission. Cependant, nous constatons que la Commission a émis des recommandations qui affectent notre secteur, et particulièrement à l'égard du processus de négociation. Élément sur lequel nous ne pouvions anticiper que la Commission se prononce alors qu'elle n'avait pas le mandat d'examiner l'ensemble de la Loi R-20.

Enfin, soulignons que dans le secteur résidentiel, nous sommes rarement témoins de pratiques d'intimidation ou de discrimination sauf en période de négociation ou de baisse d'activités. Dans le quotidien, nos entrepreneurs ne subissent pas de problèmes similaires aux entrepreneurs sur les grands chantiers.

Nous croyons que cette réalité est en partie attribuable au fait que **les travailleurs dans le secteur résidentiel développent un lien d'appartenance avec l'entrepreneur**. Ce sont de petites entreprises qui embauchent toujours les mêmes travailleurs. Leur travail ne dépend pas du placement syndical, mais du nombre de contrats qu'obtient leur employeur. On dit souvent que c'est une industrie de «beaux-frères». Le patron travaille souvent sur le chantier avec les ouvriers qu'il a embauchés sur références. Il se crée un lien entre l'employeur et les salariés.

À la reprise des travaux, ce n'est pas le syndicat qui rappelle le travailleur mais son employeur. Cette distinction a conduit à la négociation de deux clauses fondées sur la continuité d'emploi auprès de l'entreprise, soit **une clause de rappel au travail au sein de l'entreprise et une clause d'étalement des heures supplémentaires** applicable même en période de mise à pied temporaire.

Brefs commentaires de l'APCHQ concernant les recommandations de la Commission
d'enquête sur la Société Papiers Gaspésia en matière de relations du travail

Le secteur résidentiel se distingue à bien des égards des autres secteurs de l'industrie de la construction. Certains facteurs affectent particulièrement les relations du travail et la négociation collective. Outre la capacité de payer du consommateur de ces produits qui est le plus faible de toute l'industrie, la petite taille des entreprises combinée au lien d'emploi entre l'employeur et ses employés affectent grandement le choix des conditions de travail applicables au secteur. La preuve est faite, il suffit de comparer la convention collective résidentielle avec celle des autres secteurs. Les parties d'un commun accord ont négocié des conditions de travail adaptées à la réalité du secteur résidentiel.

Le gouvernement a reconnu que les différences sectorielles militaient en faveur d'une adaptation au niveau de la négociation et de la formation professionnelle. Nous croyons qu'un autre pas doit être franchi en matière de sectorisation, et ce, tout en préservant les bénéfices pour les salariés et les employeurs d'une intégration de certains services. Nous formulerons donc nos commentaires à partir de notre expérience et réalité sectorielle.

Recommandation no 6 : Pluralisme syndical et liberté syndicale

« Que le gouvernement maintienne le pluralisme syndical dans la Loi R-20.

Que le gouvernement renforce les mécanismes d'application du pluralisme syndical et assure la liberté syndicale qui en découle, en édictant aux articles 94 et 102 de la Loi R-20 : qu'aucune forme de discrimination et d'intimidation, de menace ou contrainte ne puisse être faite auprès d'un salarié ayant pour but ou pour effet de lui nier la liberté de choix syndical ou de le punir pour son exercice, ni ne puisse être faite auprès de quiconque en raison du choix d'affiliation syndicale par un salarié dans le but d'affecter son embauche ou son emploi.

Que ces mesures soient assorties de peines sévères s'inspirant de l'article 115 de la Loi R-20. »

La Commission recommande d'une part l'ajout d'une disposition qui renforcerait l'interdiction de pratiques de discrimination, d'intimidation, de menace ou de contrainte exercées dans le but de nier la liberté de choix syndical. Cette disposition serait assortie d'amendes élevées.

L'imposition d'amendes élevées peut avoir un effet dissuasif sur les contrevenants lorsque le système judiciaire les impose. Pour ce faire, la première cueillette de la preuve doit être bien faite par les agents policiers, ce qui implique leur collaboration et celle du salarié et de l'employeur visés, et ces derniers doivent se sentir bien appuyés par le système. Enfin, la Couronne doit piloter le dossier jusqu'à la fin, ce qui représente dans la plupart des cas plus d'une année. L'expérience passée nous démontre que ce type de mesure a une portée limitée dans notre industrie. Les dossiers se terminent généralement avec un désistement négocié à des « fins de bonnes relations du travail » ou sont rejetés, faute de preuve. Un examen des plaintes déposées dans le passé, lors de grève ou de ralentissement illégaux en vertu des articles 45.4 et 113 de la Loi R-20, démontre l'inefficacité de ce recours dans notre industrie. Désabusées, les associations patronales n'y ont plus recours.

Nous sommes donc fort sceptiques quant à la portée d'une telle mesure.

Recommandation no 7 : Présomption de vote

« Que le gouvernement abroge la présomption de vote prévue au
3^e aliéna de l'article 32 de la Loi R-20. »

Nous n'avons aucun commentaire particulier puisque cette
recommandation intéresse principalement les associations syndicales.

Recommandations no 8 et no 9 : Atelier fermé

« Que le gouvernement inscrive à la Loi R-20, en s'inspirant des articles 47.2 à 47.6 inclusivement du Code du Travail du Québec, une obligation de représentation syndicale en cas de harcèlement d'un syndiqué. »

« Que soit inscrit à la Loi R-20 que personne ne peut chercher par intimidation, mesures discriminatoires ou représailles ou par l'imposition d'une sanction ou par quelque autre moyen à contraindre un salarié de s'abstenir ou de cesser d'exercer un droit qui lui résulte de la présente Loi. »

L'obligation du devoir de juste représentation des syndicats à l'égard de leurs membres que l'on retrouve dans les divers codes du travail découle du pouvoir exclusif des syndicats dans l'exercice des recours issus de la convention collective. Or, dans l'industrie de la construction, les représentants syndicaux n'exercent pas cette fonction. La portée d'une telle mesure sera donc très limitée, d'autant plus que les pratiques de harcèlement sont généralement exercées par un représentant syndical d'une association rivale. Enfin, dans un contexte où le syndicat contrôle le placement, nous croyons que très peu de membres auront le courage de porter plainte contre leur propre syndicat, surtout pour dénoncer des cas de harcèlement.

D'autre part, la Commission affirme que la grande mobilité interemployeur des salariés de l'industrie explique l'absence de clause d'ancienneté dans l'industrie. La Commission a oublié le secteur résidentiel où de telles clauses furent négociées pour l'ensemble des salariés du secteur. Et cette protection applicable que dans le secteur résidentiel a permis la négociation d'un régime de « réserve d'heures » mieux connue comme étant une « banque d'heures ».

Dans les faits, pour les employeurs du secteur résidentiel, compte tenu de la clause d'ancienneté prévue à la convention et pour laquelle un recours en arbitrage existe, il y aurait lieu de questionner l'application de toutes les autres mesures de contrôle de la main-d'œuvre qui visent essentiellement à assurer une protection d'emploi collective alors que les salariés du secteur résidentiel bénéficient d'une protection individuelle.

Quant à la recommandation no 9, la Loi R-20 édicte déjà de telles interdictions auxquelles sont assortis des recours et des pénalités, dont les

Brefs commentaires de l'APCHQ concernant les recommandations de la Commission
d'enquête sur la Société Papiers Gaspésia en matière de relations du travail

articles 100 à 107. Nous ne pouvons qu'appuyer de tels principes, mais ces principes doivent être assortis de recours efficaces.

Recommandations no 10, 11, 12 et 13 :

Recommandation no 10 : Intimidation, discrimination

« Que l'article 101 prohibe toute forme d'intimidation par quiconque (en plus des situations a), b) et c) déjà prévues), dans tous les mouvements de main-d'œuvre (embauche, promotion, démolition, mise à pied, débauche, répartition du travail et mesure disciplinaire).»

« Que le dernier alinéa de l'article 101 soit modifié pour préciser que le fait pour un employeur d'être l'objet d'intimidation dans le but d'embaucher ou de refuser d'embaucher une personne peut être un motif juste et suffisant de se disculper d'une plainte d'intimidation contre lui.

Que l'interdiction d'exercer des mesures discriminatoires ne se limite pas à une association de salariés, mais vise toute personne qui s'y livre et que l'article 102 de la Loi R-20 soit modifié en conséquence.

Que l'article 103 de la Loi R-20 soit modifié pour qu'il soit interdit à quiconque de faire des pressions, des menaces ou du chantage auprès d'un employeur pour l'inciter ou l'empêcher d'embaucher un salarié pour la seule raison que ce dernier ne lui a pas été présenté par l'entremise d'une association de salariés ou du bureau de placement de telle association.

Que soit ajouté à ce chapitre IX de la Loi R-20 que « toute violation aux articles 102 et 103 est passible des peines prévues à l'article 115 de la Loi R-20.

Que l'article 105 de la Loi R-20 soit changé « quiconque a un intérêt.

Que la dernière partie du 1^{er} alinéa de l'article 105 se lise comme suit : « ... au moyen d'un avis écrit qu'il doit lui faire parvenir dans les trente jours qui suivent la date à laquelle a eu lieu le fait ou la connaissance du fait dont il se plaint.»

Que les 2^e et 3^e alinéas de l'article 105 de la Loi R-20 soient abrogés et changés par une disposition selon laquelle la plainte au ministre doit être référée au Conseil des services essentiels, banc de la construction, qui doit effectuer une médiation-enquête d'urgence, pour ensuite, si le plaignant n'a pas obtenu satisfaction,

entendre le litige au mérite et rendre une décision dans les deux jours de la fin de l'enquête. Que les concordances nécessaires soient faites avec les autres alinéas de cet article 105 de la Loi R-20.

Que l'article 107 précité de la Loi R-20 soit modifié pour prévoir :

- que le Conseil puisse ordonner la réintégration du salarié;
- que le Conseil puisse ordonner le paiement d'une indemnité compensatoire;
- que le Conseil puisse ordonner le paiement de dommages exemplaires;
- que le Conseil puisse imposer, s'il y a lieu, une des peines prévues à l'article 115 de la Loi R-20;
- que le Conseil puisse rendre toute ordonnance qu'il juge à propos;
- que le Conseil puisse ordonner la réintégration du salarié à son association. »

Dans son ensemble, nous partageons la description des maux dénoncés à cet égard par la Commission et ses effets nocifs dans l'industrie en général. Nous ne sommes pas convaincus cependant qu'il soit nécessaire de créer un banc qui relèverait du Conseil des services essentiels. Pour nous, la célérité, l'expertise, la connaissance de l'industrie, la crédibilité et les pouvoirs d'ordonnance sont garants de succès. Toute implication de la Commission de la construction à cet effet devrait d'ailleurs être exclue. Nous croyons également qu'en plus des ordonnances proposées à la recommandation no 13 que le ministère devrait ajouter la possibilité d'imposer des mesures disciplinaires aux représentants syndicaux tel qu'une suspension de leur fonction ou l'interdiction d'œuvrer dans l'industrie pour une période donnée. Cette dernière mesure devrait entraîner un effet dissuasif. De plus, toute instance devrait pouvoir émettre des ordonnances intérimaires dans des cas graves avec dépôt d'une preuve suffisamment convaincante, du genre « séance d'accompagnement du directeur de chantier à la guérite par un groupe de travailleurs ».

Recommandation no 14 : Le placement et la référence

« Que le placement syndical et les systèmes de référence soient sérieusement encadrés pour prévenir et éviter l'intimidation et la discrimination sur la base de l'allégeance syndicale.

Que le ministère du Travail mette sur pied, à titre expérimental, pour le placement et la référence de main-d'œuvre, une banque sur Internet de travailleurs de la construction commune à toute l'industrie, syndicats et employeurs. »

Nous partageons fort bien les effets pervers dénoncés par la Commission d'un monopole syndical du placement de la main-d'œuvre. La Commission de la construction du Québec devait assurer le respect des principes de libre choix d'embauche de l'employeur. Les mains liées par ses partenaires, elle n'a jamais pu assumer efficacement ce rôle.

Outre la négociation, parmi les services offerts à leurs membres, le placement est l'un des services les plus significatifs que les associations offrent à leurs membres. Dans ce contexte, il serait illusoire d'envisager la possibilité de l'exclure des services offerts par les associations syndicales.

La Commission recommande la création d'un site Internet qui serait piloté par le ministère du Travail. Ce site concurrencerait les services de placement syndicaux. Nous croyons que le placement doit être exercé par plus d'une instance pour réduire les pratiques abusives que tout monopole peut entraîner. Dans les faits, actuellement, la Commission de la construction ne peut concurrencer efficacement les syndicats, n'ayant pas les données requises pour ce faire. Conséquemment, la recommandation de la Commission soulève cette première question. En quoi est-ce qu'une telle banque serait plus efficace alors qu'elle serait alimentée par la même banque de données que celle de la Commission de la construction du Québec?

Nous partageons cependant l'objectif recherché par la Commission et croyons que la référence ou le placement de la main-d'œuvre devrait être effectué autant par les associations patronales que syndicales. Une saine concurrence s'établirait entre les parties à cet effet. Il y aurait peut-être lieu d'envisager en même temps le transfert de certains services de la C.C.Q. vers les syndicats. Question de diversifier les services qu'elles seraient appelées à offrir!

Recommandation no 15 : La juridiction de métier et d'occupation

« Que soient incluses au Règlement sur la formation et la qualification professionnelles dans l'industrie de la construction (R.R.Q., c. F-5, r.3), les annexes aux conventions collectives sectorielles visant les définitions des occupations exclusives à toute l'industrie de la construction. »

De toute évidence, la Commission ne pensait qu'aux grands chantiers en faisant une telle recommandation et a omis de considérer la polyvalence que l'on retrouve dans le secteur résidentiel. Polyvalence qui doit être reconnue, compte tenu des petites unités de travail dans le secteur. Leur recommandation va tout simplement à l'encontre de cette réalité dont on recherche une reconnaissance même dans le Règlement sur la formation avec l'adoption d'un concept de « tâches accessoires ».

Cette recommandation va tout simplement entraîner des conflits dans notre secteur et des coûts injustifiés.

Recommandation no 16 : La négociation collective

« Que soit consacré le caractère sectoriel de la négociation collective dans l'industrie de la construction en rétablissant la représentativité syndicale sectorielle et ainsi la véritable négociation sectorielle.

Que l'article 42.1 de la Loi R-20 prévoyant le droit de présence et d'intervention de toute association représentative soit maintenu et renforcé, dans son application, par des sanctions sévères en cas d'inobservance.

Que participent à ces négociations, à titre d'intervenants, un représentant de la Corporation des maîtres électriciens du Québec et un représentant de la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec, y compris les négociations relatives à l'établissement d'une structure et de modalités de négociation.»

Nous partageons entièrement la première recommandation de la Commission concernant une représentativité syndicale sectorielle. D'ailleurs, à l'origine, le projet de loi 46 prévoyait une telle mesure. Ce faisant, la représentativité des deux agents négociateurs à la table de négociation serait établie à partir des employeurs et des salariés qui œuvrent dans le secteur. C'est logique et cohérent avec le régime sectoriel. Cependant, il faut aller plus loin. Il faut que seuls les salariés ayant des heures travaillées dans le secteur puissent se prononcer sur l'exercice d'un moyen de pression ou sur un projet de convention collective.

Lors des dernières négociations, nous avons su qu'un groupe de salariés œuvrant dans le secteur génie civil est venu voter contre le projet de convention collective résidentielle, craignant que le nouveau système de « réserve d'heures » ne soit ultérieurement importé dans leur secteur. Est-ce que des salariés de GM vont voter contre la convention collective de Ford?

Certains diront que tous les salariés peuvent travailler dans tous les secteurs. Oui, en théorie, mais dans la réalité, avec les années, les salariés se spécialisent et leur mobilité intersectorielle se limite.

En somme, seuls les salariés ayant un intérêt immédiat devraient être habilités à voter et au même titre que les employeurs, leur intérêt devrait être établi en fonction du ou des secteurs où ils œuvrent.

Quant aux deux autres recommandations, nous sommes tout simplement en désaccord avec le renforcement de tiers-intervenant à la table de négociation. Notre opposition repose essentiellement sur une prémisse bien simple : « le défi de conclure une entente avec un agent négociateur est assez complexe en soi à atteindre dans une négociation sectorielle et par métier, tout autre intervenant présent à la table n'ayant pas une telle responsabilité ne fait que complexifier davantage les enjeux ».

Nous comprenons le rôle que le gouvernement veut reconnaître aux associations syndicales non habilitées à négocier en leur octroyant un rôle de présence aux tables de négociation, mais tout en étant fort démocratique et louable, ce rôle doit être très circonscrit. Toute intervention d'un tiers ne fait que créer un malaise et division à la table de négociation et pourrait, si l'un des agents négociateurs y accorde de l'importance, discréditer l'autre agent négociateur. Quel agent négociateur aurait intérêt à atteindre un tel objectif? Chaque intervention posée par un tiers-intervenant discrédite ou affaiblit l'agent négociateur représentant les mêmes parties.

Enfin, l'ajout des corporations professionnelles va tout simplement à l'encontre d'une négociation sectorielle et favoriserait la négociation par métier, alors que les parties ont tout intérêt à bien circonscire les clauses négociables par métier. Autrement, on ne parlera plus de négociation sectorielle, mais de négociation par métier à l'intérieur de quatre secteurs avec toute la «surenchère» que cela entraînerait. De plus, l'ajout de tiers-intervenant pour représenter des groupes spécifiques alors que ce tiers n'a pas la responsabilité de conclure une convention ne fera qu'entraîner embûches et difficultés. La conciliation des intérêts des différents groupes demeure un défi toujours difficile à atteindre pour tout agent négociateur de grande unité de négociation.

Recommandation no 17 : Les clauses communes

« Que la Loi R-20 soit modifiée afin que les matières énoncées aux paragraphes 1^{er} et 5^e de l'article 61.1 deviennent la responsabilité des associations sectorielles.

Que demeurent obligatoires et communes aux conventions collectives de tous les secteurs les matières énoncées aux paragraphes 6^e et 7^e de l'article 61.1 de la Loi R-20.

Que participent à ces négociations des clauses communes, à titre d'intervenants, un représentant de la Corporation des maîtres électriciens du Québec et un représentant de la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec. »

La Commission a retenu quelques principes qui, selon ses propres termes « sous-tendent tout régime de relation dans l'attente de ses objectifs réels et fondamentaux » dont le suivant :

« 1. Du meilleur équilibre possible des pouvoirs relatifs de négociation des parties en présence. Un trop grand pouvoir relatif de négociation en faveur d'une partie au détriment de l'autre tue la négociation et mène à l'imposition et ainsi à la capitulation. »

Or tout observateur averti reconnaîtra qu'il y a déséquilibre du pouvoir de négociation entre les associations patronales à la table du tronc commun. L'A.C.Q. à elle seule détient le pouvoir de négociation, et ce déséquilibre entraîne des effets négatifs pour le secteur résidentiel. Effets amplement documentés et décriés au cours des dernières négociations.

En plus du déséquilibre dans le pouvoir de négociation, le régime actuel pénalise les travailleurs du secteur résidentiel au lieu de les avantager. Nous avons pu constater que l'uniformité dans l'administration des caisses d'assurance et dans l'établissement de taux de cotisation au régime de retraite, sans tenir compte de leur profil démographique ni de leur rémunération réelle, entraînait plusieurs effets inéquitables.

De toute évidence, cette deuxième recommandation en matière de négociation collective a été formulée, sans analyse approfondie de l'ensemble des effets du régime actuel.

À ce sujet, nous vous référons au mémoire déposé auprès du ministre du Travail du 10 mai 2005 qui résume l'expérience vécue au cours des dix dernières années et démontre avec l'appui d'une analyse effectuée par une firme d'actuaire bien reconnue que la négociation sectorielle du tronc commun est réalisable.

En guise de conclusion, vous trouverez en annexe l'ensemble des modifications nécessaires pour compléter la sectorisation de la négociation.

Recommandation no 18 : Délégué de chantier

« Que les obligations des délégués de chantier énoncées aux articles 86 et 87 de la Loi R-20 soient assorties de sanctions sévères en cas d'infraction.

Que le délégué possède une formation certifiée par une autorité reconnue par le ministère du Travail.

Que la CSST désigne des membres de son personnel en nombre suffisant selon la taille du chantier, pour agir, à ses frais, comme représentants à la prévention. »

La présence de délégués de chantier dans le secteur résidentiel est rarissime, nous ne formulerons donc pas de commentaires à cet effet.

Par contre, nous aimerions émettre nos commentaires sur deux points majeurs soient : l'agent de sécurité et la responsabilité de tous les intervenants en ce qui concerne la sécurité sur les chantiers de construction.

I L'agent de sécurité

Le *Code de la sécurité* prévoit à son article 2.5.3 :

« Au moins un agent de sécurité doit être affecté à plein temps, à compter du début des travaux, sur tout chantier de construction :

- a) *qui emploi 150 travailleurs ou plus à un moment quelconque des travaux ; ou*
- b) *dont le coût total des travaux dépasse 8 000 000\$ à l'exception des travaux de construction, d'entretien ou de réparation de routes autres que les ponts, tunnels ou viaducs. »*

Il appert, à sa face même, que cet article visait les chantiers d'importance. Pour ce faire, le législateur a ciblé les chantiers de plus de 150 travailleurs ou encore, les chantiers aux coûts de travaux supérieurs à 8 millions de dollars. Pour en arriver à cette conclusion, il faut se rapporter à l'époque où le législateur a adopté cet article, soit en 1981.

Selon Statistiques Canada, un chantier de 8 millions en 1981 équivaldrait à un chantier de 16 millions en 2005 et ce, en utilisant l'indice des prix à la consommation. À tout événement, si vous utilisez l'indice des prix des matériaux de construction pour la même période, nous parlerions d'un chantier de 15.4 millions.

Dans la mesure où le montant de 8 millions n'a pas été indexé depuis près de 25 ans, nous croyons qu'il serait approprié de l'ajuster, afin qu'il atteigne le but recherché par le législateur et que l'agent de sécurité soit nécessaire uniquement pour les chantiers d'envergure.

D'ailleurs, ce commentaire va dans le même sens qu'une recommandation formulée il y a quelques années par le Comité de révision du Code.

II Responsabiliser tous les intervenants

Dans le but d'atteindre les objectifs de sécurité dans l'application de tous les jours, ne serait-il pas plus approprié de responsabiliser outre le maître d'œuvre, l'entrepreneur spécialisé et le salarié ?

Nonobstant la responsabilité du maître d'œuvre prévue par la Loi, point n'est besoin de vous préciser que malgré toutes les précautions et la diligence du maître d'œuvre, il arrive que certaines infractions soient commises à son insu.

Des exemples :

L'entrepreneur spécialisé qui laisse dans certaines circonstances un de ses salariés travailler sans son harnais est directement responsable et le salarié l'est tout autant, d'autant plus que le harnais est à sa disposition.

Dans le cas du sous-traitant qui trimballe son échelle d'un chantier à l'autre, laquelle n'est pas conforme aux normes prescrites, il nous apparaît tout à fait normal qu'il en soit responsable.

Un entrepreneur spécialisé ne se conforme pas à la norme de sécurité alors qu'il effectue le mesurage en chantier de balcons en vue de la fabrication de rampes et c'est le maître d'œuvre qui reçoit l'infraction. Comment peut-on admettre que la CSST signifie l'infraction au maître d'œuvre alors que l'entrepreneur spécialisé n'a fait l'objet d'aucune remarque ?

Faut-il que le maître d'œuvre s'oblige de tous les instants à épier tous les faits et gestes de tous les entrepreneurs spécialisés et leurs salariés qui oeuvrent sur ses chantiers ? Est-il souhaitable qu'il en soit ainsi ? Les entrepreneurs en construction et tous les salariés n'ont-ils pas été tenus de suivre un cours en sécurité ou de subir un examen de qualification en la matière ?

Peut-on comprendre que si le vrai responsable était saisi de l'infraction (le sous-traitant pour l'échelle et le salarié pour le harnais), ces gens seraient beaucoup plus sensibilisés et la sécurité ne s'en porterait que mieux. Ainsi, nous pensons que la CSST doit éviter la solution facile en jetant toute la responsabilité sur le maître d'œuvre en pensant que de cette façon ils font pression indirectement sur les entrepreneurs spécialisés et leurs salariés.

Nous pensons que lors d'interventions, la Commission doit s'assurer de faire un meilleur partage de responsabilités nonobstant la charge qui incombe au maître d'œuvre en vertu de la Loi. De cette façon, tous les intervenants sur les chantiers seraient sensibles à l'aspect sécurité.

Annexe I

Mémoire déposé auprès du ministre du Travail le 10 mai 2005

Annexe I

**Document de réflexion
soumis au
Ministre du Travail,**

Monsieur Laurent Lessard

**Modifications du régime de négociation
dans l'industrie de la construction**

Le 10 mai 2005

Introduction

C'est un secret de polichinelle que notre association revendique des modifications au régime de négociation actuel, et surtout, à l'égard de la mécanique entourant le « tronc commun ».

Malgré le fait que notre requête soit bien connue, nous croyons qu'un bref exposé de la problématique découlant du « tronc commun » et des remèdes suggérés est nécessaire et approprié. Nous souhaitons ainsi qu'avec l'aide de vos conseillers, vous serez en mesure d'apprécier non seulement les fondements de notre demande mais la faisabilité des modifications proposées.

L'atteinte des objectifs du régime de négociation actuel

En décembre 1994, le gouvernement recommande le projet de loi 46 qui modifie le régime de négociation centralisé au sein de l'AECQ pour permettre une négociation sectorielle des conditions de travail. À cette fin, l'APCHQ devient l'agent négociateur pour le secteur résidentiel. À cette époque, le gouvernement souhaitait d'une part, que les parties concluent une convention collective sans l'intervention du gouvernement, et d'autre part, que les parties puissent négocier des conditions de travail adaptées à la réalité de chaque secteur. Pour atteindre ce dernier objectif, votre gouvernement propose une négociation sectorielle, sauf à l'égard des régimes de retraite et d'assurance collective.

Nous pouvons affirmer aujourd'hui que ces deux objectifs sont atteints sauf pour une partie des conditions de travail qui sont encore négociées selon le vieux mode centralisé au sein de l'AECQ. Ce mode a toujours servi les intérêts des principaux acteurs des secteurs du génie civil et industriel au détriment des intérêts du secteur résidentiel. Nous parlons d'acteurs, car l'expérience des dix dernières années nous démontre que les effets sont aussi inévitables pour les travailleurs que les employeurs qui œuvrent principalement dans le secteur résidentiel. Nous y reviendrons.

Il est vrai que la première ronde de négociation dans le secteur résidentiel a été ardue et ponctuée de plusieurs rapports de force. Comme on dit, c'était un « mal nécessaire » qui a permis aux parties d'établir de nouvelles bases de négociation et de modifier le statu quo des conditions de travail, statu quo qui convenait par ailleurs aux autres secteurs.

Une lecture de la convention collective résidentielle démontre clairement que la négociation sectorielle a permis le développement de conditions de travail particulières et adaptées au secteur résidentiel. À part le « tronc commun », toutes les conditions de travail négociées dans la convention collective résidentielle sont distinctes des autres secteurs. Quelques-unes sont même uniques, dont celle relative à l'ancienneté et qui a permis l'élaboration d'une forme de rémunération des heures supplémentaires particulière par le biais d'une « réserve d'heures ». Une formule qui n'aurait jamais pu être négociée sous l'ancien régime de négociation.

En somme, aujourd'hui, il n'est plus nécessaire de persuader les intervenants du milieu des besoins spécifiques de chaque secteur qui militent en faveur de conditions de travail adaptées à leur réalité respective. La preuve a été faite aux tables de négociation et est écrite dans chacune des conventions collectives.

Il reste cependant le « tronc commun », vestige du régime centralisé de négociation établi dans les années 70, vestige qui s'harmonise de moins en moins avec les conditions de travail du secteur résidentiel.

L'objectif du « tronc commun »

En 1994, au cours des débats entourant la sectorisation de la négociation des conditions de travail, plusieurs intervenants syndicaux s'opposaient à ce que les régimes de retraite et d'assurance collective ne soient négociés sectoriellement.

Compte tenu de la mobilité intersectorielle des travailleurs, on craignait qu'une négociation sectorielle ne les pénalise. On véhiculait même à l'époque que les travailleurs du secteur résidentiel n'auraient plus de régime de retraite et d'assurance collective.

Face à ces représentations, le gouvernement recommande le maintien d'une négociation et d'une application centralisées desdits régimes. Pour ce faire, l'AECQ est maintenue et devient l'agent négociateur exclusif du « tronc commun ». Ce faisant, on pouvait affirmer que la négociation sectorielle n'affecterait pas l'accessibilité des travailleurs aux régimes d'assurance collective et de retraite développés pour répondre aux particularités de notre industrie dont la mobilité intersectorielle et interemployeur.

Mais peut-on encore prétendre, après dix ans de négociation sectorielle, qu'une négociation centralisée répond réellement, en toute équité, aux besoins des travailleurs de tous les secteurs?

L'expérience du régime actuel nous démontre que, d'une part, le « tronc commun » entraîne des conflits entre les associations patronales, et d'autre part, des inéquités intersectorielles qui découlent de l'application et de la négociation centralisées desdits régimes.

Les conflits entre les associations patronales sont à notre avis incontournables, car ils résultent des intérêts profondément divergents entre les différents groupes. Il s'agit de faire le parallèle avec l'AECQ qui devait à l'époque concilier les intérêts des petits employeurs regroupés principalement dans les secteurs résidentiel et commercial et des gros employeurs des autres secteurs. Malgré de multiples amendements apportés à la composition de son conseil d'administration ou à ses statuts afin d'assurer une représentativité équitable, l'AECQ n'a jamais pu le faire. C'était une mission impossible!

Cet objectif est encore moins atteignable dans le contexte actuel où la loi reconnaît trois agents négociateurs sectoriels! Ce n'est pas une question de personnalité des représentants des agents négociateurs, ni d'opportunisme politique, c'est une situation qui découle des intérêts des différents groupes qui sont tout simplement inconciliables. Aucune formule forçant un compromis ne pourra réussir. Il faut donner à chacun le plein pouvoir de négocier.

Lors de la dernière ronde de négociation, les pourparlers ont cessé le jour où l'ACQ a adopté une solution qui entraînait des conséquences plus onéreuses pour le secteur résidentiel. D'une part soucieuse de régler ce conflit, l'ACQ n'avait aucun intérêt à retarder un règlement potentiel pour ces secteurs, et ce, afin de satisfaire des intérêts des employeurs du secteur résidentiel qu'elle ne représente pas.

D'autre part, le régime actuel affecte grandement l'agenda de négociation du secteur résidentiel. Tributaire de l'ACQ et de l'ACRGTQ qui suit l'association majoritaire (ACQ), les agents négociateurs du secteur résidentiel doivent attendre le règlement du « tronc commun » pour conclure.

Outre l'impact sur le rapport entre les associations patronales et sur l'agenda de négociation, le maintien de la négociation et de l'application centralisées entraîne des inéquités qui ne peuvent être corrigées qu'avec l'abolition du « tronc commun ».

Au cours de la dernière ronde de négociation 2003-2004, des études actuarielles menées par une firme bien établie, la firme Mercer, ont démontré clairement que des correctifs devaient être apportés aux régimes, et ce, d'un secteur à l'autre.

Les conclusions de ces études ont été largement diffusées par l'APCHQ au cours de la dernière période de négociation. Ces analyses démontrent notamment :

1. Régime de retraite

Le régime actuel offre des rentes qui ne tiennent pas compte des rémunérations différentes d'un secteur à l'autre. En d'autres mots, la cotisation de l'employeur et de l'employé est la même pour l'ensemble des travailleurs sans égard à leur salaire. Cette situation entraîne des dépassements de la règle fiscale du 18 % dans le secteur résidentiel et le poids des avantages sociaux sur les salaires le plus élevé de toute l'industrie de 16 % comparativement à 11 % dans l'industrie.

2. Régime d'assurance

Le principe des mutualisations des coûts établi par la CCQ pour administrer les régimes d'assurances fait en sorte que le secteur résidentiel, qui a la moins grande capacité de payer, réclame 20 % de moins d'indemnités que les autres secteurs. Autrement dit, le secteur résidentiel finance les autres secteurs qui ont tout intérêt à maintenir le statu quo. De plus, le secteur résidentiel finance les régimes d'assurance collective négociés exclusivement dans les autres secteurs.

En somme, nous pouvons conclure en 2005 que la négociation d'un « tronc commun » entraîne de multiples conflits entre les associations patronales qui pourraient être évités. Ce régime empêche également une adaptation complète des conditions de travail à chacun des secteurs, adaptation qui favoriserait également les travailleurs des autres secteurs, notamment au régime de retraite. Par exemple, une négociation sectorielle des cotisations permettrait d'établir un objectif de remplacement du revenu à la retraite fondé sur la rémunération qui varie grandement d'un secteur à l'autre.

La faisabilité d'une négociation sectorielle du « tronc commun »

Peut-on envisager aujourd'hui une négociation sectorielle alors qu'elle s'avérait impossible en 1994? Nous croyons que oui.

En réalité, au chapitre des assurances collectives, les autres agents négociateurs en ont fait la démonstration en négociant une série de régimes particuliers qui ne s'appliquent que dans leur secteur. Nous vivons donc avec un système qui offre plusieurs couvertures qui varient d'un secteur à l'autre.

Une pleine négociation sectorielle obligera une révision des modes d'interfinancement des différentes couvertures et entraînera donc une hausse des frais actuariels afférents. De plus, nous avons pu constater qu'à ce jour, la méthode d'interfinancement actuelle n'est pas équitable pour les travailleurs. Les moins nantis financent les travailleurs qui reçoivent les plus hauts salaires. Une négociation sectorielle permettra d'y remédier.

Quant au régime de retraite, la négociation sectorielle permettra aux agents négociateurs de négocier des cotisations qui tiennent compte de la rémunération gagnée. Les actuaires devront cependant calculer des réserves pour répartir les déficits actuariels accumulés par secteur. Il s'agit essentiellement de procédures administratives et de calculs dont les frais pourraient être assumés par des fonds existants, dont ceux de l'AECQ.

Enfin, nous ne pouvons plus prétendre aujourd'hui que la survie de ces régimes repose sur une négociation centralisée. Nous savons fort bien que leur maintien dépend avant tout de la volonté des agents négociateurs, et non du régime de négociation.

Annexe II

Liste des amendements requis pour compléter la sectorisation de la négociation

Annexe II - Liste des amendements requis pour compléter la sectorisation de la négociation

Chapitre IV

Associations représentatives

Article 34 : Le degré de représentativité des associations syndicales serait établi par secteur.

Article 40 : Tout employeur ne serait plus tenu d'adhérer à l'AECQ et les cotisations déterminées par l'association sectorielle selon la base qu'elle choisit seraient versées par la Commission à chacune d'elle en fonction des heures effectivement déclarées dans leurs secteurs respectifs.

Article 41 : Retrait de l'AECQ comme agent négociateur du tronc commun et de toute les autres dispositions qui découlent de ce rôle.

Article 41.1 : Aboli

Article 41.2 : La même obligation que celle assignée aux associations patronales quant aux critères pour qualifier le vote sectoriel des salariés devrait être prévu pour les associations syndicales.

Chapitre V

Négociations

Article 42.1 : Retirer l'avis à l'AECQ.

Article 44 : Retirer les références au tronc commun.

Article 44.2 : Retirer les références au tronc commun.

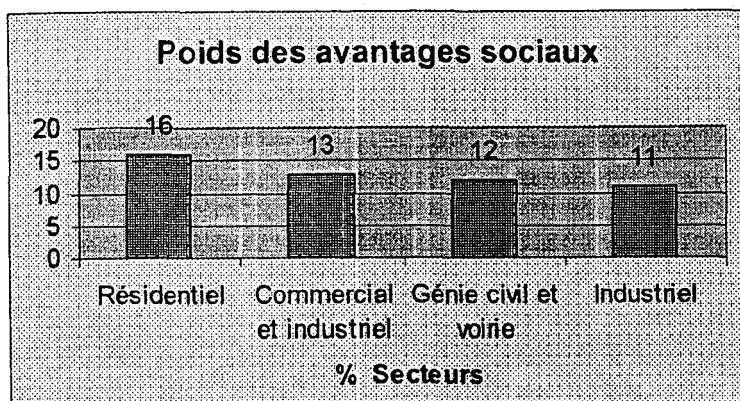
Article 44.3 : Retirer la représentativité sectorielle des associations patronales qui n'est plus nécessaire, compte tenu de l'abolition du tronc commun.

Annexe III

N'en jetez plus, la cour est pleine !

Bilan des régimes d'avantages sociaux

- De 1997 à aujourd'hui, l'ACQ et l'ACRGQTQ ont consenti sans hésitation une hausse de 185 % des avantages sociaux (de 1,755 \$ l'heure à une contribution qui dépasse les 5 \$ l'heure).
- Poids des avantages sociaux sur les salaires en 2003, et qui s'accroît d'année en année :



- Régime de retraite
Le plan de redressement proposé par la CCQ prévoit un amortissement des déficits sur une période de 15 ans. Ce remboursement est pris directement de la cotisation patronale au régime de retraite du jeune travailleur qui n'en bénéficiera jamais et qui représente 6 % de la masse salariale du résidentiel, comparativement à 5 % dans l'industriel. Un tel taux fixe s'avère préjudiciable pour le secteur résidentiel, puisque l'employeur financera en proportion, une plus grande part du déficit. De plus, c'est dans le secteur résidentiel que l'on retrouve le plus grand nombre de jeunes travailleurs de toute l'industrie.
- Régime d'assurance
Le principe de la mutualisation des coûts permet l'interfinancement des régimes de protection (A,B,C et D), ce qui a pour effet pervers de faire payer un groupe de salariés pour des protections dont d'autres bénéficient.

Ce principe fait en sorte que les employeurs du secteur résidentiel versent beaucoup plus d'argent dans leur régime que les bénéficiaires en retirent comme protection.

De plus, selon la Firme Mercer, les travailleurs du secteur résidentiel ont consommé 24 % de moins que ceux qui oeuvrent principalement dans les autres secteurs. Par consommation, nous entendons le montant des réclamations faites par un travailleur. Selon nos propres estimations, cette différence, calculée sur l'ensemble des heures travaillées en 2002, représente le modique somme de 5,7 millions de dollars.