

CET – 008M
C.P. – P.L. 33
Loi éliminant le
placement syndical

PROJET DE LOI N° 33

***Loi éliminant le placement syndical
et visant l'amélioration du fonctionnement
de l'industrie de la construction***

**Mémoire de l'Association provinciale des
constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ)**

Déposé à la Commission de l'économie et du
Travail de l'Assemblée nationale du Québec

OCTOBRE 2011



*Un réseau à la tête de l'industrie,
au cœur des gens!*

Table de matières

Introduction : une appréciation générale du projet de loi 33...page 2

Section 1 : le secteur résidentiel en bref...page 4

Section 2 : l'entente sur les clauses communes ou la loi du plus fort...page 6

Section 3 : la nationalisation des fonds de formation...page 10

Section 4 : le non placement syndical dans le secteur résidentiel...page 11

Section 5 : des juridictions de métiers figées dans le temps...page 14

Section 6 : le septième étage ou la limite du secteur de l'habitation...page 16

Section 7 : autres considérations...page 17

Conclusion : l'autre secteur...page 18

Introduction : une appréciation générale du projet de loi 33

L'objectif principal du projet de loi 33 est l'élimination des pratiques discriminatoires caractérisant l'embauche des salariés dans l'industrie de la construction.

Le projet de loi propose de plus des mesures visant l'amélioration du fonctionnement de cette industrie, notamment en ce qui concerne la gouvernance de la Commission de la construction du Québec (CCQ), le régime de négociation des conventions collectives, les fonds de formation et les juridictions des métiers.

Le projet de loi atteint-il les objectifs visés ?

Globalement, l'Association provinciale des constructeurs d'habitation du Québec Inc. (l'APCHQ) considère que non.

À notre avis, certaines des modifications proposées seront bénéfiques pour l'industrie, particulièrement les dispositions visant la protection des droits des salariés, de même que la possibilité de saisir la Commission des relations du travail en cas de grève ou de lock-out illégaux ou de ralentissement de travail, selon le modèle prévu au *Code du travail*.

Cependant, nous constatons que ce projet de loi ignore totalement la spécificité des entreprises du secteur résidentiel et n'introduit aucune mesure concrète qui permettrait un meilleur arrimage entre la loi et les réalités de ce secteur.

Pourtant, le projet de loi reconnaît et affirme les différences entre les secteurs en introduisant par exemple, dans le cadre du processus de négociation, une obligation de consultation des donneurs d'ouvrage applicable uniquement aux secteurs institutionnel/commercial, industriel (IC/I) et du génie civil. Cette proposition résulte d'une lecture asymétrique de la loi et témoigne d'une volonté de la moduler en fonction des réalités sectorielles. Une telle politique législative est réclamée depuis toujours par l'APCHQ pour le secteur résidentiel.

Dans ce contexte, comment devons-nous interpréter cette sensibilité du gouvernement à reconnaître les réalités des autres secteurs, alors que du même coup le projet de loi sonne le glas du plan de formation spécifiquement dédié au secteur résidentiel ?

De la même façon, comment devons-nous interpréter cette sensibilité du gouvernement à reconnaître les réalités des autres secteurs, alors que du même coup le projet de loi impose aux employeurs du secteur résidentiel une lourdeur administrative destinée à contrer une réalité étrangère à ce secteur, soit le placement syndical ?

Finalement, comment devons-nous interpréter cette sensibilité du gouvernement à reconnaître les réalités des autres secteurs, alors que du même coup le projet de loi recule par rapport au seul volet des recommandations qui tient compte des besoins du secteur résidentiel, soit la

représentativité patronale basée sur le nombre d'employeurs pour la conclusion de l'entente pour les clauses communes ?

Dans les prochaines pages, nous ferons ressortir les éléments du projet de loi qui nous amènent à demander à nouveau que les ajustements requis pour le secteur résidentiel soient apportés.

Section 1 : le secteur résidentiel en bref

Le secteur résidentiel est défini comme « *le secteur de la construction de bâtiments ou d'ensembles de bâtiments contigus, y compris les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à ces bâtiments, dont au moins 85% de la superficie, excluant celle de tout espace de stationnement, est réservée à l'habitation et dont le nombre d'étages au-dessus du sol, excluant toute partie de sous-sol et vu de toute face du bâtiment ou de l'ensemble de bâtiments, n'excède pas six dans le cas de bâtiments neufs ou huit dans les autres cas* ».

Il comporte deux sous-secteurs, soit ceux de la construction résidentielle légère et de la construction résidentielle lourde, définis comme suit :

«Construction résidentielle légère» : *la construction de bâtiments ou d'ensemble de bâtiments contigus, y compris les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à ces bâtiments, excluant les bâtiments dont la charpente est composée majoritairement de poutres et de colonnes d'acier ou de béton armé ou substituts de tels matériaux.*

«Construction résidentielle lourde» : *la construction de bâtiments ou d'ensemble de bâtiments contigus, y compris les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à ces bâtiments, dont la charpente est composée majoritairement de poutres et de colonnes d'acier ou de béton armé ou substituts de tels matériaux.*

Pour l'année 2010, selon les données compilées et publiées par la Direction de la recherche de la CCQ :

- 32 millions d'heures ont été déclarées dans le secteur, soit 22,7 % des 141 millions d'heures déclarées pour l'ensemble des secteurs;
- les heures déclarées sont réparties comme suit : 1,8 millions dans la construction résidentielle lourde (5,6%) et 30,2 millions dans la construction résidentielle légère (94,4%);
- sur les 51 605 salariés déclarant des heures dans le secteur résidentiel, 27 362 proviennent du métier de charpentier-menuisier (53%). Plus de 35 000 salariés œuvrent principalement dans le secteur résidentiel;
- 14 448 employeurs sur 33 321 ont déclaré des heures dans le secteur résidentiel (43,3%). Sur la base du secteur prioritaire d'activité de l'employeur, c'est-à-dire le secteur où la majorité des heures sont réalisées, cette proportion grimpe à 47,7 % (11 792 sur 24 697 employeurs).

De plus, toujours pour l'année 2010, le secteur résidentiel représentait près de 50 % du total des investissements en construction, soit 22 milliards \$ sur 45 milliards \$.

Eu égard au secteur résidentiel lui-même, il se démarque nettement des secteurs non résidentiels :

- les entreprises sont plus nombreuses et embauchent moins de travailleurs (moins de trois en moyenne);
- leur chiffre d'affaires dépasse rarement 500 000\$;
- les chantiers sont de courte durée, particulièrement dans les sous-secteurs de la construction résidentielle légère et de la rénovation assujettie;
- la concurrence de l'auto-construction spéculative est sévère, spécifiquement à l'extérieur des grands centres urbains;
- la construction des maisons usinées échappe au champ d'application de la loi R-20;
- la présence du travail non déclaré est significative («travail au noir»);
- les clients sont des consommateurs dont la capacité de payer n'est pas celle des clients institutionnels, industriels ou des grandes sociétés d'État;
- les clients ne disposent pas des mêmes avantages fiscaux relativement aux dépenses de construction que les clients institutionnels ou industriels;
- le placement syndical n'y est pas présent.

Ainsi, la réalité du secteur résidentiel *«est fort différente de celle des autres secteurs de l'industrie, résultante d'un marché du produit particulier»*¹.

Par ailleurs, parce qu'ils transigent directement avec des promoteurs et des clients, les employeurs du secteur résidentiel sont étrangers à tous les subterfuges de collusion et de corruption qui semblent affecter d'autres secteurs soumis 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* (L.R.Q., chapitre R-20) (la loi R-20).

¹ *Décision arbitrale, convention collective du secteur résidentiel, APCHQ et Coalition syndicale, 6 janvier 1999, page 26.*

Section 2 : l'entente sur les clauses communes ou la loi du plus fort

La situation actuelle

Bien qu'il constitue le fondement législatif du régime de négociation, le principe de la négociation sectorielle ne s'applique pas actuellement au processus de négociation des avantages sociaux (assurance collective et régime de retraite).

Au surplus, l'importance relative des secteurs institutionnel/commercial et industrie (IC/I), en termes de représentativité patronale, sur la base des heures déclarées, accorde à l'Association de la construction du Québec (ACQ), le droit d'imposer aux autres secteurs un règlement concernant les montants consentis pour les avantages sociaux. Aujourd'hui, l'ACQ décide seule; selon le projet de loi 33, elle obtient un droit de veto. Pour les employeurs du secteur résidentiel, c'est du pareil au même.

Rappelons que près de 35 000 salariés et 15 000 employeurs œuvrent principalement dans le secteur résidentiel. En matière d'avantages sociaux, ce secteur constitue une masse critique suffisante pour permettre la création d'un régime d'avantages sociaux séparé, mieux adapté au portrait démographique du secteur.

Sur cette base, l'APCHQ considère que les clauses communes aux quatre secteurs de l'industrie de la construction devraient être abolies et les sujets qu'elles contiennent soumis à la négociation sectorielle.

Cependant, dans la mesure où une telle abolition constituerait un changement perçu comme trop brusque, nous avons proposé au groupe de travail une solution alternative équitable, qui tiendrait compte de la majorité des employeurs, plutôt que d'abandonner la négociation des avantages sociaux à l'ACQ.

Les modifications proposées et les enjeux qui en découlent

1. Une formule inéquitable

D'entrée de jeu, il est primordial de souligner que le rapport du groupe de travail recommandait à la ministre de modifier la formule de représentativité patronale, en remplaçant le concept des heures travaillées par celui du nombre d'employeurs. En effet, le comité recommandait que l'accord d'au moins deux associations sectorielles, représentant 50 % ou plus d'employeurs, soit requis pour la ratification des clauses communes, alors que la loi actuelle accorde ce pouvoir à l'ACQ. Cette solution n'était pas parfaite, mais constituait du moins pour l'APCHQ un pas dans la bonne direction.

Curieusement, cette recommandation, qui rétablissait pourtant un équilibre démocratique dans le processus de négociation, ne fait pas partie de l'«*intégralité*» des recommandations incluses au projet de loi 33.

Plutôt, le projet de loi propose de soumettre la ratification des clauses communes à l'accord de deux associations sectorielles sur trois, sur la base des heures déclarées.

Cette formule accordera maintenant à l'ACQ le droit de choisir un allié parmi les deux autres associations sectorielles, ce qui équivaut à un droit de veto; dans les faits, elle permettra encore aux secteurs IC/I et du génie civil de conclure une entente sans l'accord du secteur résidentiel.

Comment?

En cas d'impasse dans la conclusion de l'entente au tronc commun, il est facile pour les syndicats de faire pression sur les grands employeurs des secteurs non résidentiels et ultimement sur leurs associations pour conclure une entente, contre un engagement à ne pas utiliser de moyens de pression sur leurs chantiers. La résultante de cette dynamique est que le prix payé pour acheter la «paix industrielle» sur les grands chantiers est assumé non seulement par les employeurs du secteur résidentiel, qui représentent plus de 45 % des employeurs déclarant des heures à la CCQ, mais aussi par tous les autres petits employeurs de l'industrie.

Le coût des avantages sociaux négociés dans le cadre du tronc commun représente déjà près de 20 % du taux horaire du menuisier qui construit une maison.

Comment les entrepreneurs du secteur résidentiel pourront-ils suivre la spirale inflationniste du coût des avantages sociaux? De la même façon que les entrepreneurs des grands secteurs, soit en refilant la facture au client, en l'occurrence l'acheteur de maison.

Cependant, à la différence des clients institutionnels ou gouvernementaux, le client résidentiel ne dispose d'aucun avantage fiscal permettant de réduire ses impôts en déduisant ses dépenses en main-d'œuvre; il peut alors réaliser un gain important en transigeant sans déclarations fiscales.

De plus, la valeur des coûts de main-d'œuvre est beaucoup plus significative et a une incidence beaucoup plus directe sur le coût total des projets dans le secteur résidentiel, la raison étant que le coût proportionnel des équipements et matériaux y est moins élevé (incidemment, la majorité des employeurs spécialisés œuvrant dans le secteur résidentiel ne fournissent pas les matériaux).

Tous ces facteurs nous portent à croire que la négociation sectorielle à incidence monétaire sera bientôt réduite à néant dans le secteur résidentiel, puisque la facture refilée aux employeurs par les autres secteurs pour les avantages sociaux sera à ce point élevée, que tout l'argent consenti servira à financer l'entente sur les clauses communes.

2. Les donneurs d'ouvrage obtiennent plus que les employeurs du secteur résidentiel

Le projet de loi oblige l'ACQ et l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ) à consulter, dans le cadre du processus de négociation, les donneurs d'ouvrage de leurs secteurs respectifs et à leur présenter les éléments essentiels des ententes de principe. À défaut de se faire, aucune entente finale ne peut être conclue pour les secteurs IC/I et génie civil.

Avec ces propositions, le gouvernement du Québec accorde plus de pouvoir aux donneurs d'ouvrages des secteurs IC/I et génie civil dans le processus de négociation qu'aux employeurs du secteur résidentiel, ce qui constitue une aberration complète.

Les donneurs d'ouvrage obtiennent ainsi un degré d'influence plus important que les employeurs du secteur résidentiel sur la fixation des coûts reliés aux avantages sociaux.

3. La démocratie syndicale et la démocratie patronale : deux poids deux mesures

Le projet de loi 33 introduit, pour les fins du régime de négociation, une mesure de protection des salariés représentés par une association syndicale minoritaire.

En effet, l'article 44 de la loi R-20 est modifié de manière à ce qu'une entente relative aux conditions de travail dans un secteur ne soit possible qu'avec l'accord de trois associations sur cinq, représentatives à un degré de plus de 50%, en fonction du nombre de membres.

En somme, du côté syndical, le législateur accorde un droit de veto à une des trois associations minoritaires, garantissant ainsi que les associations majoritaires ne puissent imposer une entente de principe dont elles seraient les uniques signataires. De plus, du côté syndical, le législateur maintient le concept de la représentativité par nombre de membres plutôt qu'en termes d'heures déclarées.

Vue autrement, cette intervention législative vise à empêcher que ne se produise du côté syndical ce que la loi permet du côté patronal pour les clauses communes, soit le contrôle de la négociation par une association majoritaire.

Les solutions proposées par l'APCHQ

Solution 1 : souhaitable et représentative de l'industrie

Afin d'obtenir le plus haut degré de représentativité patronale, soit environ 90 % des employeurs, nous proposons qu'une entente relative au tronc commun puisse être conclue par l'AECQ, après avoir reçu mandat à cette fin de deux associations sectorielles représentatives :

- à un degré de plus de 50% des heures travaillées et
- représentant plus des deux tiers des employeurs, départagés sur la base du secteur prioritaire d'activité.

Solution 2 : minimum acceptable et favorisant le consensus

La formule proposée pour la conclusion d'une entente du côté syndical (trois sur cinq, à 50% ou plus en nombre) nous apparaît démocratique et équitable. Tout aussi important, sur le plan de la dynamique des négociations et du rapport de force, elle oblige la création d'un consensus parmi les associations syndicales.

L'entente patronale sur les clauses communes devrait reposer sur les mêmes prémisses et rechercher les mêmes objectifs.

Pour ces motifs, l'APCHQ propose que le législateur entérine la recommandation du groupe de travail et modifie le projet de loi de manière à ce que l'accord d'au moins deux associations sectorielles d'employeurs, représentant 50% ou plus des employeurs de l'industrie de la construction, soit requis pour la ratification des clauses communes aux quatre conventions collectives.

Une telle formule permettrait toute forme d'alliance entre les associations et forcerait obligatoirement la création d'un consensus, chaque association étant susceptible d'être exclue en cas de désaccord.

Section 3 : la nationalisation des fonds de formation

La situation actuelle

Il nous paraît inutile de refaire l'historique du plan de formation du secteur résidentiel, le rapport du groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction remis à la ministre le 30 août dernier est suffisamment éloquent à ce sujet.

Les modifications proposées et les enjeux qui en découlent

Nous devons toutefois tirer les conséquences suivantes des articles du projet de loi :

- a) Le gouvernement entend déposséder les parties signataires des diverses conventions collectives de l'industrie de la construction au profit d'un organisme non gouvernemental, dont les membres du conseil d'administration ont légitimement refusé d'endosser cette position;
- b) Le gouvernement entend soustraire du cadre des négociations, le recyclage et le perfectionnement de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction;
- c) Le gouvernement entend assujettir les employeurs de l'industrie de la construction à une imposition supérieure à celle de tous les autres employeurs du Québec en vertu de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (L.R.Q., chapitre D-8.3), rompant ainsi le pacte d'équité fiscale et dépouillant les employeurs de leurs prérogatives en matière de recyclage et perfectionnement de leurs salariés;
- d) Le gouvernement lance à l'industrie de la construction le message que ses représentants tant patronaux que syndicaux sont des incompetents ou pire encore, des gens dont on doit se méfier.

Tout cela se fait sans aucune discussion, sans même aucun énoncé justifiant l'action gouvernementale, sans aucune critique de la gestion des fonds de formation au cours des dix dernières années.

Pour le reste, nous appuyons les représentations ainsi que l'argumentaire des fonds de formation.

Section 4 : le non placement syndical dans le secteur résidentiel

La situation actuelle

D'entrée de jeu, nous croyons que les comportements caractérisés par l'intimidation, peu importe l'objectif visé, sont néfastes pour l'industrie, briment les droits fondamentaux des salariés et doivent être punis.

Ceci étant dit, le placement syndical, entendu comme étant l'imposition de salariés à un employeur par une association syndicale, n'est pas une réalité associée au secteur résidentiel.

Pour combler leurs besoins en main-d'œuvre, les employeurs utilisent principalement des contacts, souvent familiaux.

Rappelons-le : les entreprises du secteur résidentiel embauchent en moyenne moins de trois salariés et 85% de l'industrie est composée d'entreprises qui emploient 5 salariés et moins.

Les modifications proposées et les enjeux qui en découlent

La mécanique proposée par le projet de loi pour éliminer le placement syndical s'articule autour de trois axes : 1) l'obligation faite à tous les employeurs de déclarer leur besoin en main-d'œuvre, sous peine d'amende, à un service de référence central administré par la CCQ 2) l'encadrement de l'activité de référence syndicale par l'émission de permis et 3) la création d'une infraction pour quiconque impose ou tente d'imposer à un employeur l'embauche de salariés déterminés ou un nombre déterminé de salariés.

1. Des modalités qui suscitent plusieurs questionnements

Les employeurs déclareront-ils tous leurs besoins de main-d'œuvre ? Les salariés informeront-ils le service de référence de leur disponibilité ? La CCQ sera-t-elle en mesure de gérer cette mécanique ? Quelle réglementation viendra opérationnaliser ce service de référence ? Quelles seront les informations exigées des employeurs et comment seront-elles utilisées ? En viendra-t-on à refuser l'émission d'une lettre d'état de situation à un employeur sous prétexte qu'il a omis de déclarer des besoins de main-d'œuvre ? Quant aux pénalités de 1000\$ à 2000 \$ auxquelles s'expose un employeur ayant omis de déclarer ses besoins de main-d'œuvre, nous les jugeons trop élevées pour les PME du secteur résidentiel.

Il faut lire les nouveaux articles 107.9 et 107.10 pour être en mesure d'apprécier les risques de dérapage bureaucratique contenu dans la mécanique proposée :

« 107.9. Aucun employeur ne peut embaucher de candidats salariés s'il n'a préalablement fait une déclaration de besoin de main-d'œuvre pour un nombre égal ou supérieur au nombre de candidats embauchés, conformément au paragraphe 1° de l'article 107.8. L'employeur qui a déclaré un besoin de main-d'œuvre n'est pas tenu d'embaucher un candidat référé par le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction. Il ne peut toutefois demander qu'une association visée par l'un des paragraphes a à c.2 du premier alinéa de l'article 1 lui réfère un candidat, qu'elle soit détentrice d'un permis ou non».

« 107.10. Avant d'embaucher un candidat, un employeur doit obtenir un numéro d'embauche de la Commission pour chaque candidat, selon les conditions et modalités prévues par règlement. Sur réception de la demande de numéro d'embauche de l'employeur, la Commission vérifie la demande et lui octroie un numéro d'embauche si les conditions prévues par règlement sont satisfaites».

On propose donc ici une procédure en deux temps, chacune étant assortie de mesure de contrôle réglementaire par la CCQ.

Avant d'embaucher un candidat, l'employeur doit préalablement déclarer son besoin de main-d'œuvre; une fois le besoin «publié», l'employeur pourra obtenir un numéro d'embauche. Selon le libellé actuel de ces articles, il apparaît difficile de concevoir que la déclaration et l'émission du numéro d'embauche puissent se faire simultanément, la CCQ devant être en mesure de vérifier si le lien entre l'employeur et le candidat a été établi conformément à la réglementation.

En voulant redonner aux employeurs des autres secteurs leur «droit de gérance» quant à l'embauche, le législateur propose de complexifier l'exercice de ce droit pour les employeurs du secteur résidentiel.

En somme, le choix du législateur d'imposer tous azimuts une déclaration obligatoire aux employeurs du secteur résidentiel, secteur où le placement syndical est absent et où les employeurs embauchent moins de trois salariés en moyenne, illustre de manière éloquente la méconnaissance du législateur des réalités du secteur résidentiel.

2. Un encadrement souhaitable

Le fait d'obliger les différentes associations syndicales à détenir un permis constitue une mesure souhaitable d'encadrement de l'activité de référence de main-d'œuvre.

Incidentement, il faudra évaluer si cette mesure trouvera application pour les sites de d'emploi de type «Jobboom» actuellement opérés par certaines associations patronales, dont l'APCHQ.

3. Des pénalités appropriées

En ce qui concerne la création d'une infraction visant à punir quiconque impose ou tente d'imposer à un employeur l'embauche de salariés déterminés, l'APCHQ considère qu'il s'agit là d'une mesure tout à fait appropriée, compte tenu de l'objectif visé qui est de faire cesser des comportements répréhensibles. Le législateur intervient en ce sens directement à la source du problème.

Les principes sur lesquels doit reposer la référence de main-d'œuvre selon l'APCHQ

Le secteur résidentiel n'est pas touché par le placement syndical et par conséquent, ce secteur doit être exclu de l'obligation de déclaration des besoins de main-d'œuvre.

Le système de référence de main-d'œuvre de la CCQ repose depuis toujours sur la déclaration obligatoire des embauches et des mises à pied par les employeurs, sous peine d'amende.

Le projet de loi oblige les salariés à informer le service de référence de leur disponibilité et de tenir à jour cette information, selon les conditions et modalités qui seront prévues par règlement du gouvernement. Sur ce point, le projet de loi applique la logique voulant qu'il revienne à chaque individu de se trouver un emploi. Cependant, si le salarié fait défaut d'actualiser son profil, quelle est la conséquence ? Reçoit-il une amende comme l'employeur qui ne déclare pas ses embauches et mises à pied ?

Pour espérer obtenir un service de référence efficace, les employeurs et les salariés doivent participer activement au processus et être soumis aux mêmes conséquences s'ils ne le font pas.

Les employeurs ne doivent pas être les seuls à supporter le système, sinon le projet est voué à l'échec.

Pour réussir, le service de référence informatique doit également permettre aux employeurs d'obtenir rapidement et simplement les données sur les salariés disponibles selon les régions et sous-régions, les métiers, spécialités et occupations, les statuts (compagnon, année d'apprentissage, occupation), les formations suivies en matière de perfectionnement et recyclage, la mobilité du travailleur, ses expériences de travail, etc. De plus, les cohortes de finissants des écoles de métiers devraient être disponibles selon les métiers, spécialités et régions.

Section 5 : des juridictions de métiers figées dans le temps

La situation actuelle

Les juridictions des métiers sont prévues par règlement et son figées dans le temps.

Bien que les parties à la négociation collective dans trois secteurs sur quatre se soient donné un mécanisme de règlement des conflits de juridictions, il n'en demeure pas moins que les définitions des métiers n'ont pas évolué depuis les années soixante dix.

Preuve du manque de souplesse du système, toutes tentatives visant à le revoir se sont soldées par des échecs, citons à ce titre le *Rapport du comité ad hoc sur la juridiction de métiers* de 1997 (rapport «Gaul»).

Les modifications proposées et les enjeux qui en découlent

1. Une révision périodique

Le projet de loi propose que le règlement encadrant les activités comprises dans les métiers et les occupations spécialisées soit révisé tous les cinq ans.

Un tel mécanisme est un outil dont disposera la CCQ pour introduire plus de souplesse dans le système et en ce sens, il est bien reçu par l'APCHQ. Cependant, une telle révision doit être mise en œuvre dès l'adoption du projet de loi, sinon elle restera lettre morte.

Par ailleurs, une révision périodique des juridictions de métiers ne permettra pas à elle seule d'introduire toute la souplesse requise pour améliorer l'encadrement des juridictions de métiers.

Les récriminations des employeurs associées aux juridictions de métiers découlent aussi beaucoup des conséquences pénales susceptibles d'être imposées à un employeur qui affecte un salarié à des activités relevant d'un autre métier. Lorsque le salarié pris en défaut est détenteur d'un certificat de compétence valide, ce comportement doit-il toujours être considéré comme répréhensible au point d'entraîner une conséquence pénale ?

Le fait pour un employeur d'affecter un salarié à des activités similaires ou connexes aux activités permises selon le certificat de compétence détenu ne doit pas être considéré comme un comportement répréhensible en soi, et ne justifie en rien une poursuite pénale.

2. Une bonification des recours actuels

Sous un registre différent, le projet de loi introduit diverse mesures visant à améliorer les mécanismes et recours actuellement prévus par la loi ou les conventions collectives :

- obligation faite à la Commission des relations du travail de tenir compte de l'incidence de ses décisions sur l'efficacité de l'organisation du travail (art. 19 du PL 33);
- obligation de se conformer à une décision rendue par un comité de résolution de conflits de compétence à l'égard du chantier visé par cette décision (art. 41 du PL 33);
- obligation d'introduire un devoir d'agir équitablement dans toute procédure destinée à prévenir ou régler un conflit de compétence (art. 44 du PL 33).

Les solutions proposées par l'APCHQ

La mise en œuvre du processus de révision des juridictions des métiers doit être assortie d'un échéancier précis auquel les parties devront obligatoirement se soumettre.

Par ailleurs, dans le but d'améliorer l'organisation du travail et d'introduire plus de souplesse dans le carcan des juridictions de métiers, l'APCHQ propose :

- qu'un *Tableau des tâches connexes* associées aux différents métiers soit produit par la Direction de la formation professionnelle de la CCQ dans l'année qui suivra l'adoption du projet de loi 33, pour être soumis l'année suivante au CFPIC et au conseil d'administration de la CCQ pour adoption; advenant une impasse, un règlement serait adopté par le gouvernement en vertu du paragraphe 8.8 de l'article 123 de la loi R-20;
- que l'article 4 du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* soit éventuellement modifié pour se lire ainsi : «*Les tâches que peut accomplir un compagnon dans l'exercice de son métier sont celles comprises dans la définition de l'annexe A qui s'applique à ce métier, de même que toute tâche connexe associée au métier.*».

Section 6 : le septième étage ou la limite du secteur de l'habitation

La situation actuelle

La loi R-20 définit ainsi le secteur résidentiel :

«le secteur de la construction de bâtiments ou d'ensembles de bâtiments contigus, y compris les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à ces bâtiments, dont au moins 85% de la superficie, excluant celle de tout espace de stationnement, est réservée à l'habitation et dont le nombre d'étages au-dessus du sol, excluant toute partie de sous-sol et vu de toute face du bâtiment ou de l'ensemble de bâtiments, n'excède pas six dans le cas de bâtiments neufs ou huit dans les autres cas.»

Les modifications proposées et les enjeux qui en découlent

Bien que le projet de loi 33 soit silencieux par rapport sous cet aspect, nous croyons important de le soumettre aux parlementaires.

Le découpage du secteur selon la superficie réservée à l'habitation et le nombre d'étages nous semble arbitraire et sans fondement technique. En effet, les méthodes de construction sont les mêmes, que l'on construise un bâtiment neuf de 6 étages plutôt qu'un bâtiment neuf de 8 étages. De plus, ces types de projet intéressent des entreprises d'envergures similaires, faisant appel aux mêmes métiers.

Par ailleurs, eu égard au régime de négociation, il est illogique de constater qu'à l'heure actuelle, en cas de grève dans le secteur résidentiel, les chantiers de construction de bâtiments neufs de 6 étages et moins seraient paralysés, alors que les chantiers de construction de bâtiments neufs de plus de 6 étages ne le seraient pas.

Les solutions proposées par l'APCHQ

De la même façon que le secteur institutionnel/commercial est défini comme « le secteur de la construction de bâtiments, y compris les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à ces bâtiments, réservés principalement à des fins institutionnelles ou commerciales», nous demandons que le secteur résidentiel soit défini comme le secteur de la construction de bâtiment réservés principalement à l'habitation, sans autre condition.

Section 7 : autres considérations

Nous concluons cette partie de notre mémoire en commentant certains autres éléments jugés importants.

Représentant désigné

Le projet de loi modifie l'article 82 de la loi R-20 pour accorder au gouvernement le pouvoir d'obliger un employeur à transmettre à la CCQ, via le rapport mensuel, toute mention jugée utile dont, notamment, les heures effectuées par son représentant désigné.

À sa lecture, la modification proposée laisse entendre que le règlement pourrait exiger d'un employeur non seulement les heures effectuées par son représentant désigné, mais aussi d'autres informations.

Le représentant désigné est une personne de l'entreprise qui ne doit pas être qualifié de salarié et à ce titre, on ne peut imposer à un employeur qu'il effectue les mêmes remises dans le cas du représentant désigné que dans le cas du salarié.

Composition du CFPIC

Le représentant du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) dispose d'un droit de vote et en ce sens, il pourrait avoir à voter de manière déterminante.

Nous demandons que le projet de loi soit modifié pour accorder au représentant du MELS un titre d'observateur avec droit de parole au CFPIC.

Possibilité de désigner un substitut au Comité sur les avantages sociaux

Nous demandons que l'article 18.5 de la loi, qui permet la désignation d'un substitut au CFPIC, soit applicable au Comité sur les avantages sociaux.

Conclusion : l'autre secteur

Dans un communiqué de presse émis le 12 septembre 2011, la ministre du Travail déclarait vouloir donner suite à l'«*intégralité*» des recommandations unanimes du groupe de travail, en annonçant du même coup l'intention de son gouvernement de marquer le début d'une «*nouvelle ère dans les relations du travail*».

Pour l'APCHQ, le projet de loi 33 est loin de marquer, selon la formule utilisée par la ministre, une «*nouvelle ère dans les relations du travail*»; plutôt que d'introduire des mesures d'équilibre et d'équité pour le secteur résidentiel, il contribue à accentuer la marginalisation de ses employeurs :

- en le maintenant à la remorque des autres secteurs dans la conclusion de l'entente sur les clauses communes;
- en reconnaissant aux donneurs d'ouvrages des secteurs IC/I et génie civil un droit d'être consulté dans le cadre du processus de négociation, alors qu'une entente sur les clauses communes peut être imposée aux employeurs du secteur résidentiel;
- en reconnaissant l'intérêt des grands donneurs d'ouvrage industriel, institutionnels et gouvernementaux dans le régime de négociation, tout en ignorant les intérêts des consommateurs;
- en s'appropriant sans motif valable le *Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel*, seul fonds de formation dédié spécifiquement aux besoins du secteur résidentiel;
- en soumettant les besoins en perfectionnement et recyclage du secteur résidentiel au contrôle des secteurs IC/I et génie civil, dont les représentants sont majoritaires au CFPIC;
- en imposant aux employeurs du secteur résidentiel un système bureaucratique de référence de main-d'œuvre destiné à enrayer un problème étranger au secteur, soit le placement syndical.

Le projet de loi 33 introduit à la loi des dispositions devenues nécessaires pour protéger l'exercice des droits fondamentaux des salariés.

En raison de l'objectif visé, le projet de loi vise avant tout les grands chantiers et les secteurs IC/I et génie civil.

Malheureusement, pour l'autre secteur, la réforme va se traduire par une diminution de la compétitivité des entrepreneurs en règle et une hausse du travail au noir.