

Association de la construction du Québec

MÉMOIRE – PROJET DE LOI 33

Présenté le 24 octobre 2011



*Association de la construction
du Québec*

Table des matières

	Page
Avant-propos	3
1 – Placement / Référence de la main-d'œuvre	4
2 – Incursion dans les conventions collectives	9
3 – Régime de négociation	14
4 – Mécanisme de révision de la juridiction des métiers	16
5 - Autres recommandations	19
Recommandations	22
Conclusion	25

L'ACQ vous remercie de lui donner l'occasion de présenter ses commentaires sur le projet de loi 33, loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction.

L'ACQ est une association multisectorielle à adhésion volontaire, il s'agit d'une fédération qui regroupe 12 associations régionales implantées dans 16 villes du Québec. En ce qui concerne les relations de travail, elle est l'agent patronal négociateur des conventions collectives des secteurs institutionnel-commercial et industriel. À ce titre l'ACQ représente quelque 16 000 employeurs qui déclarent plus de 54 % des heures totales travaillées dans l'industrie de la construction du Québec.

L'ACQ joue un rôle important dans la promotion et la défense des intérêts des entrepreneurs tant spécialisés que généraux qui œuvrent dans l'industrie de la construction. C'est ainsi que dès l'annonce de la mise sur pied d'un groupe de travail pour étudier le fonctionnement de l'industrie, elle a organisé une vaste consultation auprès des employeurs regroupés au sein des différents comités conseils en matière de relations de travail, des associations spécialisées et de la Coalition des entrepreneurs industriels. Tout au long du processus qui a mené à cette commission parlementaire, l'ACQ a poursuivi des échanges avec les entrepreneurs.

Les positions de l'ACQ sont le résultat de ces consultations et de la prise en considération de l'intérêt de l'industrie et de l'ensemble de ses composantes. C'est sur cette compréhension de la globalité, basée sur les différentes expériences, que se sont élaborées nos recommandations. Vous les trouverez dans les pages qui suivent, à l'égard de la plupart des articles. Quant à ceux que nous n'avons pas commentés, c'est soit que nous croyions qu'il ne nous appartenait pas de le faire, soit qu'il s'agissait d'articles de concordance ou encore que leur entendement allait de soi.

1 – Le placement / Référence de la main-d'œuvre

L'ACQ accueille très favorablement le fait que dorénavant, dans l'industrie de la construction au Québec, on ne parle plus de placement de la main-d'œuvre mais bien de référence de la main-d'œuvre. Ceci est plus que de la sémantique, c'est le transfert du contrôle de la main-d'œuvre par les syndicats au libre exercice du droit de gérance des employeurs.

Du rapport Cliche en 1975 au rapport du groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction en 2011, la grande majorité des observateurs et des analystes ont appuyé les multiples démarches des entrepreneurs qui se sont succédé aux portes des différents ministres du Travail dans leur quête du libre exercice de leur droit de gérance.

En juillet dernier, à titre de représentante des employeurs des secteurs institutionnel-commercial et industriel et à la suite des consultations réalisées auprès des employeurs œuvrant dans ces secteurs, l'ACQ s'est clairement prononcée sur la nécessité d'abolir le placement syndical en demandant « *l'interdiction du placement syndical par mesure législative* ».

Les entrepreneurs, que nous avons de nouveau consultés avant de livrer nos commentaires en commission parlementaire, sont conscients que le nouveau service de référence de main-d'œuvre administré et géré par la CCQ entraînera un changement de culture et de pratiques qui se vivront au quotidien sur les chantiers du Québec.

Si l'industrie de la construction traverse une tempête depuis quelques semaines, elle aura à vivre une métamorphose qui ne se fera pas sans heurt ni sans frustration.

Exercer le libre choix de la main-d'œuvre tant au niveau de l'embauche que de la mise à pied, appellera une nouvelle relation plus directe avec les travailleurs mais aussi avec les clients donneurs d'ouvrage.

Ce ne sont plus les syndicats qui garantiront aux clients la disponibilité et la qualité de la main-d'œuvre mais l'entrepreneur, celui qui assume le risque contractuel et qui emploie la main-d'œuvre.

Aussi, les dispositions législatives concernant les délégués de chantier deviendront enfin applicables puisque ce ne sera plus les syndicats qui placeront le délégué. Il sera élu parmi les travailleurs tel qu'il était prévu par le législateur.

Dans notre mémoire présenté au groupe de travail mis sur pied par la ministre du Travail, nous avons élaboré les principes directeurs sur lesquels s'appuyaient nos recommandations.

Entre autres, nous avons affirmé que :

- ◆ La référence et le placement de la main-d'œuvre doivent être réalisés par une seule et même source.
- ◆ Il est nécessaire d'une part que les banques de données soient fiables et mieux documentées. La disponibilité des travailleurs doit être régulièrement vérifiée pour en assurer l'exactitude. D'autre part, l'employeur ne pourra exercer un choix réel que dans la mesure où de l'information qualitative à l'égard des travailleurs sera disponible.
- ◆ Le placement de la main-d'œuvre ne peut être basé que sur l'offre. Les employeurs devraient être en mesure de faire connaître leur besoin de main-d'œuvre. Il est également essentiel que le travailleur soit aussi impliqué dans ce processus comme il en est dans tous les autres secteurs d'activités. Il s'agit d'un processus d'offres et de demandes pour lequel la responsabilisation du travailleur est inévitable. D'ailleurs, les travailleurs des autres secteurs se rapportent régulièrement à Emploi-Québec et pour plusieurs travailleurs de la construction, ils doivent se présenter à leurs locaux syndicaux pour suivre leur évolution sur le tableau d'emploi (*board syndical*).
- ◆ Les employeurs ont besoin d'une information rapide pour combler leurs besoins en main-d'œuvre. L'information doit donc être facilement disponible et utilisable et ce, sur une base continue.

Le projet de loi 33, en ce qui concerne les dispositions mettant en place le service de référence de main-d'œuvre et l'environnement lui permettant d'être efficace, répond aux principes que nous avons énoncés. Cependant, comme nous l'avons signalé aux membres du groupe de travail : « **nous n'avons pas le droit à l'erreur** ». Les chantiers seront toujours en opération lors de la mise en marche du service et les besoins en main-d'œuvre devront être satisfaits dans l'immédiat.

La mécanique sera importante et à cet effet, nous avons quelques réserves, plus particulièrement en ce qui a trait à la déclaration obligatoire des besoins en main-d'œuvre sous peine d'amende et à l'information qualitative sur les connaissances et les expériences des travailleurs.

La déclaration obligatoire des besoins de main-d'œuvre préalable à l'embauche : (article 107.8)

Quatre-vingt-deux pour cent des entreprises emploient cinq travailleurs et moins et réalisent vingt pour cent de toute l'activité de la construction. D'une part, ces entreprises ont besoin de listes fiables de disponibilité et d'un minimum d'informations sur les travailleurs qu'elles ont à embaucher. Il est très rare que ces entreprises requièrent les besoins d'un grand nombre de travailleurs. Souvent, ces entreprises vont faire appel à des travailleurs qu'elles connaissent bien et avec qui elles ont déjà eu des liens d'emploi. Aussi, les entreprises de plus grande taille peuvent avoir besoin des services d'un petit nombre de travailleurs (un, deux, trois...) qu'ils connaissent déjà pour être leurs salariés habituels. Déjà, les entreprises ont un fardeau administratif important. Ce n'est que si l'employeur y trouve une pertinence qu'il déclarera ses besoins.

Nous croyons que la déclaration des besoins de main-d'œuvre devrait être volontaire dans les situations où le besoin s'établit à cinq employés ou moins. Puisque la demande du numéro d'embauche ou de déclaration des mouvements de main-d'œuvre demeure en toutes circonstances obligatoires.

L'information sur les connaissances et les expériences des travailleurs

L'exactitude de l'information sur la disponibilité des travailleurs assure à l'employeur une recherche efficace. Cependant, répondre véritablement aux besoins de main-d'œuvre requiert une information qualitative à l'égard des connaissances et des expériences des travailleurs.

Actuellement, les employeurs embauchent à l'aveuglette des travailleurs. La seule information connue est le certificat de compétence qui établit le statut, à savoir l'occupation, le fait d'être compagnon ou apprenti, l'année d'apprentissage et le métier. Pour exercer un véritable choix, nous avons besoin de connaître les formations suivies par le travailleur et ses expériences antérieures comme il en est pour tous les travailleurs québécois qui sollicitent un emploi dans quelques secteurs d'activité que ce soit.

Pour répondre véritablement aux besoins de main-d'œuvre, la plateforme du système de référence de la CCQ devra comporter l'information qualitative à l'égard des connaissances et des expériences des travailleurs.

Tel que nous l'avons exprimé au comité de travail, nous croyons important que la future Loi 33 comporte des mesures législatives décourageant le boycott des demandes d'information à l'égard de la qualification des travailleurs.

Les amendes (article 68)

Nous croyons que les amendes de 1 000 \$ à 2 000 \$ en cas d'omission des obligations imposées à l'employeur, en ce qui a trait au fonctionnement du service de référence, sont disproportionnées eu égard aux circonstances expliquant les omissions. Le fardeau administratif est déjà important pour les entreprises et leur imposer de telles amendes ne contribueraient qu'à démontrer l'incompréhension de leur situation.

Appliquer rigoureusement les amendes actuelles suffirait amplement à rencontrer l'effet dissuasif recherché.

Service de référence de la CCQ

Enfin, nous voulons rappeler que plus le service de référence sera efficace, plus la plateforme sera conviviale dans son utilisation, plus les entrepreneurs y adhéreront sans hésitation.

Cependant, on ne peut nier qu'à cet égard, la CCQ a un lien de confiance à rétablir avec les utilisateurs.

Le système devra être vraiment opérationnel (7 jours par semaine, 24 heures par jour) dès son coup d'envoi.

Par ailleurs, on peut croire que lorsque la loi sera sanctionnée, le service de référence ne sera pas opérationnel. Les mesures transitoires prévoient un délai d'un an.

Cependant, on peut aussi poser l'hypothèse qu'en réaction aux nouvelles mesures législatives, les entrepreneurs seront laissés à eux-mêmes dans leur recherche de main-d'œuvre. Les entrepreneurs ne peuvent demeurer dans le chaos.

Le service de référence devra être opérationnel dans un délai ne pouvant excéder trois mois après la date de la sanction de la loi.

2 – Incursion du gouvernement dans les conventions collectives

Si les entrepreneurs ont demandé l'intervention du gouvernement pour régler certains problèmes, en d'autres matières, ils ont su, avec les travailleurs, développer des solutions qui témoignent de l'efficacité de la prise en charge de leur industrie.

L'industrie de la construction, au cours des dernières années, a su relever des défis importants et ce, avec succès. Rappelons que la Loi 46 de 1995 a redonné « l'input » qu'il fallait aux parties en les rendant responsables et en les condamnant à s'entendre par la voie des conventions collectives.

Les négociations encadrant le renouvellement des conventions collectives ne sont pas toujours faciles, mais elles constituent un exercice incontournable, où chacune des parties a su à certains moments, conjuguer son intérêt particulier en intérêts communs pour améliorer la productivité dans notre industrie.

C'est ainsi qu'on a connu, par exemple, le Fonds de formation (section 31 de nos conventions collectives et les annexes F et G), le mécanisme de résolution de conflits de compétence (section 5 de nos conventions collectives), le comité de Bonnes pratiques (section 33 de nos conventions collectives), le fonds d'indemnisation (section 30 de nos conventions collectives).

Tous ces éléments que s'est donnés notre industrie ont non seulement de la pertinence, mais démontrent la compréhension des situations et la proximité des solutions, c'est-à-dire des solutions négociées par une industrie qui prend ses responsabilités face à la productivité.

Le projet de loi 33 exproprie les conventions collectives, qui sont en fait des contrats privés entre les employeurs et les salariés, sans qu'il y ait de motifs. La prise en charge de notre industrie par les parties a connu du succès et aujourd'hui tant le gouvernement, par ses règlements, que la CCQ s'accaparent de nos réalisations.

Le Fonds de formation (articles 93.6 et suivants)

- ▶ Le FFIC a pris vie dans nos conventions collectives bien avant que le gouvernement du Québec adopte la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (L.R.Q., C.D-8.3).
- ▶ Tous les employeurs contribuent au FFIC et non seulement ceux qui ont une masse salariale de plus de 1 000 000 \$. Tous les employeurs sont concernés par la formation continue des travailleurs de l'industrie.
- ▶ Des dizaines de milliers de travailleurs ont su profiter de la formation continue défrayée par le FFIC.
- ▶ Le FFIC sait renouveler ses objectifs, c'est ainsi qu'à la suite d'Horizon 2020, un plan d'action a été élaboré notamment en mettant l'accent sur la formation en entreprise.

À l'instar d'autres organismes, le FFIC s'est donné des obligations de bonne gouvernance et de transparence par la reddition de compte et sa gestion financière. En aucun moment, le gouvernement n'a alerté les administrateurs (conseil d'administration, direction générale) à l'effet d'un manquement à leurs obligations. De même, les parties signataires les conventions collectives n'ont été aucunement sensibilisées eu égard à des motifs d'inquiétude, d'où l'étonnement de l'ACQ.

Les quelques 156 000 000 \$ qui garnissent les coffres du FFIC, sont-ils au cœur de la décision du gouvernement ? Si tel était le cas, un drôle de signal nous serait envoyé. Aurait-il fallu le dilapider sans égard aux règles d'une gestion rigoureuse ?

Le FFIC est un fleuron de notre industrie qui mérite sa réputation au Canada et ailleurs et on ne peut comprendre quels sont les motifs qui justifient son étatisation.

Nous réitérons que le FFIC doit demeurer la propriété exclusive des associations représentatives et des associations sectorielles d'employeurs et nous acceptons, si telle était la volonté gouvernementale, de le soumettre à un examen encore plus rigoureux quant à la réalisation de ses objectifs et l'utilisation de ses ressources.

Fonds d'indemnisation (chapitre VIII.1, section I)

Le fonds d'indemnisation est issu des conventions collectives. Il relève de la négociation des clauses communes aux quatre secteurs. Bien peu de secteurs d'activités au Québec possèdent un fonds collectif financé par les employeurs pour indemniser les salariés lors de pertes de salaire et à l'occasion de faillite ou autre défaut de paiement.

Non seulement les cotisations de l'ordre de .02 \$ par heure travaillée mais aussi les matières à indemniser sont négociées par l'AECQ et les associations représentatives.

Le projet de loi 33 vient encore une fois exproprier les conventions collectives. Il retire aux parties le pouvoir d'intervenir pour corriger certaines situations. Le gouvernement vient régler sans qu'il y ait eu de questionnements ou de débats. Quels sont les objectifs poursuivis ?

L'étonnement est d'autant plus grand que le Fonds a su s'acquitter de sa mission et ce, sans incidence à la hausse sur les coûts de main-d'œuvre. Cependant, avec le nouvel article 93.4, on peut penser, à juste titre, que les cotisations des employeurs seront augmentées puisque les coûts d'administration et de fonctionnement seront financés à même les cotisations et non plus au fonds général de la CCQ.

Le fonds d'indemnisation doit demeurer une matière négociable pour les parties signataires les conventions collectives.

Conflit de compétence (article 44 2°)

Les parties signataires des conventions collectives ont su développer des solutions pour régler les conflits de compétence de façon diligente afin de réduire significativement les heures de travail perdues. Le mécanisme défini à la section 5 de nos conventions collectives a des résultats probants. Les pertes de temps de travail sont passées de 6 heures 30 minutes dans les années 1980 – 1994 à 15 minutes en 1995 – 2010 par emploi, par année. En Ontario, de 1995 – 2010, on perdait encore 75 minutes.

Il faut comprendre qu'il n'est pas de la volonté des parties de se coller aux mécanismes des tribunaux administratifs. Nous ne devons pas perdre notre efficacité et notre rapidité de traitement. Bien peu des décisions résultant de ce mécanisme ont été contestées et référées à la CRT.

Mais encore une fois le projet de loi 33 (article 44 2°) s'immisce dans nos conventions collectives. A-t-on vraiment besoin d'une obligation législative pour améliorer notre mécanisme ?

Interprétation des conventions collectives (article 47)

La nouvelle disposition introduite par l'article 47 du projet de la loi 33 est une autre situation qui illustre bien cette incursion. Cette disposition permettrait aux parties signataires de la convention collective de soumettre à l'arbitrage toute difficulté d'interprétation qui porte sur tout autre sujet prévu à l'article 61 de la Loi R-20.

À notre avis, il serait plus judicieux de laisser aux parties le soin de définir un mécanisme d'arbitrage que ces mêmes parties pourraient utiliser pour régler leurs différences d'interprétation des clauses des conventions collectives.

N'appartient-il pas au législateur de déterminer les règles de la négociation plutôt que d'élaborer les solutions en lieu et place des parties ? Une telle possibilité ne doit pas avoir pour effet d'abroger le comité de Bonnes pratiques.

Les signataires des conventions collectives doivent définir le mécanisme d'arbitrage visant à disposer des difficultés d'interprétation des clauses des conventions collectives.

Convention collective et CCQ (article 46)

L'ACQ déplore la nouvelle interdiction faite aux parties signataires des conventions collectives à l'effet de ne plus pouvoir imposer à la CCQ une obligation ou une modalité d'exécution d'une obligation qui n'est pas prévue à la loi.

Les parties signataires ont eu souvent recours à la CCQ pour rendre opérationnelles certaines clauses de la convention collective. À titre d'exemple, citons le rôle de la CCQ dans le mécanisme de résolution de conflits de compétence de même que le rôle qui lui a été attribué pour le comité de Bonne pratique.

Les coûts liés à l'application de ces mécanismes sont défrayés par la CCQ largement financée (85 %) par le prélèvement. De plus, les obligations imposées par les parties à la CCQ s'inscrivent directement dans les fonctions que la Loi R-20 lui attribue, c'est-à-dire l'application des conventions collectives.

Les parties signataires doivent pouvoir mandater la CCQ afin qu'elle s'assure de rendre opérationnelles certaines clauses des conventions collectives.

3 – Régime de négociation

Ratification du tronc commun (article 36 2°)

Dans le cadre des questions qui nous ont été soumises sur le fonctionnement de l'industrie, la problématique de la ratification du tronc commun s'est inscrite. Il est vrai que l'ACQ, puisqu'elle représente plus de 50 % des heures travaillées, pouvait à elle seule mandater l'Association d'employeurs (AECQ) pour la ratification des clauses communes aux quatre secteurs. L'ACQ a proposé à ses partenaires et au groupe de travail que le mandat de ratification soit dorénavant donné par deux associations d'employeurs représentant plus de 50 % des heures travaillées. La ministre du Travail a repris cette proposition et a modifié la loi à cet égard (article 36 2°) partageant comme nous, du moins nous le présumons, un souci de démocratisation.

L'ACQ maintient que le mandat de ratification du tronc commun soit donné à l'AECQ par deux associations d'employeurs représentant plus de 50 % des heures travaillées.

Les donneurs d'ouvrage (articles 34 et 37)

Nous aurions apprécié que la ministre souligne l'initiative de l'ACQ qui, avant le début des dernières négociations, a convié les donneurs d'ouvrage afin de les informer et de discuter des objectifs qu'elle entendait poursuivre. L'expérience s'est avérée satisfaisante pour les parties et appelle à son renouvellement. Cependant, il est étonnant que la ministre ait choisi d'en faire une mesure législative alors qu'aucune obligation de cet ordre n'est faite en ce qui a trait aux entrepreneurs que nous représentons.

Le fait de consulter nos donneurs d'ouvrage, c'est-à-dire nos clients, pour établir les conditions de travail des employés, est un phénomène unique et inusité dans le monde des relations de travail.

La consultation des donneurs d'ouvrage ne doit pas faire l'objet d'une obligation par mesure législative.

Moyens de pression illégaux (article 42)

L'ACQ appuie la nouvelle disposition qui permettra de recourir à la Commission des relations du travail afin de faire cesser les moyens de pression illégaux tels que les ralentissements de travaux et les grèves. La possibilité de réparation constitue également un moyen de contrer le recours à de tels gestes.

Chapitre 4 – Mécanisme de révision de la juridiction des métiers

4 – Mécanisme de révision de la juridiction des métiers (articles 73 1°, 8.8°, 73 3°)

L'organisation de l'industrie de la construction repose sur les champs d'activités qui définissent chacun des métiers. Il en est de même de la formation et de la qualification de la main-d'œuvre ainsi que de l'évaluation de ses compétences. De plus, la structure économique de notre industrie est basée sur l'étendue du champ d'action des métiers et des occupations. Quatre-vingt pour cent des entreprises sont des entreprises spécialisées.

De plus, les coûts des travaux s'établissent selon la spécialisation des tâches. Les devis qui spécifient les travaux à exécuter, le font pour chacune des spécialités conférées à chacun des métiers. Ainsi, on retrouve des appels de soumission pour l'électricité, la ventilation, la réfrigération, la tuyauterie, la maçonnerie, les systèmes intérieurs, etc. Le prix de l'ouvrage représente donc la coordination et l'addition de tous les travaux qui seront effectués en grande partie par des sous-traitants, soit des entreprises spécialisées.

Le projet de loi propose qu'une révision des activités comprises dans un métier se fasse tous les cinq ans. Aucune entreprise ne peut évoluer dans un contexte où son champ d'activité sera remis en question à cette fréquence, c'est une question de stabilité de marché. D'autant plus qu'on ne connaît pas les critères qui amèneront les changements.

Il est vrai que le développement des technologies, de même qu'une recherche d'une plus grande productivité peuvent appeler à remettre en question certaines activités, l'exclusivité de certaines d'entre elles et même le besoin de définir, autour d'un métier, des activités demandant plus de connaissances afin de s'assurer d'une plus grande compétence.

Nous croyons en effet qu'en 2011, certaines activités de métier sont à étudier. C'est pourquoi, l'ACQ et ses partenaires patronaux ont présenté à la CCQ un mécanisme reconnaissant la nécessité de revoir des tâches attribuées à des métiers. La CCQ a présenté ce mécanisme aux représentants des travailleurs qui l'ont aussi accepté. C'est ainsi que le CFPIC a résolu que :

- La création d'une instance neutre et indépendante aura pour fonctions de recevoir et de traiter les demandes de modifications de définitions de métiers, sur demande motivée et documentée
- L'étude de la recevabilité de la demande sera effectuée en fonction de critères prédéterminés. Ceux-ci devraient être définis par la CCQ
- Une fois la recevabilité de la demande établie, celle-ci sera acheminée à toutes les associations patronales et syndicales de l'industrie de la construction, ainsi qu'aux directions concernées de la CCQ
- Un délai, à préciser, sera alloué à toutes les parties concernées afin qu'elles fassent connaître leurs avis et commentaires, ainsi qu'aux directions de la CCQ afin qu'elles identifient les impacts de la modification quant à l'exercice du métier visé en chantier, à la formation professionnelle et à la qualification de la main-d'œuvre
- L'organisme de révision procédera à une analyse multifactorielle de l'impact de la modification de la définition de métier
- L'organisme de révision rendra une décision à l'effet de modifier ou non la définition du métier. Cette décision est exécutoire et sans appel. Elle lie alors la CCQ, laquelle devra procéder à la modification réglementaire.

Comme on peut le remarquer, on ne retrouve aucune référence aux occupations spécialisées puisqu'elles sont définies par la voie des conventions collectives, contrairement à ce qu'en fait le projet de loi.

La proposition du CFPIC a le mérite de sortir le mécanisme d'actualisation des définitions de métier d'un processus de négociation entre les patrons, les syndicats et les locaux syndicaux en ce qu'elle réfère à un organisme de révision neutre et indépendant qui rendra une décision exécutoire et sans appel liant ainsi la CCQ.

L'ACQ se refusait entre autres de répéter le scénario qui a mené à la mise sur une tablette du rapport Gaul après des années de travail.

L'ACQ recommande que les changements législatifs nécessaires à la mise en opération du mécanisme de révision de juridiction de métier proposés par le CFPIC soient apportés dans le cadre de la Loi 33. En conséquence, les articles 73 1°, 8.8°, 73 3° et 91 devront être abrogés.

5 – Autres recommandations

Règles de gouvernance

Le CFPIC (article 13)

Le membre désigné par le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport, ne doit pas détenir la balance du pouvoir.

Nous recommandons qu'on attribue au membre désigné par le ministre de l'Éducation, de loisir et du sport un statut de membre sans droit de vote.

Le CFPIC (article 81)

Essentiellement pour des fins de concordance, les dates d'entrée en vigueur des nouvelles compositions du CA et du CFPIC devraient être arrimées.

Comité des avantages sociaux

Le projet de loi abroge le comité mixte et reconnaît au nouveau comité des avantages sociaux les pouvoirs qui lui étaient jadis dévolus. Il nous apparaît donc important que les décisions du comité des avantages sociaux lient la CCQ quant à l'utilisation des fonds des régimes complémentaires d'avantages sociaux. (Référence à l'article 18 de la Loi R-20)

Décision de la CRT concernant les conflits de juridiction de métier (article 19)

À l'article 24 de la Loi R-20, le nouveau projet de loi, par son article 19, vient spécifier que désormais la Commission des relations du travail devra tenir compte de l'efficacité de l'organisation du travail pour déterminer à quel métier doit être attribué l'activité litigieuse lors de conflits de juridiction des métiers.

L'ACQ salue positivement cette nouvelle mesure qui spécifie que la Commission des relations du travail devra prendre en compte la réalité de l'organisation du travail sur les chantiers à l'attribution d'une activité litigieuse lors de conflit de compétence.

Représentant syndical (articles 46 3°)

L'ACQ accueille favorablement la modification du projet de loi qui consiste à éliminer le pouvoir d'exiger un document d'un salarié par une association, un délégué de chantier, un agent d'affaires ou un représentant syndical.

Infractions empêchant d'occuper une fonction (article 20)

L'ACQ considère positif l'ajout de certaines infractions rendant inhabiles des personnes de l'industrie de la construction de même que l'élargissement des fonctions visées.

Rapport mensuel et autres (article 50 2°)

L'ACQ s'interroge sur la pertinence d'obliger légalement des groupes d'employeurs à transmettre leur rapport selon un moyen déterminé par la CCQ.

Nous croyons qu'il serait plus efficace de faire la promotion du moyen de transmission des rapports mensuels privilégiés par la CCQ en démontrant son efficacité et sa convivialité plutôt que de l'imposer par voie réglementaire. Plus les entrepreneurs y trouveront leur compte, plus ils l'utiliseront.

Lettre d'état de situation (article 50)

L'ACQ est d'avis que la CCQ, par ses pouvoirs réglementaires, disposait d'informations suffisantes pour émettre les lettres d'état de situation, qui par ailleurs ne libèrent toujours pas l'entrepreneur principal.

Alors pourquoi insérer dans la loi la nouvelle disposition au sujet de cette lettre ?

Recommandations

L'ACQ accueille très favorablement le fait que dorénavant dans l'industrie de la construction au Québec, on ne parle plus de placement de la main-d'œuvre mais bien de référence de main-d'œuvre.

Service de référence

Nous croyons que la déclaration des besoins de main-d'œuvre devrait être volontaire dans les situations où le besoin de main-d'œuvre s'établit à cinq employés ou moins.

Pour répondre véritablement aux besoins de main-d'œuvre, la plate-forme du système de référence de la CCQ devra comporter l'information qualitative à l'égard des connaissances et des expériences des travailleurs.

Tel que nous l'avions exprimé au comité de travail, nous croyons important que la future Loi 33 comporte des mesures décourageant le boycott des demandes d'information à l'égard de la qualification des travailleurs.

Appliquer rigoureusement les amendes actuelles suffirait amplement à rencontrer l'effet dissuasif recherché.

Le système devra être vraiment opérationnel (7 jours par semaine, 24 heures par jour) dès son coup d'envoi.

Le Fonds de formation

Nous réitérons que le FFIC doit demeurer la propriété exclusive des associations représentatives et des associations sectorielles d'employeurs et nous acceptons, si telle était la volonté gouvernementale, de le soumettre à un examen encore plus rigoureux quant à la réalisation de ses objectifs et l'utilisation de ses ressources.

Le Fonds d'indemnisation

Le fonds d'indemnisation doit demeurer une matière négociable pour les parties signataires des conventions collectives.

Arbitrage

Les signataires des conventions collectives doivent définir le mécanisme d'arbitrage visant à disposer des difficultés d'interprétation des clauses des conventions collectives.

La ratification du tronc commun

L'ACQ maintient que le mandat de ratification du tronc commun soit donné à l'AECQ par deux associations d'employeurs représentant plus de 50 % des heures travaillées.

Donneurs d'ouvrage

La consultation des donneurs d'ouvrage ne doit pas faire l'objet d'une obligation par mesure législative.

Moyens de pression illégaux

L'ACQ appuie la nouvelle disposition qui permettra de recourir à la Commission des relations du travail afin de faire cesser les moyens de pression illégaux tels que les ralentissements de travaux et les grèves.

Pouvoir des conventions collectives

Les parties signataires doivent pouvoir mandater la CCQ afin qu'elle s'assure de rendre opérationnelles certaines clauses des conventions collectives.

CFPIC

Nous recommandons qu'on attribue au membre désigné par le ministre de l'Éducation, de loisir et du sport un statut de membre sans droit de vote.

Les dates d'entrée en vigueur des nouvelles compositions du CA et du CFPIC devraient être arrimées.

Comité des avantages sociaux

Les décisions du comité des avantages sociaux lient la CCQ quant à l'utilisation des fonds des régimes complémentaires d'avantages sociaux

CRT

L'ACQ salue positivement cette nouvelle mesure qui spécifie que la Commission des relations du travail devra prendre en compte la réalité de l'organisation du travail sur les chantiers à l'attribution d'une activité litigieuse lors de conflit de compétence.

L'ACQ considère positif l'ajout de certaines infractions rendant inhabiles des personnes de l'industrie de la construction de même que l'élargissement des fonctions visées.

Transmission des rapports mensuels

Nous croyons qu'il serait plus efficace de faire la promotion du moyen de transmission des rapports mensuels privilégié en démontrant son efficacité et sa convivialité plutôt que de l'imposer par voie réglementaire.

Conclusion

Le projet de loi 33, à certains égards, envoie un drôle de signal aux différents partenaires de notre industrie. Par ses incursions dans les conventions collectives, l'étatisation des Fonds de formation et d'indemnisation, l'intégration des donneurs d'ouvrage au processus de négociation, en laissant la balance du pouvoir au représentant du MELS au CFPIC et en s'accaparant du dossier de la définition des métiers, il démotive les parties à se prendre en main, à régler leurs problèmes et à améliorer la productivité de leur industrie. Pourquoi innover afin de répondre aux défis de notre industrie quand le gouvernement va, un jour ou l'autre s'accaparer de nos succès ?

Pourquoi mettre sur pied des organismes ou des comités pour concrétiser, à proximité des entreprises, des initiatives et des solutions à notre mesure ? Pourquoi des responsabilités qui incombent aux parties par voie de conventions collectives sont-elles transférées à la CCQ ?

La CCQ a déjà de nombreux mandats et de nouveaux défis. Il ne faut pas oublier que pour nombre d'entrepreneurs, la CCQ est vue comme un organisme régulateur, policier (plaintes, enquêtes, réclamations). Plus la structure sera grosse, plus elle risque de s'éloigner de l'esprit d'entrepreneuriat nécessaire à l'évolution de l'industrie.

Pourquoi trouver des solutions à nos problèmes quand le gouvernement va se charger de les régler ? Contrairement à ce qui est véhiculé, tout ne va pas mal dans notre industrie et nous sommes fiers de ce que nous avons accompli.

Le gouvernement doit poser des gestes là où son intervention est nécessaire, non pas où les parties patronales et syndicales sont capables d'agir.

D'ailleurs, en ce qui a trait au projet de loi 33, le gouvernement a agi là où il le fallait. Ce projet de loi amène un changement important pour l'industrie de la construction et longtemps attendu par les entrepreneurs avec l'abolition du placement syndical.

Comme tout changement de taille, il apportera une transformation en profondeur dans la recherche et la gestion de la main-d'œuvre et même dans nos relations avec les donneurs d'ouvrage.

Ce changement s'accompagne d'inquiétudes et de fébrilité, c'est normal. On ne peut nier que la transition, dans un contexte où tous ne partagent pas les mêmes objectifs, est névralgique. On ne peut s'accommoder du vide. Les entrepreneurs sont prêts à assumer leur responsabilité dans la gestion de la main-d'œuvre mais ils ont besoin d'outils fiables, d'utilisation continue et facile et ce, non pas dans un an. Le système devra être capable de s'adapter et de récupérer rapidement ses « insuffisances ».

Tout le Québec nous regarde, les médias s'en sont bien occupés, et plus particulièrement nos clients actuels et futurs. Serons-nous capables, en temps opportun, de fournir la main-d'œuvre nécessaire à la réalisation de leurs investissements ?

La réponse à cette question doit être nécessairement, oui. La CCQ aura à jouer un rôle important et disons le franchement, elle a tout à prouver puisque les expériences passées en matière de référence n'ont pas été concluantes. La CCQ a un lien de confiance à rebâtir avec les entrepreneurs et un lien à construire avec les travailleurs. Le parcours doit être impeccable, car nous l'avons dit plusieurs fois : « Nous n'avons pas le droit à l'erreur !

