



**fccq** | Fédération des chambres  
de commerce du Québec

**Projet de loi no 33**  
**Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de**  
**l'industrie de la construction**

Position de la FCCQ dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques  
de la Commission de l'économie et du travail

25 octobre 2011

## **Présentation de la FCCQ**

Regroupant plus de 150 chambres de commerce, la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) est le plus important réseau de gens d'affaires et d'entreprises au Québec. Fondée en 1909, la FCCQ représente aujourd'hui plus de 60 000 entreprises et 150 000 gens d'affaires exerçant leurs activités dans tous les secteurs de l'économie et sur l'ensemble du territoire québécois.

Plus important réseau de gens d'affaires et d'entreprises au Québec, la FCCQ est l'ardent défenseur des intérêts de ses membres au chapitre des politiques publiques, favorisant ainsi un environnement d'affaires innovant et concurrentiel.

Forte de cet important réseau d'hommes et de femmes d'affaires, la FCCQ consacre son énergie à sa mission première qui est de contribuer au développement économique du Québec et de ses régions en se portant à la défense de la liberté d'entreprendre. La FCCQ est l'ardent défenseur des intérêts de ses membres au chapitre des politiques publiques, favorisant ainsi un environnement d'affaires innovant et concurrentiel.

## **L'intérêt de la FCCQ**

La FCCQ regroupe la plupart des grands donneurs d'ouvrage du secteur privé. Par le truchement des chambres de commerce locales et régionales, la FCCQ regroupe aussi un grand nombre de petits et moyens donneurs d'ouvrage. En abordant ce dossier, la FCCQ s'exprime donc principalement au nom des donneurs d'ouvrage du secteur privé.

Les donneurs d'ouvrage ont deux préoccupations :

1. que l'industrie québécoise de la construction leur permette de réaliser des projets industriels et commerciaux à des coûts compétitifs par rapport à ceux qui prévalent dans les juridictions voisines;
2. que l'industrie de la construction soit en mesure de répondre aux besoins des donneurs d'ouvrage, en temps utile, notamment dans le secteur industriel, dans toutes les régions du Québec.

Maintenant, quel est le rapport entre l'intérêt des donneurs d'ouvrage du secteur privé, tel que défini ci-haut, et l'intérêt économique supérieur du Québec?

1. Les donneurs d'ouvrage sont ceux qui décident et financent les projets de construction dans les secteurs commercial et industriel de l'industrie de la construction.
2. Tout comme les biens d'équipement, les dépenses en construction sont une composante importante de la formation brute de capital fixe.
3. Enfin, l'investissement privé est le moteur du PIB.

## Introduction

D'entrée de jeu, la FCCQ salue le dépôt du projet de loi 33. Le projet de loi répond à la grande majorité des inquiétudes soulevées par la Fédération lors de la consultation sur la construction menée par le ministère du Travail et la Commission de la construction (CCQ) en juillet dernier. Tel que nous l'avons souhaité, nous félicitons la Ministre et la CCQ d'avoir donné suite sans délai aux conclusions du rapport rendu public en septembre dernier.

À notre avis, l'élimination du placement syndical et son remplacement par le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction, administré par la CCQ, réduira grandement les nombreux irritants dont nous ont fait part nos membres.

Les modifications apportées en matière de gouvernance de la Commission de la construction du Québec, l'allongement de la durée des conventions collectives de l'industrie de la construction à quatre ans, la participation de toutes les associations représentatives aux négociations et la consultation des donneurs d'ouvrage lors de ces moments importants (ou cruciaux) représentent également des progrès notoires.

Enfin, mais non le moindre, les modifications suggérées pour améliorer la transparence au chapitre des fonds en matière d'indemnisation et de formation des salariés de l'industrie de la construction, de même que la diffusion des états financiers des associations syndicales et d'employeurs sont applaudies par la FCCQ.

Nous avons néanmoins quelques réserves sur les propositions en ce qui concerne la détermination d'un mécanisme de révision des activités comprises dans un métier ou une occupation spécialisée de l'industrie de la construction et l'évaluation quinquennale de l'évolution de cette industrie.

Nous tenons à souligner aux membres de la Commission que, pour préparer ce mémoire, nous avons sollicité les contributions de nos membres, en les invitant à nous raconter leurs expériences eu égard aux sujets qui font l'objet de la consultation. Ainsi ce mémoire se fonde sur une dizaine « d'histoires vécues » qui sont représentatives des expériences de nos membres. Elles recourent d'ailleurs celles qui ont été racontées par les témoins à la Commission d'enquête sur la Société Papiers Gaspésia (ci-après : Commission sur la Gaspésia).<sup>1</sup>

---

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

Nous aborderons ainsi dans l'ordre les éléments suivants :

1. La composition du conseil d'administration et des comités de la CCQ
2. Les conventions collectives
3. La transparence des associations
4. Les fonds de formation
5. Le service de référence
6. Les activités comprises dans un métier ou une occupation spécialisée
7. Le système de votation

## **1. La composition du conseil d'administration et des comités de la CCQ**

Dans les conseils d'administration, les membres indépendants ont un rôle essentiel à jouer : apporter une perspective qui n'est pas conditionnée par les intérêts de l'une ou l'autre des parties prenantes et qui place l'intérêt de l'entreprise à l'avant plan. En transposant cette perspective au conseil d'administration de la CCQ, un membre indépendant serait motivé par la croissance de l'industrie dans son ensemble et non par les intérêts des employeurs ou des travailleurs. Par exemple, il pourrait s'agir d'universitaires dans les disciplines du management (ressources humaines, productivité) ou du génie civil.

Compte tenu de leur intérêt bien circonscrit pour l'industrie, la FCCQ n'est pas convaincue que les donneurs d'ouvrage doivent être représentés au CA de la CCQ. C'est plutôt en d'autres lieux qui correspondent mieux à leurs intérêts, que les donneurs d'ouvrage devraient pouvoir intervenir.

En réduisant de 17 à 15 le nombre de membres du conseil d'administration de la CCQ, et en introduisant des membres indépendants tel que défini à l'article 4 du projet de loi 33, nous sommes d'avis que la CCQ s'est donné plus de latitude tout en s'éloignant de la division traditionnelle entre représentant des employeurs et des travailleurs.

Il en est de même de l'article 7 créant au sein du conseil d'administration de la CCQ un comité de gouvernance et d'éthique et un comité de vérification. Nous comprenons que cet article vient enchâsser dans la loi une réalité qui existe depuis quelques années déjà. L'éthique est notamment une des dimensions incontournable de la gestion d'aujourd'hui, et la FCCQ milite depuis plusieurs années pour que les organisations s'imprègnent de ce principe.

## **2. Les conventions collectives**

Les donneurs d'ouvrage dans les secteurs industriel et commercial s'intéressent de près aux coûts comparatifs de construction. Plusieurs d'entre eux possèdent des établissements dans plusieurs provinces du Canada, et pour certains, dans plusieurs états américains. Dans le secteur commercial, notamment, plusieurs grandes chaînes font construire et exploitent des immeubles semblables dans différentes provinces et différents états.

La FCCQ ne conçoit pas à priori les donneurs d'ouvrage comme ayant un rôle direct dans la négociation à l'échelle de l'industrie. Ce processus appartient aux parties

patronales et syndicales. Les donneurs d'ouvrage sont assez occupés à gérer leur propre industrie, quelle qu'elle soit, sans se mettre à gérer une industrie en amont. Imagine t-on, par exemple, les détaillants en alimentation intervenir dans la négociation des conventions collectives des transformateurs alimentaires? Imagine t-on l'industrie de la construction intervenir dans la négociation des conventions collectives des scieries ou des travailleurs de la forêt? Pas vraiment. Les donneurs d'ouvrage pourraient plutôt jouer un rôle en amont et en aval de la négociation sectorielle.

Les articles 33 et 34 du projet de loi 33 offrent aux donneurs d'ouvrage la possibilité d'être consultés à l'occasion de la négociation pour la conclusion d'une convention collective applicable aux salariés qu'elle représente. C'est une option qui laisse le choix ou non d'y participer, ce qui nous satisfait pleinement. De cette manière, il est possible aux donneurs d'ouvrage, par exemple, de s'inspirer d'études qui comparent les coûts de main-d'œuvre en construction entre le Québec et des provinces ou états comparables. Cette étude périodique serait analogue à celle que produit l'Institut de la Statistique du Québec avant chaque ronde de négociation entre le gouvernement et le secteur public.<sup>2</sup> L'étude fournirait aux parties négociantes, ainsi qu'aux donneurs d'ouvrage, un portrait juste des conditions de travail qui ont cours aux alentours du Québec. Elle servirait ainsi à baliser la négociation.

Cet article répond à une des préoccupations de la Fédération. Plusieurs de nos membres s'inquiétaient du fait que les parties patronale et syndicale ne peuvent décider à elles seules du coût de la main-d'œuvre dans la construction, dans la mesure où elles n'assument pas seules les conséquences de cette décision. La solution proposée permettrait de reconnaître que la convention collective négociée par les parties a des impacts importants sur des tiers.

En outre, du point de vue des donneurs d'ouvrage, plus la convention est longue, moins grande est la fréquence théorique maximale des conflits de travail susceptibles d'interrompre ou de retarder des projets d'investissement. La FCCQ appuie donc l'article 40 qui fixe à 4 ans la durée des conventions collectives. Nous aurions bien sûr souhaité que cette durée de 4 ans soit minimale – la durée de la convention est une variable qui pourrait faire partie des objets de la négociation – mais elle assure néanmoins une meilleure prévisibilité aux donneurs d'ouvrage.

### **3. La transparence des associations**

Le dépôt ou la publication d'états financiers vérifiés est un moyen de favoriser la transparence des organisations. Le devoir de transparence incombe à n'importe quel organisme, public ou privé, dont l'essentiel du financement provient d'une taxe ou d'une cotisation obligatoire mandatée par une loi. Ce devoir de transparence nous paraît être une contrepartie juste et raisonnable à l'obligation faite aux personnes (physiques et morales) de payer des taxes générales ou des cotisations spécifiques à un organisme.

Les associations syndicales, qui bénéficient d'une cotisation obligatoire, répondent à cette définition puisqu'elles bénéficient à la fois d'une adhésion et d'une cotisation obligatoires. Les trois associations patronales sectorielles sont à adhésion volontaire.

---

<sup>2</sup> Voir à ce sujet: Institut de la Statistique du Québec, « Rémunération des salariés – État et évolution comparés 2010 ». [http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/remuneration\\_salarie.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/remuneration_salarie.htm)

Néanmoins, elles sont financées, dans une proportion que nous ignorons, par l'AECQ qui, elle, bénéficie d'une adhésion et d'une cotisation obligatoire. Une part significative de leur financement provient donc, indirectement, d'une cotisation obligatoire. Pour cette raison, dans la mesure où cette part représente l'essentiel de leur financement, elles devraient être assujetties au devoir de transparence.

Pour la FCCQ, tous les organismes mandatés par une loi, qui tirent, directement ou indirectement, l'essentiel de leur financement d'un transfert ou d'une cotisation obligatoire, devraient avoir le même devoir de transparence que les organismes publics. L'article 57 du projet de loi, qui ajoute l'article 93.1 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* (L.R.Q., chapitre R-20), répond entièrement à nos attentes.

#### **4. Les fonds de formation**

Ce même article permet à la CCQ de se doter et d'administrer deux fonds, soit celui d'indemnisation et celui de formation des salariés de l'industrie de la construction. Ce deuxième fonds attire particulièrement notre attention.

Ce fonds, constitué des cotisations versées par les employeurs, doit servir à la formation de tous les travailleurs afin de s'adapter aux changements technologiques et répondre aux besoins croissants de main-d'œuvre spécialisée. Nous apprécions le fait que l'addition des articles 93.6 à 93.8 au chapitre (voir référence ci-haut) R-20 vienne clarifier la mise en place et la gestion de ce fonds.

Compte tenu des témoignages entendus lors de la consultation auprès de nos membres, nous espérons que la CCQ pourra faire fi des tensions qui surviennent au chapitre de la formation à cause de la concentration de certains syndicats dans des secteurs clés. Dans bien des métiers stratégiques – il y en a 13 au Québec – plus de 80% des ouvriers se trouvent dans le même syndicat. Comment pouvons-nous nous assurer que ces quasi-monopoles ne se reflètent pas dans le choix des formations offertes aux travailleurs ? Il ne faudrait pas que ce système soit utilisé afin de perpétuer l'absence de pluralité syndicale dans les secteurs où on observe la plus grande concentration. La CCQ doit, conformément à la loi, s'assurer du fonctionnement d'un régime de formation qui accorderait en tout temps la primauté aux travailleurs, permettant ainsi d'éviter les dérives corporatistes.

#### **5. Le service de référence**

L'article 63 du projet de loi à l'étude est bien sûr l'élément clé de cette modification législative.

La mainmise des syndicats de métier sur la fonction de placement des travailleurs sur les chantiers a pour effet de pratiquement éliminer le recrutement direct de travailleurs sur les chantiers industriels et d'évincer les employeurs d'une fonction stratégique : la dotation en personnel.

Même en présence d'une convention collective unique à l'échelle des secteurs industriel ou commercial de l'industrie de la construction, la productivité sur un chantier est

déterminée aussi par les performances et la productivité des travailleurs individuels sur les chantiers. Quand le placement dépend des syndicats, ceux-ci décident en pratique de la productivité et des coûts sur chaque chantier. C'est un pouvoir démesuré.

En dépit des dispositions du chapitre R-20 qui permettent aux entrepreneurs d'embaucher directement des employés, ce mode de recrutement est en réalité pratiquement inexistant sur les chantiers industriels, de sorte que les agents syndicaux y contrôlent l'offre de main-d'œuvre. La réalité des chantiers industriels est que presque tous les travailleurs y sont placés par les agents syndicaux. Rares sont les cas où un employeur professionnel embauche directement du personnel occasionnel, en marge des agents syndicaux.

Ce faisant, les syndicats de métier, par le truchement de leurs bureaux de placement et agents syndicaux, remplissent une fonction qui va au-delà de la fonction normale d'un syndicat et s'apparente à celle d'une agence de placement de main-d'œuvre temporaire, comme il en existe pour toutes sortes d'occupations hors du secteur de la construction.

Les agents syndicaux qui détiennent les pouvoirs d'assignation des ouvriers ont un pouvoir de vie ou de mort sur les chantiers. Rappelons que dans 13 corps de métier, plus de 80% des travailleurs sont représentés par un seul syndicat. Les organisations syndicales de métiers ont un levier important sur la capacité des entrepreneurs de respecter leurs échéanciers, et par conséquent leurs budgets.<sup>3</sup>

Le travail dans la construction est fait d'une succession discontinue de projets. En passant d'un chantier à l'autre, un travailleur va également souvent passer d'un employeur à l'autre. Rares sont les entrepreneurs qui ont suffisamment de contrats dans la même région pour garder leurs équipes de travailleurs à l'année longue. Ainsi, peu d'entrepreneurs professionnels ont investi dans les fonctions de dotation en personnel (recrutement, sélection et rétention de leurs travailleurs), comme le font des employeurs d'autres secteurs, qui gardent leurs ressources à l'année longue.<sup>4</sup> C'est pourquoi il est compréhensible que les employeurs professionnels sous-traitent la fonction de recrutement et de sélection à une sorte d'intermédiaire du marché qui apparie les compétences offertes et celles demandées.

La nature de l'industrie de la construction (R-20 plutôt que Code du travail, etc.) ne justifie pas que l'on confie la fonction de dotation en personnel aux syndicats. Ceux-ci ont investi cette fonction en raison de leur lien privilégié avec leurs membres. Mais dès lors qu'il existe des alternatives, les employeurs vont tourner vers elles.

C'est pourquoi la FCCQ applaudit sans réserve les dispositions du projet de loi 33 qui excluent les syndicats de la fonction de dotation.

## **6. Les activités comprises dans un métier ou une occupation spécialisée**

---

<sup>3</sup> Cité par Denis Lessard dans « La corruption proche de la construction », La Presse, 10 mars 2009.

<sup>4</sup> « Surtout, mais non exclusivement, dans les secteurs « génie civil et voirie » et « industriel », les entrepreneurs ont historiquement presque totalement abdiqué leurs droits et prérogatives de recruter et de sélectionner la main-d'œuvre qu'ils embauchent. Pénuries de mains-d'œuvre, quasi-monopoles syndicaux dans certains métiers, bureaux de placement syndicaux, alliés à la petite taille des entreprises, sont autant de facteurs expliquant ce comportement patronal fort répandu chez nous et ailleurs en Amérique du Nord. » Commission sur la Gaspésia, page 97.

L'intérêt des donneurs d'ouvrage pour les questions liées à la juridiction des métiers découle de leurs deux préoccupations : les coûts de construction et la disponibilité de l'offre. Le cloisonnement des métiers est l'expression d'une « culture de la pointe de tarte ». La Commission sur la Gaspésia avait bien cerné les racines du problème.<sup>5</sup>

Le problème de sur-cloisonnement ne dépend pas des individus en place. Il se produit quand le législateur établit un cadre réglementaire qui laisse aux représentants d'un métier, d'une occupation ou d'une profession, le privilège de déterminer les frontières de leur champ de compétence. Si le donneur d'ouvrage se satisfait d'un travailleur polyvalent, n'est ce pas là le véritable test de la qualité du travail que celui-ci peut accomplir?

L'article 73 du projet de loi 33, qui modifie l'article 123 du chapitre R-20, propose qu'un règlement visant à déterminer les activités comprises dans un métier ou dans une occupation spécialisée doit faire l'objet d'un rapport de la Commission tous les cinq ans, et que ce rapport doit porter sur l'opportunité de réviser ce règlement et accompagné, s'il y a lieu, de propositions de modifications. Cet article rejoint la demande de la FCCQ que le chapitre R-20 reconnaisse le principe selon lequel l'innovation dans l'organisation du travail de construction est souhaitable dans le but ultime de favoriser une amélioration continue de la productivité sur les chantiers. Voilà, à notre avis, une manière de fournir un contrepoids essentiel à la « culture de la pointe de tarte » qui conditionne actuellement la discussion sur la juridiction des métiers.

Nous aurions par contre souhaité que le projet de loi aille plus loin et qu'il reconnaisse la légitimité du chevauchement entre les juridictions de différents métiers. Dans la vie courante d'un grand chantier, notamment en région éloignée, le gain de productivité serait énorme. Plutôt que de viser des cloisons étanches entre les métiers et occupations, qui obligent les employeurs à retenir et payer les services d'un travailleur pendant plusieurs heures pour une intervention très brève, nous aurions aimé voir dans le projet de loi des dispositions autorisant les travailleurs des différents métiers à effectuer des tâches en dehors de leur juridiction normale.

## **7. Le système de votation**

Au scrutin syndical de 2009, 8,6% (10 807/125 803) du nombre potentiel de votants ont exercé leur droit de vote. Manifestement, le système actuel ne réussit pas à inciter les travailleurs à exercer leur droit de vote.

L'explication de l'abstentionnisme élevé serait double. D'une part, en raison de la présomption de vote, le travailleur qui se présente à un bureau de vote trahit son intention de quitter son syndicat en place, ce qui le rend vulnérable à de l'intimidation ou

---

<sup>5</sup> « Les juridictions de métiers et d'occupations constituent un véritable panier de crabes. Elles sont le résultat du réflexe fondamental chez les gens de métiers et d'occupations de protéger leurs emplois, leurs métiers et leurs occupations en se réservant jalousement et avec force le maximum d'heures de travail, et donc de revenus de travail, pour un certain nombre de tâches précises qu'ils considèrent de leur compétence exclusive [...]. Ces désaccords entre gens de métiers et d'occupations différents, dits conflits de juridiction de métiers ou d'occupations ou conflits de compétence, surviennent entre deux ou plusieurs syndicats ou unions de métier ou d'occupations, de même allégeance syndicale ou non et l'enjeu en est clairement de déterminer qui exécutera les tâches en litige. ». Rapport sur la Gaspésia, page 224.

des représailles. Mais, d'autre part, il faut ajouter que ces représailles, ou ces menaces de représailles, sont rendues possibles quand un syndicat domine la représentation d'un métier et y contrôle le placement. Quand un métier est dominé à 80 ou 90 pour cent par un local syndical, que les travailleurs comptent sur le placement syndical pour trouver du travail et que les employeurs s'adressent au syndicat dominant pour trouver de la main-d'œuvre, alors un travailleur doit être drôlement hardi (ou téméraire) pour quitter le syndicat dominant et se joindre à un syndicat qui ne contrôle pas de chantier dans son métier. Ainsi, le problème du système de votation est relié à celui du placement syndical.

Nous appuyons l'article 25 du projet de loi qui instaure le vote secret afin de garantir le pluralisme syndical. Le secret du scrutin est une condition nécessaire, mais non suffisante à l'exercice de la liberté syndicale. En supprimant le placement syndical, tel que proposé par le projet de loi 33, le gouvernement supprime par la même occasion la principale raison qui freine la participation au scrutin de ceux qui seraient susceptibles de changer leur allégeance.

## **Conclusion**

La préparation de ce mémoire nous a amenés à lire le rapport de la Commission sur la Gaspésia, publié en 2005. Nous avons été à la fois éclairés et consternés. Éclairés, parce que ce rapport raconte en détail des phénomènes, avérés sur le chantier de la Gaspésia, que vivent les donneurs d'ouvrage dans le secteur industriel à travers le Québec. Éclairés aussi par la justesse de son analyse, que nous partageons en grande partie. Consternés enfin, parce qu'en dépit de la gravité des problèmes relatés par cette Commission d'enquête, le gouvernement n'a pas agi, en six ans, pour réformer l'industrie de la construction.

Nous nous demandons en juillet dernier ce qu'il fallait de plus au gouvernement pour agir de manière décisive. Nous nous réjouissons de la détermination des intervenants à changer les façons de faire dans le respect des opinions de chacun. Les enjeux sont importants et nous sommes convaincus que nous avons tous à gagner à travailler collectivement à faire de la construction au Québec une industrie plus productive et plus efficiente.