

MÉMOIRE

25 octobre 2011

**PRÉSENTÉ PAR LA
CORPORATION DES MAÎTRES ÉLECTRICIENS DU QUÉBEC
À LA COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL**

DANS LE CADRE DE LA CONSULTATION SUR LE PROJET DE LOI 33



INTRODUCTION

La Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ), créée en 1950 par une loi reconnue d'ordre public, a pour but d'augmenter la compétence de ses membres, au nombre d'environ 3 200, en vue d'assurer au public une plus grande sécurité, de réglementer leur discipline et leur conduite dans le métier, de faciliter et d'encourager leur formation.

Les entrepreneurs électriciens et leurs salariés effectuent près de 14 % des heures travaillées dans l'industrie de la construction.

La CMEQ siège au conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec (CCQ) et au conseil d'administration de l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ).

La CMEQ remercie la Commission de l'économie et du travail pour son invitation à lui transmettre ses représentations sur le contenu du projet de loi 33, loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement dans l'industrie de la construction.

Nous aurions voulu présenter un document plus étoffé mais le court laps de temps entre l'invitation et notre heure de présentation nous en a empêchés. Toutefois, le document résume l'essentiel de notre position.

La CMEQ a déjà fait savoir qu'elle endossait, dans son ensemble, les mesures contenues dans le projet de loi 33.

Compte tenu du temps qui nous est accordé devant cette Commission, nous nous limiterons à vous formuler, dans le cadre de ce mémoire, nos préoccupations ou suggestions sur certains sujets contenus dans le projet de loi.

LE PLACEMENT SYNDICAL

En 2005, la Commission d'enquête sur les dépassements de coûts et de délais du chantier de la Société Papiers Gaspésia de Chandler expliquait, dans son rapport, que si le pluralisme syndical constitue la base de notre régime de relations du travail unique en Amérique du Nord, il comprend aussi des désavantages (concurrence syndicale, discrimination) qui doivent être compensés par un encadrement législatif et réglementaire¹.

Cette Commission d'enquête ajoutait que :

« quand certains éléments du monde syndical prônent ouvertement, l'avènement du monopole syndical dans l'industrie, les conséquences sont nettement dysfonctionnelles, voire dangereuses.

En plus de comporter les inconvénients propres à tout monopole (contrôle des prix, contrôle de l'offre, etc.), le monopole syndical dans la construction mène inévitablement :

- à la dépendance des travailleurs, des entrepreneurs, du maître d'œuvre et même du donneur d'ouvrage face aux diktats du détenteur du monopole, surtout en contexte d'atelier fermé.
- Au contrôle réel du chantier de construction, vu les grands pouvoirs que tire le détenteur du monopole de l'existence des juridictions exclusives de métier sur certains travaux de construction ;
- à l'exploitation du haut degré de vulnérabilité et de fragilité de l'industrie de la construction et à des hausses de coûts et de délais; la dépendance s'accroît et les probabilités de malversations de toutes sortes augmentent². »

¹ Rapport de la Commission sur la Gaspésia, page 210

² Rapport de la Commission sur la Gaspésia, page 210-211

Sur le sujet, cette Commission recommandait, en 2005 :

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

La commission d'enquête précisait que la « CCQ reconnaît effectuer environ 5 % des références et elle reconnaît les difficultés inhérentes à une amélioration substantielle à ce chapitre ». ³

En 2011, 6 ans plus tard, le groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction en arrive à des conclusions similaires :

« Le placement syndical est une forme exacerbée de référence de la main d'œuvre par laquelle une association syndicale peut contrôler l'offre de travail, exercer des pressions sur un employeur en vue de le contraindre à n'embaucher que les travailleurs inscrits sur la liste qu'elle lui soumet ou, dans certains cas, de l'empêcher de faire des mises à pied au moment opportun. En outre, un tel contrôle s'accompagne souvent de l'interdiction faite au travailleur, par son syndicat, d'être embauché directement par son employeur ou de chercher à l'être. » ⁴

L'élimination du placement syndical est la pièce maîtresse du projet de loi 33. Le titre du projet de loi 33 « Loi éliminant le placement syndical... » reflète bien de la volonté du gouvernement de redonner « aux employeurs deux droits fondamentaux compromis par ces pratiques déloyales : le droit d'embaucher et de mettre à pied en fonction de leurs besoins et le droit de gérer leur main-d'œuvre. » ⁵

La solution retenue par le gouvernement sur l'abolition du placement syndical s'inspire des recommandations formulées par le groupe de travail ⁶ dont on trouve le résultat à l'article 63 du projet de loi qui nous réfère à l'article 107 de la *Loi sur les relations du travail*.

³ Rapport de la Commission sur la Gaspésie, page 223

⁴ Rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction, page 8

⁵ Rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction, page 8

⁶ Rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction, page 9-11

Toutefois, nous avons des réserves sur le fonctionnement du service de référence tel que proposé par le projet de loi 33. Le système proposé est tellement lourd que le projet de loi risque de ne pas rencontrer les objectifs poursuivis. Tous les employeurs, sans distinction, sont également visés sans tenir compte de leur taille, de leurs secteurs d'activités ou des chantiers sur lesquels ils travaillent. Le système proposé est gigantesque par le nombre de transactions d'embauche, de licenciement ou de mise à pied à superviser par la CCQ ou par la démesure administrative inhérente (30 000 employeurs et 150 000 salariés impliqués dans un même système).

Pourtant, le groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction reconnaissait qu' :

« on trouve la référence syndicale principalement dans les secteurs industriel, institutionnel et commercial, ainsi que dans celui du génie civil et de la voirie »⁷.

Passons en revue les moyens actuels mis à la disposition des entrepreneurs désireux d'embaucher des salariés.

Sous le paragraphe « Enjeux » de la fiche préparée par le ministère du Travail et mise à la disposition des intervenants qui se sont présentés devant le groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction, il est écrit qu' :

« au Québec, il est possible pour un entrepreneur de l'industrie de la construction de recruter de la main d'œuvre de différentes façons :

1. Embaucher lui-même ses travailleurs (80 % des embauches) ;
2. Faire appel au système de référence de la CCQ (5 % des embauches selon la Commission sur la Gaspésie) ; ou
3. Contacter un syndicat qui lui fournit la main d'œuvre demandée (15 % des embauches selon le groupe de travail). »

⁷ Rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction, page 8

Le groupe de travail va plus loin en précisant que :

« la principale source de recrutement pour les entreprises de cinq salariés et moins est le contact direct entre le salarié et l'employeur⁸. » (Point 1 mentionné ci-dessus)

La source de recrutement pour l'entreprise qui embauche elle-même ces employés provient de la liste d'anciens employés, de curriculum vitae déposés au bureau de l'entreprise, d'annonces placés dans les journaux, de références données par des confrères ou de références fournis par la CCQ, si imparfaites soient-elles, etc.)⁹. Pour ces entreprises, le placement syndical n'est absolument pas une réalité quotidienne. Selon le groupe de travail¹⁰, le placement syndical est pratiqué là où il rapporte le plus et où la mobilité des employeurs est la plus élevée. Le placement syndical cible ses activités et le projet de loi doit tenir compte de cette réalité.

Consultons le tableau suivant :

Régions administratives de la CMEQ	Nombre d'entreprises en électricité	Nombre d'entreprises en électricité qui embauchent 5 employés et plus	Nombre d'entreprises en électricité qui n'embauchent aucun salarié
Abitibi-Témiscamingue – Baie-James	54	10	5
Centre-du-Québec	95	15	11
Côte-Nord	29	8	4
Estrie	117	15	13
Gaspésie – Les-Îles	42	2	3
Lanaudière	248	18	33
Laurentides	636	64	90
Longueuil – Sorel	262	32	41
Mauricie	110	24	11
Montréal	521	76	84
Outaouais	154	15	23
Québec	396	66	36
Rimouski	38	6	7
Saguenay – Lac-St-Jean	95	28	14
Sainte-Anne-de-la-Pocatière	43	4	2
Vallée Yamaska	148	16	15
Valleyfield	247	35	21
TOTAL (17 régions) :	3 235	432	413

⁸ Rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction, page 8

⁹ Rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction, page 8

¹⁰ Rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction, page 9

Il est révélateur de constater que sur 3 235 entreprises en électricité au Québec, seulement 432 entreprises embauchent 5 salariés et plus alors que 413 entreprises n'embauchent aucun salarié. Il faut en conclure que la très grande majorité des entreprises en électricité et par extension les entreprises en construction embauchent directement leurs salariés. Ces entreprises n'ont pas à faire les frais de mesures globales qui visent à abolir le placement syndical. Ces mesures doivent être ciblées là où le problème existe.

Nous estimons qu'il faut revoir le concept de référence de main-d'œuvre proposé par la loi 33 et géré par la CCQ afin de permettre, en temps réel, à l'employeur désireux d'embaucher un salarié, d'avoir accès aux salariés réellement disponibles et possédant les compétences et l'expérience recherchées.

Sur le système actuel de référence de main-d'œuvre de la CCQ, le groupe de travail « constate, à ce jour, l'impuissance de la CCQ à organiser un service de référence de main-d'œuvre capable de concurrencer les associations syndicales, même si elle dispose de tous les outils pour offrir un service moderne et à jour depuis plusieurs années.¹¹ »

Les entrepreneurs vous diront que le système actuel de référence de main-d'oeuvre administré par la CCQ ne peut être efficace parce qu'il n'est pas basé sur des données fiables, complètes et à jour, en temps réel. À notre avis, le concept de référence proposé par le projet de loi 33 ne corrige pas cette situation.

Les données proviennent des entrepreneurs qui doivent, en vertu d'un règlement, rapporter à la CCQ toute embauche, mise à pied ou licenciement de travailleurs. Ce règlement est peu respecté. Déjà, la CCQ n'arrive pas à traiter rapidement les données transmises par les entrepreneurs. Même si le règlement était respecté, les références de main-d'œuvre demeureraient peu fiables parce qu'il y aura toujours un délai administratif entre la réception d'une information et son traitement.

Il est également impossible pour la CCQ d'attester de la disponibilité des salariés dont elle soumet les noms à un entrepreneur à titre de référence de main-d'œuvre. Cette information appartient à chacun des salariés.

¹¹ Rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction, page 9

La conséquence est que la CCQ n'arrive pas à maintenir à jour des données fiables, complètes, à jour et en temps réel. C'est ce qui explique le peu de crédibilité que les entrepreneurs accordent à ce système de référence de main-d'œuvre.

La CCQ transmet donc régulièrement à un employeur éventuel une liste de noms de travailleurs qui ne sont pas disponibles. De plus, la liste de noms de salariés transmise par la CCQ ne contient aucune mention du parcours professionnel de ces salariés.

À notre avis, le système de référence de main-d'oeuvre de la CCQ doit être un moyen supplémentaire dont l'entrepreneur dispose pour embaucher lui-même directement ses salariés.

Le système de référence de main-d'œuvre de la CCQ doit être un lieu de rencontre, en temps réel, sans intervention directe de la CCQ (contrairement à ce que le projet de loi propose), entre l'entrepreneur qui veut embaucher un salarié et le salarié qui est disponible pour travailler. Un système de référence de main-d'œuvre efficace doit être la source d'une interrelation directe entre l'entrepreneur et le salarié. L'élaboration d'un site Internet interactif, développé et géré par la CCQ, mis à la disposition directe de l'entrepreneur et du salarié est la solution.

Chaque salarié inscrit sur un tel site Internet de la CCQ aurait accès à sa propre fiche et aurait la responsabilité d'y inclure les renseignements proposés par le logiciel et susceptibles d'intéresser un employeur à la recherche de main-d'œuvre, basés sur le modèle classique d'un curriculum vitae : expérience, formation, liste d'employeurs précédents, lieu de travail recherché, etc.

Le salarié aurait la responsabilité d'indiquer, dans sa fiche, la date de sa DISPONIBILITÉ, date qui correspond à la journée où il est prêt à travailler. La date de la disponibilité au travail du salarié ne serait valide que pour une période donnée déterminée, par règlement, par la CCQ. À la fin de la période donnée, le salarié, toujours à la recherche d'un emploi, pourrait lui-même déclarer à nouveau sa disponibilité. La notion de disponibilité ou de non disponibilité du salarié est essentielle au bon fonctionnement du système puisque seuls les noms des salariés dont la disponibilité est active seront affichés suite au déclenchement d'une recherche faite par

un entrepreneur désireux d'embaucher. La détermination d'une période donnée de disponibilité permet l'épuration du système de tous les salariés qui ne modifient pas leur statut de disponibilité (de disponible à non disponible) dans les cas, par exemple, d'emploi trouvé hors de l'industrie de la construction, de décès, de maladie, de voyage prolongé, etc.

De son côté, l'entrepreneur à la recherche de main-d'œuvre, aurait accès à la liste et aux données (curriculum vitae) des salariés qui se sont déclarés disponibles au travail par un outil de recherche que le logiciel développé par la CCQ mettrait à sa disposition. L'entrepreneur pourrait ainsi faire une recherche de salariés disponibles par métier, ville, région, expérience, mobilité, etc.

Suite aux résultats de sa recherche, l'entrepreneur communiquerait avec le salarié qui l'intéresse et le déclarerait « non disponible » en cas d'embauche directement sur le site de la CCQ. Les transactions d'embauche entre un salarié et un futur employeur seraient, de cette façon, aussi directes et efficaces que si le salarié avait soumis sa candidature au bureau de l'entreprise (Point 1 mentionné à la page 4).

En cas d'embauche, le salarié, tout comme l'entrepreneur, pourrait aussi être en mesure de déclarer sa « non disponibilité » si l'entrepreneur ne l'avait pas fait avant lui. Il aura intérêt à le faire puisque, malgré son embauche, des entrepreneurs continueraient de communiquer avec lui en raison de son statut de disponibilité toujours en vigueur sur le site Internet de la CCQ.

Si le salarié ou l'entrepreneur faisait défaut de modifier le statut de disponibilité du salarié, le logiciel géré par la CCQ modifierait automatiquement l'état de disponibilité du salarié (de disponible à non disponible) si le statut « disponible » du salarié n'était pas confirmé par le salarié lui-même après une certaine période de temps (exemple : 15 jours) proposée par le logiciel. Le salarié dont le statut de disponibilité deviendrait alors « non disponible » ne serait plus considéré comme un salarié à la recherche d'un emploi par le système de référence de main-d'œuvre.

En cas de licenciement ou de mise à pied du salarié par un employeur, le salarié seulement aurait la possibilité de déclarer sur le site de référence de main-d'œuvre de la CCQ, sa date de disponibilité et d'ajuster son statut de disponibilité en conséquence. Lui seul et non l'entrepreneur connaît le moment où il désire reprendre le travail.

Qu'un entrepreneur soit obligé de déclarer le licenciement ou la mise à pied d'un salarié à des fins de référence de main-d'œuvre est une procédure inutile si ce salarié n'est pas immédiatement disponible au moment où l'entrepreneur déclare le licenciement ou de la mise à pied.

C'est le salarié qui doit gérer son statut de disponibilité et non l'entrepreneur qui fait la mise à pied ou le licenciement car c'est, entre autres, la notion de disponibilité qui rend un système de référence de main-d'œuvre efficace.

Dans un tel système de référence de main-d'œuvre, le rôle de la CCQ consiste à concevoir et à administrer le site de référence de main-d'œuvre. Comme administrateur du site, la CCQ voit à l'application des règlements qui régissent l'utilisation du site et donne le support nécessaire aux utilisateurs. La CCQ n'est pas un acteur important dans l'établissement de la relation entre un entrepreneur et un salarié.

Les détenteurs d'un permis du bureau des permis de référence de main-d'œuvre auraient accès aux demandes de main-d'œuvre d'entrepreneurs que dans des cas déterminés par règlement, par exemple, sur des chantiers ou des lieux géographiques prédéterminés.

Si ce concept de référence de main-d'œuvre que nous proposons était retenu, il nous apparaît, entre autres, que les articles 107.09, 107.10 et 107.11 du projet de loi devraient être retirés du projet de loi et que les autres articles pertinents soient adaptés en conséquence. Finie la notion du numéro d'embauche fourni par la CCQ.

Étant donné ce concept même de référence de main-d'œuvre basé sur l'efficacité où l'entrepreneur et le salarié expriment eux-mêmes leurs besoins sans contrainte, l'article 119.0.2 qui vise à imposer une amende disproportionnée de 1 000 \$ à 2 000 \$ pour un employeur qui ne déclare pas ses besoins de main-d'œuvre n'a plus sa raison d'être.

Nous croyons vraiment que le système de référence de main-d'œuvre proposé par le projet de loi 33 est d'une lourdeur administrative inquiétante et qu'il sera tout à fait impossible pour la CCQ de remplir efficacement les obligations qui lui sont dévolues. La faisabilité et le coût d'opération nous inquiètent en raison du rôle spécifique réservé à la CCQ dans l'opération « Référence de main-d'œuvre » et à cause du nombre considérable de transactions d'embauche, de licenciement et de mise à pied qui surviennent chaque jour dans l'industrie de la construction.

GOVERNANCE DE LA CCQ

L'impact de la diminution, par le biais du projet de loi 33, du nombre de membres du conseil d'administration de la CCQ de 17 à 15 provoque nommément l'éviction de la CMEQ et de la CMMTQ du conseil d'administration et des comités qui en découlent.

Le projet de loi 33 donne priorité aux associations représentatives et aux associations d'employeurs impliquées dans le processus des relations du travail dans l'industrie de la construction lors de la nomination des membres du conseil d'administration de la CCQ.

Le dernier poste patronal disponible sera, selon le projet de loi 33, confié à un membre désigné par le ministre après consultation des associations des entrepreneurs spécialisés que le ministre considère représentatives.

Nous vous soumettons que la CMEQ et la CMMTQ méritent de participer à l'administration de la CCQ à cause de leur expertise (17 ans au sein du conseil d'administration de la CCQ), de leur taille (La CMEQ représente tous les entrepreneurs électriciens au Québec qui effectuent près de 14 % de toutes les heures travaillées dans l'industrie de la construction) et par leurs fonctions de mandataires de la Régie du bâtiment pour l'émission de licences d'entrepreneur en électricité et en plomberie.

Nous vous soumettons également qu'il est reconnu dans l'industrie que les associations d'entrepreneurs spécialisés dont fait état le projet de loi sont déjà représentées par l'Association de la construction du Québec dont la présence d'un représentant est assurée, par le projet de loi 33, au conseil d'administration de la CCQ.

Si le retour au statu quo est impossible, nous vous proposons de corriger cette iniquité en désignant nommément la CMEQ et la CMMTQ au paragraphe 3 de l'article 4 du projet de la loi. Le paragraphe 3 de l'article 4 pourrait se lire ainsi :

« [...] un, après consultation de la Corporation des maîtres électriciens du Québec et de la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec »

Une concordance de cette nature pourrait être appliquée à tous les articles qui en découlent dans le projet de loi.

L'une ou l'autre des corporations pourrait ainsi jouer un rôle actif au sein du conseil d'administration de la CCQ ou à d'autres comités de la CCQ.

AUTRES COMMENTAIRES

L'article 82 du projet de la loi précise que la CCQ peut faire des règlements exigeant que les heures du représentant désigné soient déclarées.

Ce nouveau pouvoir de la CCQ est surprenant étant donné que le représentant désigné d'une entreprise (et il ne peut que n'y avoir qu'un) est normalement le propriétaire de l'entreprise qui travaille avec ses outils. Actuellement, le représentant désigné n'a pas à déclarer ses heures de travail. Pourquoi le ferait-il ? L'intérêt de la CCQ dans un tel dossier est nébuleux. Pour les entreprises, il s'agirait d'un fardeau administratif supplémentaire inutile. En cas de mauvaise déclaration d'un représentant désigné, propriétaire de son entreprise, à quelles fins, la CCQ lui intenterait-elle une poursuite ? Poursuivre un entrepreneur contre lui-même ? Un contrôle inutile.

L'article 93.7 du projet de loi stipule que le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction est constitué des cotisations versées par les employeurs, déterminées par règlement du gouvernement, des intérêts produits par les sommes d'argent le constituant et de l'accroissement de son actif.

Il serait pertinent que le projet de loi indique que le montant de la cotisation déterminé par règlement du gouvernement soit basé sur les prévisions budgétaires de dépenses du Fonds en matière de formation compte tenu des actifs du Fonds.