

Mémoire

20 octobre 2011

# L'encadrement de l'industrie de la construction : un dépoussiérage attendu!

*Mémoire présenté dans le cadre des consultations sur le projet de loi n° 33 : Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction*

*François Vincent, analyste des politiques  
Martine Hébert, vice-présidente, Québec*

## Introduction

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) est composée de 108 000 petites et moyennes entreprises (PME) au Canada, dont 24 000, au Québec. Nos membres sont présents dans tous les secteurs économiques et dans toutes les régions.

Dans le secteur de la construction, la FCEI compte près de 3 400 membres. Depuis des années, nous faisons entendre l'opinion des PME concernant la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (loi R-20) et le fonctionnement de l'industrie de la construction. Et cette opinion est importante, car rappelons-le, 83 % des employeurs de la construction ont cinq salariés ou moins.<sup>1</sup> Nous sommes donc heureux de présenter dans ce mémoire, les perspectives des PME à l'égard de ce projet de loi.

Les dirigeants de PME réclament depuis longtemps une industrie moins réglementée, plus flexible et plus compétitive. Ils demandent aussi à ce que leurs droits et responsabilités soient reconnus et respectés notamment en ce qui a trait à leur droit de gérance.

Nous saluons l'audace dont a fait preuve la ministre du Travail en s'attaquant, dans le projet de loi n° 33, à de nombreux irritants soulevés par les PME et nous souhaitons vivement que les grands principes qui y sont énoncés soient maintenus et adoptés avant la fin de l'année. Le Québec a trop longtemps joué à l'autruche face aux défis fondamentaux qui entourent cette industrie. Il est

<sup>1</sup> Rapport d'enquête sur les dépassements de coûts et de délais du chantier de la société Papiers Gaspésia de Chandler, Québec, Publications du Québec, 2005, p. 89

temps de faire le ménage dans la réglementation désuète de cette industrie névralgique pour le Québec, qui représente 230 700 emplois en moyenne par mois et environ 14 % du PIB québécois.<sup>2</sup>

Bien que nous reconnaissons les objectifs louables poursuivis dans ce projet de loi, nous estimons que des améliorations doivent y être apportées afin que les intentions se traduisent en résultats sur le terrain.

Les données que nous présentons dans ce mémoire proviennent d'un sondage effectué auprès de nos membres œuvrant dans le domaine de la construction et interagissant avec la CCQ et la RBQ. Au total, 443 membres ont répondu à ce sondage qui a été effectué du 22 juin au 23 août 2010. La marge d'erreur est de  $\pm 4,7\%$ .<sup>3</sup> Mentionnons que parmi les répondants, 62 % étaient des entrepreneurs spécialisés, 25 % étaient des entrepreneurs généraux, 7 % des constructeurs-propriétaires et 5 % se définissaient comme « autre » (donneurs d'ouvrage ou autre).

Au fil des pages qui suivent, nous aborderons dans l'ordre : le placement syndical, la révision des métiers et des occupations, la gouvernance de la CCQ, le système de votation et d'autres considérations visant à améliorer l'industrie de la construction.

---

## **L'élimination du placement syndical : passer de la théorie à la pratique**

Le projet de loi n° 33 a comme objectif principal d'éliminer le placement syndical. Nous saluons haut et fort cette volonté gouvernementale. La situation actuelle empêche les employeurs de jouir pleinement de leur droit légitime de gérance en plus d'être discriminatoire pour les travailleurs et de donner lieu à plusieurs situations déplorables qui ont été amplement médiatisées au cours des dernières années.

### **Régler une fois pour tout le problème du placement syndical**

La pratique du placement syndical est présente depuis des années et est bien ancrée dans certains secteurs de l'industrie de la construction. Le législateur a tenté à plusieurs reprises d'intervenir pour l'enrayer. Le rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction en fait d'ailleurs mention :

« Les diverses mesures adoptées par le législateur depuis la commission Cliche, dont les dernières découlent du projet de loi 135 (devenu le chapitre 42 des lois du Québec de 2005), n'ont pas permis d'enrayer le recours aux pratiques déloyales, dont celles d'intimidation auprès des travailleurs et employeurs. »<sup>4</sup>

Le législateur a essayé à de nombreuses reprises de régler ce problème, sans succès. Pour la FCEI, le cœur du problème réside notamment dans l'obligation de syndicalisation imposée aux travailleurs de cette industrie. Il s'agit là, non seulement, d'un accroc au droit fondamental de liberté d'association des travailleurs de cette industrie, mais également au bon fonctionnement, à

---

<sup>2</sup> CCQ, *L'industrie en chiffres, 2010 (en ligne)* : [http://www.ccq.org/B\\_IndustrieConstruction/B02\\_IndustrieChiffres.aspx?sc\\_lang=fr-CA&profil=GrandPublic](http://www.ccq.org/B_IndustrieConstruction/B02_IndustrieChiffres.aspx?sc_lang=fr-CA&profil=GrandPublic)

<sup>3</sup> Cette marge d'erreur peut varier pour certaines questions selon le nombre de répondants.

<sup>4</sup> Ministère du Travail, *Rapport du groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction*, Montréal, août 2011, p. 8.

la productivité et à la compétitivité de l'industrie. Nous sommes donc déçus que le projet de loi ne s'attaque pas à cette question fondamentale.

Bien que dans son titre, le projet de loi vise l'élimination du placement syndical, plusieurs des dispositions qui visent à encadrer la référence de la main-d'œuvre (le nouveau chapitre IX.1) doivent être modifiées afin que l'élimination du placement syndical ne soit pas que théorique.

L'obligation de détenir un permis pour référer de la main d'oeuvre représente un pas en avant, tout comme l'obligation de passer par le Service de référence de la Commission. Cependant, même si le terme « placement » a été remplacé par « référence », dans un cas comme dans l'autre, le risque d'ingérence de la part d'un syndicat demeure élevé.

En effet, qu'advient-il sur les chantiers où, même si les syndicats ont rempli toutes les conditions prévues pour faire une référence de main-d'œuvre, la majorité des travailleurs sont syndiqués dans la même association que celle qui effectue ladite référence? Quel sera l'impact sur le climat de travail et sur la productivité des travailleurs pour un employeur qui refusera ces références? Comment pouvons-nous nous assurer que les dispositions de référence de main-d'œuvre ne conduiront pas à institutionnaliser les pratiques de placement de la main-d'œuvre que le législateur veut abolir?

Certains nous répondront que le Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre pourra recevoir des plaintes et que les infractions seront sévèrement punies, ce qui assurera que les pratiques douteuses ne soient pas exercées. Soit, mais encore faut-il qu'une plainte soit formulée et qu'une preuve conclue à une mauvaise pratique. À cet égard, le rapport du groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction est clair :

« L'historique de l'encadrement du placement syndical démontre que l'adoption de peines sévères ne suffit pas. La preuve de telles infractions est difficile à faire, sinon impossible. Les données de la CCQ parlent d'elles-mêmes. Pour tout travailleur ou tout employeur, le dépôt d'une plainte ou la possibilité d'être appelé comme témoin demande une grande dose de courage, voire de témérité. À ces considérations s'ajoutent les délais inhérents au système pénal, ce qui rend, avec le temps, illusoire l'adresse d'une plainte. »<sup>5</sup> (Nous soulignons)

Nous nous questionnons donc sérieusement à savoir si le problème sera complètement éradiqué après l'adoption des dispositions sur la référence de main-d'œuvre, tel qu'elles sont libellées. Nous rappelons que plusieurs fois le législateur a essayé d'éliminer le placement syndical, et ce, sans succès. C'est pourquoi nous invitons le législateur à reconsidérer les dispositions relatives au référencement qui, à notre avis, ne permettront pas de passer de la théorie à des résultats concrets.

Ainsi, la FCEI recommande :

Que le projet de loi soit modifié de façon à éliminer clairement toute ingérence ou toute influence syndicale dans le placement et la référence de main-d'œuvre.

Que le projet de loi comporte des dispositions visant la création d'un système de référence convivial et accessible aux entrepreneurs, comportant une liste à jour de travailleurs disponibles

---

<sup>5</sup> Op. cit., note 4.

dans laquelle les employeurs pourront choisir librement et sans aucune influence directe ou indirecte, les travailleurs qu'ils désirent embaucher.

## Éviter de surcharger les entreprises d'une paperasse inutile

Avant d'aller plus en profondeur dans les dispositions sur le service de référence de main-d'œuvre de la CCQ, nous croyons qu'il est important d'introduire l'impact négatif du fardeau réglementaire, fardeau extrêmement lourd à porter pour les entreprises. Nos données indiquent qu'il en coûte 7,2 milliards de dollars par année aux entreprises québécoises pour s'y conformer. De plus, ce fardeau est inversement proportionnel à la grosseur des entreprises. Les petites entreprises ne bénéficient pas des mêmes économies d'échelle, ni des mêmes ressources humaines et financières que les grandes sociétés. Ce faisant, la conformité réglementaire coûte 6 531 \$ annuellement par employé pour une entreprise québécoise de moins de 5 employés comparativement à 1 128 \$ pour une entreprise de plus de 100 employés. Or, cela est un facteur capital à prendre en compte, considérant que l'industrie de la construction est composée à 83% d'entreprises comptant moins de 5 employés.

De plus, le rapport du groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction indique que « la majorité des intervenants, des associations d'entrepreneurs, des syndicats et des associations de donneurs d'ouvrage a plaidé en faveur d'une industrie de la construction moins réglementée »<sup>6</sup>. Le gouvernement s'étant engagé à alléger le fardeau réglementaire qui pèse sur les PME en créant un groupe de travail voué à cette question, nous sommes donc très étonnés que dans une volonté de donner plus de flexibilité aux employeurs, on augmente de façon considérable le poids administratif et réglementaire sur les entreprises dans ce projet de loi.

En effet, à la section III du chapitre IX.1 (dispositions contenues aux articles 63 et 65), le législateur impose diverses obligations aux travailleurs et aux employeurs en ce qui concerne l'embauche. Nous comprenons que les travailleurs doivent s'inscrire pour avoir accès à du travail, mais nous nous questionnons sur la paperasse exigée aux employeurs par les nouveaux articles 107.8 à 107.11 et aux amendes prévues à l'article 65 (113.2).

Par ailleurs, à notre avis, la CCQ posséderait les informations dont elle a besoin quant au roulement de la main-d'œuvre via la déclaration des travailleurs. Les déclarations des employeurs ne nous apparaissent donc pas nécessaires.

Avec l'adoption de ces articles, les employeurs devront obtenir un numéro d'embauche de la Commission avant d'embaucher, faire une déclaration de tous leurs besoins de main-d'œuvre, ils ne pourront pas embaucher un salarié s'ils ont négligé de faire une déclaration de besoin préalablement à l'embauche et ils devront aviser la Commission de l'embauche, du licenciement, de la mise à pied ou du départ de tout salarié.

Nous ne comprenons pas pourquoi des règles si restrictives sont incluses dans le projet de loi. Ces nouvelles obligations, au lieu de faciliter la vie des employeurs dans l'embauche de travailleurs et de nous rapprocher de la flexibilité recherchée, apporteront plus de paperasse et plus de rigidité. À notre avis, le gouvernement fait fausse route en procédant de la sorte et n'atteindra aucunement

---

<sup>6</sup> *Op. cit.*, note 4, p. 7.

l'objectif fixé, en plus de s'inscrire en porte à faux avec l'engagement qu'il a lui-même pris à l'égard de la diminution du fardeau réglementaire et administratif imposé aux PME du Québec.

En outre, le modèle proposé contraint les employeurs dans leur droit de gérance. Existe-t-il de pareils systèmes dans d'autres juridictions en Amérique du Nord ou dans d'autres secteurs économiques ? Est-ce que l'inexistence d'un tel système empêche le gouvernement de faire respecter ses lois et règlements dans les autres secteurs économiques? Poser la question, c'est y répondre.

La CCQ dispose déjà des pouvoirs permettant d'offrir les outils nécessaires aux entreprises pour que celles-ci s'occupent elles-mêmes du recrutement de leurs travailleurs. En effet, l'article 30 de la loi R-20 prévoit que la CCQ doit dresser une liste de tous les salariés de l'industrie de la construction. Avec la technologie informatique actuelle, la mise à jour de cette liste et son accès (création d'un site dynamique, mise à jour constante, lien pour contacter les travailleurs, site convivial) aux employeurs, sans leur imposer un fardeau réglementaire plus important, sont possibles et outilleraient ces derniers pour l'embauche de leur main-d'œuvre.

Près de 50 % des répondants à notre sondage sur l'industrie de la construction estiment que l'on doit retirer à la CCQ ou à tout autre organisme le placement de la main-d'œuvre. La création d'un outil utile de recherche sur la disponibilité de la main-d'œuvre pour les employeurs serait bienvenue. Force est de constater que la proposition actuelle du projet de loi, bien que représentant une amélioration de la situation actuelle, ne répondra pas aux besoins des dirigeants de PME.

C'est pourquoi la FCEI recommande :

Que la Commission de la construction du Québec respecte l'obligation qui lui est conférée à l'article 30 de la Loi et rende accessible (site Internet dynamique) aux entrepreneurs un répertoire à jour des travailleurs disponibles.

Que ce processus soit exempt de toute influence directe ou indirecte de quelque groupe ou association que ce soit.

Que les dispositions imposant un fardeau administratif et réglementaire aux employeurs soient abrogées.

Qu'aucune nouvelle obligation ne soit imposée aux employeurs dans la mise en place d'un service de référence visant, justement, à simplifier et à accélérer les processus d'embauche.

---

## **La gouvernance de la CCQ**

Le projet de loi n° 33 vise également à améliorer la gouvernance de la Commission de la construction du Québec. Rappelons que le modèle de l'industrie québécoise est unique en Amérique du Nord par son caractère paritaire et l'obligation, par la loi, d'être membre d'une association patronale pour les employeurs et d'un syndicat pour les travailleurs.

À notre avis, il importe de le répéter, les travailleurs devraient avoir le droit de faire partie ou non d'un syndicat, le droit de refuser d'y cotiser, et ce, même si le milieu de travail est syndiqué.<sup>7</sup> Il s'agit là de droits fondamentaux caractérisant toute démocratie. Or, cette obligation est à la source de plusieurs problématiques de l'industrie, comme le placement syndical, la rigidité des métiers, l'augmentation des coûts, etc.

Le gouvernement a décidé de ne pas remettre en question cet élément dans le présent projet de loi. Nous l'encourageons toutefois à entreprendre une réflexion à ce sujet. Il en va de la productivité de l'industrie et des droits des travailleurs concernés. À cet égard, l'Association de la construction du Québec mentionnait dans son mémoire produit en 2005 dans le cadre des consultations entourant le projet de loi n°135 : qu'en « [e]n adoptant un régime de relations du travail particulier pour l'industrie de la construction, caractérisé par une syndicalisation obligatoire, le législateur a accordé un avantage concurrentiel indéniable aux associations de salariés qui n'ont pas à faire face, contrairement à leurs confrères du reste de l'Amérique du Nord, à la pression d'un secteur non syndiqué »(p.4).<sup>8</sup>

### Crise de confiance des PME envers la CCQ

Quant aux modifications relatives à la gouvernance de la CCQ, nous avons mentionné dans notre mémoire déposé lors des consultations du Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction que des modifications en la matière étaient de mises parce qu'un bris de confiance existe actuellement entre les PME et la CCQ. Et cette confiance est l'une des variables importantes non seulement pour une saine gestion du secteur, mais aussi au niveau de la légitimité des pouvoirs qui sont conférés à l'instance chargée d'appliquer la loi. À cet égard, l'un des aspects primordiaux en lien avec le respect d'une institution est l'équité des décisions que celle-ci rend. Les résultats obtenus au terme de notre sondage indiquent que les PME sont 30 % à juger que l'équité des décisions de la CCQ est « médiocre », 38 % « passable » et 19 % « bonne ». Nous avons posé la même question concernant la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) et les PME sont plus nombreuses à juger négativement l'équité des décisions à la CCQ comparativement à la RBQ. Ces résultats parlent d'eux-mêmes.

Une autre donnée marquante de notre sondage est le sentiment qu'ont les PME à l'égard des conventions collectives. On note que 42 % des PME du secteur considèrent que les conventions collectives ne correspondent pas ou ne prennent pas en compte leurs intérêts contre 10 % seulement qui les jugent bonnes. Lorsque seulement 10 % des PME s'avèrent pleinement satisfaites de la prise en compte de leur réalité dans les conventions collectives auxquelles elles sont assujetties, il y a sérieusement matière à réflexion.

C'est pourquoi nous avons demandé l'ajout de représentants de petites entreprises au conseil d'administration de la CCQ et que la représentativité de ces dernières au sein des instances qui négocient les conventions collectives, soit assurée.

Dans cette perspective, le projet de loi n° 33 s'attaque à la gouvernance de la CCQ et la FCEI voit d'un bon œil les modifications proposées, notamment en ce qui a trait à l'ajout de quatre

---

<sup>7</sup> FCEI, *Cotisations syndicales obligatoires : l'exception canadienne*, septembre 2010, 5 p.

<sup>8</sup> Association de la construction du Québec, *Mémoire sur le projet de loi no 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*, 2005, 17 p.

membres indépendants nommés par le gouvernement au conseil d'administration, et au rééquilibrage des forces en présence sur le c.a.

Nous sommes d'avis que cela répond, en partie, aux demandes que nous avons formulées. Toutefois, à la lumière des critiques et du manque de confiance des PME envers la CCQ, nous encourageons le législateur à s'assurer qu'au moins un des membres indépendants puisse représenter la réalité des plus petits joueurs de l'industrie. Ces derniers composent la majorité de cette industrie et ils font face à des défis qui leur sont particuliers. Assurer qu'un des administrateurs indépendants puisse représenter les intérêts des petites entreprises aiderait grandement la CCQ à rebâtir les ponts avec leurs dirigeants, et ce, dans le meilleur intérêt de l'industrie.

C'est pourquoi la FCEI recommande :

Qu'un des membres indépendants nommés par le gouvernement sur le conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec représente les petites entreprises du secteur de la construction.

Aussi, pour assurer la réelle indépendance des membres qui seront nommés, nous proposons que le paragraphe 4 du nouvel article 3.2 (créé par l'article 4 du projet de loi n° 33) soit modifié pour ajouter, dans les conditions définissant qu'un membre n'est pas réputé être indépendant, que sa famille immédiate ne doit pas faire partie d'une des associations siégeant sur le conseil d'administration de la CCQ. Le nouveau paragraphe pourrait se lire comme suit :

Art. 3.2 alinéa 4 °: si un membre de sa famille immédiate fait partie de la haute direction de la Commission ou d'une association siégeant sur son conseil d'administration.

### Comité sur la gouvernance et l'éthique : pourquoi ne pas créer un poste d'ombudsman?

Dans la volonté d'améliorer la gouvernance, le projet de loi n° 33 oblige le conseil d'administration à mettre sur pied un comité sur la gouvernance et l'éthique. Ce dernier aurait notamment comme mandat d'élaborer un code d'éthique, d'approuver le plan annuel de vérification interne, de s'assurer de l'utilisation optimale des ressources ainsi que de la saine gestion financière.

Nous saluons l'obligation faite au conseil d'administration de la CCQ, de constituer un tel comité. Nous sommes d'avis que cela aidera à assurer une meilleure gouvernance et à établir davantage de balises en matière d'éthique.

Par contre, comme le mentionnait le rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction, il est très difficile pour les travailleurs et les employeurs de formuler des plaintes. Cela demande même une bonne dose de « témérité » et de courage. Dans le mémoire que nous avons déposé à ce groupe de travail, nous avons une recommandation qui pourrait permettre de mieux s'attaquer à ce problème et qui s'inscrit très bien dans la volonté du législateur de créer un comité de gouvernance et d'éthique. Il s'agit de la création d'un poste d'ombudsman.

Plusieurs organisations publiques (gouvernement du Québec, Protecteur du citoyen, certaines villes et universités, la Commission scolaire de Montréal, etc.) ont créé de tels postes pour protéger leurs clientèles respectives.

Le Forum canadien des ombudsmans définit le rôle d'un ombudsman comme suit :

*« Un ombudsman aide au règlement juste et expéditif des plaintes, le tout de façon impartiale, confidentielle et indépendante. L'ombudsman cherche à résoudre de façon informelle les plaintes en ayant recours à des outils comme la médiation, la négociation et la navette diplomatique. Dans certains milieux, il mène des enquêtes formelles pour déterminer si une plainte est fondée et peut formuler des recommandations visant à corriger les situations injustes, tant dans le cadre d'affaires individuelles que pour régler des problèmes systémiques. Dans d'autres milieux, il aide à résoudre les plaintes au moyen de conseils, d'aiguillage et de discussions et en évaluant les options disponibles. La plupart des ombudsmans cherchent les tendances et les modèles qui se dessinent dans les plaintes de manière à pouvoir déceler et régler les problèmes systémiques potentiels et chercher des améliorations à apporter au système dans son ensemble. »<sup>9</sup>*

Ainsi, l'ombudsman jouerait un rôle d'intermédiaire neutre pour recevoir et gérer les plaintes des utilisateurs, en assurant la confidentialité, et serait chargé de formuler des recommandations visant l'amélioration de la gouvernance dans le cadre du dépôt de son rapport annuel remis au gouvernement. Pour cela, l'ombudsman doit jouir d'un pouvoir d'enquête ainsi que du pouvoir de publier un rapport annuel ou tout autre document jugé nécessaire dans le cadre de son mandat.

La création d'un poste d'ombudsman à la Commission de la construction du Québec contribuerait à l'amélioration de la gouvernance en renforçant une gestion indépendante des plaintes. C'est pourquoi la FCEI propose :

Que soit ajoutée aux articles sur le Comité de gouvernance et d'éthique, l'obligation de créer un poste d'ombudsman afin de jouer le rôle d'intermédiaire neutre, impartial et confidentiel, de traiter les plaintes et que ce dernier soumette un rapport annuel comportant des recommandations visant, notamment, à améliorer la gouvernance de la CCQ.

---

## Révision des métiers oui, mais pas sans diminution

La FCEI soutient depuis des années que la juridiction des métiers entraîne un manque de flexibilité, un manque de polyvalence, une grande rigidité, une gestion plus lourde et une entrave à la productivité et à la compétitivité de l'industrie. Encore une fois, le Québec fait figure à part au Canada dans ce domaine. Au Québec, il y a 26 métiers obligatoires, comparativement à six en Ontario, cinq au Nouveau-Brunswick, neuf en Alberta et aucun en Colombie-Britannique.<sup>10</sup> Le Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction mentionne d'ailleurs que « les définitions de métiers contenues dans le *Règlement sur la formation professionnelle de la*

---

<sup>9</sup> Forum canadien des ombudsmans, *Qu'est-ce qu'un ombudsman*, (en ligne), [http://www.ombudsmanforum.ca/whatis\\_f.asp](http://www.ombudsmanforum.ca/whatis_f.asp), (consultée le 20 mai 2011).

<sup>10</sup> Delagrave, Louis. *Étude comparative des régimes de relations du travail dans la construction au Canada*, Commission de la construction du Québec, mai 2006, 71 p.

*main-d'œuvre de l'industrie de la construction* ont peu évolué depuis 40 ans, ce qui explique en partie les critiques entendues lors des consultations. »

Lors de ces auditions, nous avons fait part des coûts importants engendrés par le nombre de métiers et leur cloisonnement. Une étude de l'économiste Pierre Fortin<sup>11</sup> a démontré que la Loi R-20 augmente les coûts globaux de construction de 10,5 % ce qui représente une perte de 3,4 milliards \$ sur le PIB québécois et de 52 000 emplois.

Onze années plus tard, lorsque nous comparons la rémunération totale par heure travaillée, une importante différence existe entre le Québec et l'Ontario. En effet, le tableau 1 illustre, premièrement, que la rémunération globale dans la construction au Québec est 8,9 % plus élevée qu'en Ontario, et ceci, malgré un coût de la vie 11 % plus bas chez nous.

Deuxièmement, la rémunération globale dans l'industrie de la construction est 27,2 % plus élevée que dans l'ensemble du secteur privé québécois, alors qu'en Ontario elle est supérieure de seulement 6,5 % à celle de l'ensemble du secteur privé ontarien.

À titre comparatif, si la rémunération globale dans la construction au Québec était elle aussi supérieure de 6,5 % à celle de l'ensemble du secteur privé (comme en Ontario), elle serait égale à 27.06 \$ plutôt qu'à 32.34\$ (25.42\$ x 1,065). On peut donc dire que la rémunération dans la construction au Québec est supérieure de 19,5 % à ce qu'elle devrait être en prenant l'Ontario comme base de référence (en effet :  $32.34 \$ / 27.06 \$ = 1,195$ ).

Tableau 1

**Tableau sur la rémunération totale (salaires, traitements et avantages sociaux) par heure travaillée au Québec et en Ontario en 2010 (en dollars)**

Secteur/Province	Québec	Ontario
Construction	32,34	29,69
Ensemble du secteur privé	25,42	27,89

Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 383-0011

Rajoutons aussi que cette situation peut expliquer la plus faible productivité des travailleurs de la construction qui ont travaillé 963 heures en moyenne en 2008 comparativement à 1 600 heures pour le travailleur québécois moyen<sup>12</sup>.

Le présent projet de loi détermine un mécanisme de révision, aux cinq ans, des activités comprises dans un métier ou une occupation spécialisée de l'industrie de la construction, ainsi qu'une évaluation quinquennale de l'évolution de l'industrie de la construction.

Nous saluons le fait que le gouvernement enchâsse certaines obligations à cet égard dans la loi. Nous l'invitons toutefois à plus de précision en la matière. D'abord, en ajoutant clairement et explicitement que ces révisions doivent conduire à diminuer le nombre de métiers ou d'occupations spécialisées, pour assurer une plus grande polyvalence.

<sup>11</sup> Fortin, Pierre, *Assujettir la machinerie de production à la Loi R-20 de la construction : les conséquences économiques*, UQAM, juin 2002, p.15.

<sup>12</sup> Descôteaux, Davis. *Le cloisonnement des métiers dans l'industrie de la construction, Les notes économiques*, Institut économique de Montréal, Mai 2010, 4 p.

Par ailleurs, les entreprises du secteur de la construction se distinguent fortement quant aux problèmes liés à la pénurie de main-d'œuvre. Tel que décrit dans le document de la CCQ intitulé *Carrières, construction, édition 2010-2011*, la moyenne d'âge des travailleurs de 15 métiers et occupations dépasse les 40 ans pour huit d'entre eux et on constate qu'il y a un vieillissement des travailleurs dans l'industrie. Considérant le cloisonnement actuel des métiers et les ratios compagnons-apprentis imposés, cela pose un sérieux problème qui ne fera que s'exacerber, particulièrement en région. À titre d'exemple, en juillet dernier, il y avait neuf chaudronniers en Outaouais, 14 électriciens actifs en Abitibi-Témiscamingue et en Outaouais, trois soudeurs en Estrie et un seul en Outaouais et aucun mécanicien d'ascenseur sur la Côte-Nord. Cela indique qu'une réforme en profondeur du système d'obtention des certificats de compétences et de cloisonnement des métiers s'impose.

Enfin, quant à l'étude sur l'évolution de l'industrie de la construction, prévue à l'article 77 du projet de loi, nous invitons le législateur à préciser qu'elle devrait comprendre des comparatifs avec nos voisins, soit les provinces canadiennes et les États-Unis.

La FCEI recommande :

Que les dispositions du projet de loi sur la révision des activités comprises dans un métier ou une occupation spécialisée précisent explicitement et clairement que ces révisions doivent avoir pour objectif d'en diminuer le nombre.

Que le système d'obtention des certificats de compétences soit réformé en profondeur.

Que l'étude sur l'industrie de l'évolution de l'industrie de la construction comprenne des comparatifs avec les provinces canadiennes et les États-Unis.

---

## **Mode de scrutin: la syndicalisation obligatoire là est le vrai problème!**

Le projet de loi n° 33 comporte des modifications au mode de scrutin qui a d'ailleurs été critiqué sévèrement dans les consultations du Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction.

Nous soulignons les efforts du législateur d'essayer d'assurer une meilleure harmonie à cet égard. Toutefois, à notre avis, le réel problème réside dans l'obligation d'adhérer à un syndicat. Comme nous l'avons affirmé précédemment, nous estimons que cette pratique va à l'encontre de la liberté de choix et des principes fondamentaux de notre démocratie.

Nous réitérons donc notre demande voulant que le principe de syndicalisation obligatoire soit éliminé, comme c'est d'ailleurs le cas dans toutes autres les juridictions en Amérique du Nord. Une telle décision commande certes beaucoup de courage politique, mais l'intérêt de l'ensemble des Québécois et le respect des droits individuels fondamentaux doit primer.

Par ailleurs, la FCEI accueille favorablement les dispositions qui semblent ouvrir la porte à la possibilité de tenir des scrutins par voie postale. Encore ici, plusieurs témoignages ont au fil des ans permis d'attester que le fonctionnement actuel des scrutins pose plusieurs problèmes qui ne

devraient pas survenir dans ce qui est digne de porter le nom de démocratie. Nous verrons à l'usage si ces dispositions permettront d'éliminer certains incidents malencontreux qui semblent survenir parfois dans l'industrie. Néanmoins, nous réitérons que tous ces problèmes seraient fortement amoindris si l'obligation de syndicalisation était retirée.

C'est pourquoi, la FCEI recommande :

Que le gouvernement retire 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* l'obligation pour les travailleurs de se syndiquer.

### Autres considérations : assujettissement à la R-20

Nous désirons apporter d'autres considérations qui sont, pour nos membres, très importantes. Elles n'ont pas nécessairement trait à des modifications législatives, mais nous croyons important de les partager, car elles émanent de l'application de la Loi R-20.

Des problèmes existent encore concernant l'assujettissement de certaines activités à la loi R-20, qui à la base ne l'étaient pas et/ou ne relèvent pas de l'industrie de la construction. C'est le cas notamment de la machinerie de production (question récurrente depuis 2002) et le cas des technologues professionnels.

En ce qui concerne la machinerie de production, son assujettissement à la loi R-20 est débattu depuis plusieurs années. À cet égard, la Coalition québécoise pour la productivité et l'emploi a fait l'illustration des impacts négatifs sur l'économie qu'aurait cet assujettissement : un impact évalué (en 2001) à une augmentation d'au moins 30 % des coûts d'exploitation pour l'ensemble des entreprises touchées. Ce dossier illustre bien que les tentatives d'élargissement de la réglementation sont chose commune et que cela présente des impacts négatifs sur la productivité des entreprises québécoises. Considérant notre écart de productivité vis-à-vis de l'Ontario, du Canada et des États-Unis<sup>13</sup>, ce n'est certainement pas en réglementant davantage que les choses seront rétablies.

Quant aux technologues (diplômés du collégial qui ont suivi des cours plus avancés en mathématiques, en théorie de l'ingénierie ainsi qu'en sciences appliquées), ceux-ci ne peuvent pas, dans certains cas, exercer leur profession s'ils n'acquièrent pas les certificats de compétence délivrés par la CCQ, et ce, malgré qu'ils soient encadrés par le système professionnel et que le *Code des professions* leur reconnaisse l'exercice d'activités professionnelles au paragraphe r) de l'article 37. Si le gouvernement du Québec désire favoriser l'innovation, celui-ci doit reconnaître le droit, aux technologues diplômés du réseau collégial du Québec, d'exercer leur profession et clairement les exclure de toute obligation d'obtention de carte de compétence lors de l'exercice de leurs activités professionnelles. La loi doit être absolument clarifiée à cet égard puisque malgré la mise en place d'un Commissaire de l'industrie de la construction à l'époque pour s'occuper des problèmes d'interprétation de la loi R-20, l'histoire démontre que certains de ses jugements se sont inscrits en faux avec l'esprit de la loi. Un jugement récent de la Cour supérieure du Québec opposant l'Ordre des arpenteurs-géomètres du Québec et la Commission de la construction du Québec en fait l'éloquente démonstration.<sup>14</sup> L'assujettissement pendant plusieurs années de

<sup>13</sup> Centre de la productivité et de la prospérité. *Productivité et prospérité au Québec, Bilan 2010*, HEC Montréal, 2010, 74 p.

<sup>14</sup> *Ordre des arpenteurs-géomètres du Québec c. Commission de la construction du Québec*, [2009] QCCS 1314 (CanLII).

certaines compétences exclusives au métier d'arpenteur-géomètre s'avère un exemple frappant de « débordement réglementaire » qui se fait aux dépens de certains entrepreneurs et de ces travailleurs, pourtant régis par un ordre professionnel. Ce type de situation affecte grandement le niveau de productivité des entreprises québécoises, crée de la confusion, des coûts supplémentaires et du dédoublement de personnel.

C'est pourquoi nous recommandons :

Qu'aucun autre secteur industriel ou corps de métiers supplémentaire ne soit assujéti à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*.

Que la CCQ émette une directive claire en ce sens et en assure le respect sur le terrain, conformément à la Loi et à la jurisprudence en la matière.

Que le ministère du Travail reconnaisse le droit de pratique des technologues dûment formés dans le réseau collégial du Québec, sans qu'ils aient à acquérir une carte de compétence et qu'à cet égard, des clarifications réglementaires soient apportées.

---

## Conclusion

Il y a trop longtemps que les PME québécoises attendent une réforme en profondeur de l'industrie de la construction. Ce système unique en Amérique du Nord a des impacts négatifs sur la productivité, sur la création d'emploi, sur le développement économique du Québec et sur les travailleurs. Ultimement, ce sont tous les Québécois qui en paient le prix, prix qui s'élève à plusieurs milliards de dollars chaque année.

Nous soulignons donc le courage du gouvernement d'aller de l'avant avec le dépôt du projet de loi no 33 : *Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction*. Nous invitons la ministre du Travail et les élus à aller jusqu'au bout et à ne pas se laisser influencer par les pressions qui pourraient être exercées pour que le législateur fasse marche arrière.

Nous soulignons les avancées notoires que représentent certaines finalités de ce projet de loi:

- ▶ Conventions collectives sur quatre ans au lieu de trois
- ▶ Élimination du « placement » syndical
- ▶ Modification de la gouvernance de la Commission de la construction du Québec, notamment en intégrant quatre membres indépendants et en créant un comité de la gouvernance et de l'éthique;
- ▶ Révision des métiers et occupations
- ▶ Modifications au mode de scrutin.

Nous invitons, tout de même, le législateur à apporter certaines modifications afin que les objectifs poursuivis dans ce projet de loi se traduisent en résultats concrets sur le terrain. Il est primordial de rebâtir le lien de confiance entre la CCQ et les PME.

Ainsi, nous encourageons le législateur à poursuivre ses efforts et sa réforme de l'encadrement du secteur de la construction notamment :

- En abrogeant l'obligation de syndicalisation
- En enchâssant dans la Loi, l'obligation non seulement de réviser, mais également de diminuer le nombre de métiers de compétences soit réformé en profondeur.
- En prévoyant dans la Loi, l'obligation de réformer en profondeur le système d'obtention des certificats de compétence
- En adoptant des dispositions qui permettront d'éliminer toute interférence syndicale dans le placement et le référencement de main-d'œuvre
- En mettant sur pied un système convivial où les employeurs pourront avoir accès aux noms des travailleurs disponibles
- En clarifiant la réglementation de façon à ce qu'aucun autre secteur industriel ou corps de métiers supplémentaire ne soit assujéti à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main- d'œuvre dans l'industrie de la construction.*

Il en va de l'intérêt non seulement des PME et des travailleurs œuvrant dans ce secteur, mais également, de l'ensemble des Québécois.