



## **MÉMOIRE**

**de la Corporation des maîtres mécaniciens en  
tuyauterie du Québec**

**Présenté devant la  
Commission de l'économie et du travail**

**En regard du Projet de loi n° 33**

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

**25 octobre 2011**

## TABLE DES MATIÈRES

	Page
<b>Présentation de la CMMTQ</b> .....	4
<b>Résumé du mémoire</b> .....	5
<b>Analyse détaillée du projet de loi 33</b> .....	6
<b>Le placement syndical de la main-d'oeuvre</b> .....	7
Service de référence de la main-d'oeuvre .....	10
Déclaration des besoins de main-d'oeuvre .....	12
Avis d'embauche et de mise à pied .....	14
Bureau des permis de service de référence de main-d'oeuvre .....	15
Autres mesures .....	15
<b>Gouvernance</b> .....	17
Conseil d'administration de la CCQ .....	17
Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction.....	30
Autres comités .....	34
<b>Régime de négociation des conventions collectives</b> .....	36
Financement des associations sectorielles d'employeurs.....	36
Participation des associations à la négociation.....	36
Consultation des donneurs d'ouvrage.....	38
Encadrement des moyens de pression.....	39
<b>Qualification de la main-d'œuvre et fonds de formation</b> .....	40

Fonds de formation .....	40
<b>Juridiction des métiers .....</b>	<b>42</b>
Pouvoir du gouvernement de déterminer les activités comprises dans un métier ou une occupation spécialisée .....	43
Mécanisme de révision de la juridiction de métiers .....	44
Décision de la Commission des relations du travail .....	46
<b>Reddition de comptes et mécanismes de vérification des états financiers des associations .....</b>	<b>48</b>
<b>Système de votation .....</b>	<b>49</b>
<b>Autres considérations .....</b>	<b>50</b>
Fonds d'indemnisation .....	50
Travaux bénévoles.....	51
Poursuites pénales par la CCQ.....	52
Inhabilité à occuper des fonctions.....	52
Méthode de transmission des renseignements.....	53
Droits exigibles pour le dossier du salarié.....	53
Étude sur l'évolution de l'industrie de la construction.....	54
<b>Commentaires complémentaires .....</b>	<b>55</b>
<b>Conclusion.....</b>	<b>57</b>
<b>Annexe .....</b>	<b>58</b>

## PRÉSENTATION DE LA CMMTQ

La Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ) est une corporation créée en 1949 en vertu de la Loi sur les maîtres mécaniciens en tuyauterie<sup>1</sup>. Elle regroupe uniquement des entrepreneurs en construction et l'adhésion à la CMMTQ est obligatoire pour tous les entrepreneurs spécialisés dans le domaine de la plomberie et du chauffage qui exécutent des travaux prévus à la LMMT. Des entrepreneurs spécialisés en réfrigération et en systèmes d'extinction incendie peuvent également en devenir membres.

À ce jour, la CMMTQ regroupe plus de 2350 entrepreneurs spécialisés en mécanique du bâtiment pour l'ensemble du territoire du Québec, ce qui en fait une des plus importantes organisations de l'industrie de la construction en termes de nombre de membres.

Parmi les mandats que lui a confiés le législateur en vertu de la LMMT, la Corporation se doit d'augmenter la compétence et l'habileté de ses membres en vue d'assurer une meilleure protection du public, en plus de réglementer leur discipline et leur conduite dans le métier. La CMMTQ a également pour objet de surveiller l'administration de la Loi sur le bâtiment<sup>2</sup> et de voir à son application relativement à la qualification professionnelle de ses membres. C'est donc celle-ci qui émet les licences d'entrepreneurs de construction pour les spécialités de la plomberie et du chauffage prévues à la LMMT.

Bien que créée en vertu d'une loi, la CMMTQ n'est pas un organisme public financé par l'État. Elle est gérée par un conseil d'administration comportant 26 membres entrepreneurs issus de l'ensemble des régions du Québec et représentant chacune des sept spécialités de la mécanique du bâtiment visées à la LMMT.

---

<sup>1</sup> L.R.Q., chapitre M-4, ci-après désignée par LMMT

<sup>2</sup> L.R.Q., chapitre B-1.1

## RÉSUMÉ DU MÉMOIRE

De façon générale, la CMMTQ appuie les éléments du projet de loi 33 relatifs à l'abolition du placement syndical, particulièrement en ce qu'ils visent à éliminer la discrimination dans l'embauche basée sur l'appartenance syndicale des travailleurs et à redonner aux employeurs leur droit de gérance.

Nous sommes en accord avec le principe de mise en place d'un Service de référence de main-d'oeuvre par la CCQ, mais insistons sur le fait que ce dernier doit être efficace, notamment en permettant l'appariement des compétences des travailleurs avec les besoins en main-d'oeuvre des employeurs. Afin d'éviter d'alourdir inutilement le processus tout en respectant l'objectif recherché, la CMMTQ propose notamment que seuls les besoins de main-d'oeuvre de plus de cinq salariés fassent l'objet d'une déclaration obligatoire par l'employeur.

D'autre part, nous déplorons grandement que la CMMTQ soit exclue de la composition du conseil d'administration et des autres comités de la CCQ. En raison de notre statut, de notre représentativité, de notre contribution et de notre expertise, nous estimons avoir toujours notre place au sein de la CCQ. De plus, intégrer à ces instances des représentants d'associations d'entrepreneurs spécialisés ne répond pas à l'objectif d'améliorer la gouvernance.

Enfin, nous constatons que plusieurs éléments issus du régime de relations du travail actuellement sous la responsabilité des parties syndicale et patronale, ou encore de la CCQ, passent sous le contrôle du gouvernement, ce que nous déplorons. Les parties ont construit ensemble un régime qui fonctionne bien à plusieurs égards et elles sont en mesure de le gérer de façon responsable et transparente avec un minimum d'encadrement.

Somme toute, la CMMTQ accueille favorablement les principales dispositions du projet de loi 33 tout en proposant certains ajustements souhaitables.

## ANALYSE DÉTAILLÉE DU PROJET DE LOI 33

En matière de relations du travail dans l'industrie de la construction, la CMMTQ a une tradition de respect des mandats dévolus aux associations sectorielles d'employeurs. Notre position en période de négociation de conventions collectives a toujours été de jouer un rôle effacé, préférant inciter nos membres à s'impliquer en s'informant et en participant aux consultations des associations sectorielles d'employeurs. Cependant, à la fois acteur important et observateur privilégié de cette industrie, nous sommes interpellés par plusieurs éléments du projet de loi qui concernent grandement nos membres.

Les commentaires que nous formulons sur certaines dispositions du projet doivent donc être interprétés dans les limites des intérêts qu'elles comportent pour les maîtres mécaniciens en tuyauterie. Le fait de ne pas commenter une disposition du projet de loi indique que nous reconnaissons que la matière n'est pas de notre ressort ou encore que nous ne jugeons pas à propos d'intervenir.

Par ailleurs, nous avons choisi de ne pas commenter le projet de loi article par article mais plutôt d'y aller par thèmes afin de faciliter la compréhension globale de notre argumentaire.

Enfin, comme ce projet de loi est la réponse gouvernementale au Rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction<sup>3</sup>, nous y référerons tout au long de notre mémoire. Nous avons été entendus par ce Groupe de travail et plusieurs des recommandations qu'il formule reflètent les positions exprimées par la CMMTQ. Pour fins de commodité, nous avons joint en annexe au présent mémoire un exemplaire de ce Rapport.

---

<sup>3</sup> Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction, créé au printemps 2011 par la ministre du Travail, Mme Lise Thériault, ci-après désigné par Groupe de travail. Son rapport a été déposé à la ministre le 30 août 2011, ci-après désigné par le Rapport du Groupe de travail

## LE PLACEMENT SYNDICAL DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Il s'agit là de la pièce maîtresse du projet de loi tel que son nom l'indique et nous constatons que le gouvernement a choisi d'attaquer le problème de front. D'entrée de jeu, il faut mentionner que nous appuyons sans réserve la volonté du gouvernement d'éliminer le placement syndical de la main-d'œuvre et de redonner aux employeurs le droit de gérance qu'ils avaient perdu.

Il est vrai que le problème ne touche qu'une minorité d'employeurs et même que certains d'entre eux s'accommodent du système de contrôle de la main-d'œuvre mis en place par les syndicats, mais il est aussi vrai que les abus de certaines organisations syndicales qui usent de menaces et d'intimidation doivent être enrayerés. Le Groupe de travail définit d'ailleurs le placement comme « *un outil de promotion ou de concurrence au détriment du respect des droits fondamentaux* »<sup>4</sup>. C'est ce respect des droits qu'il faut remettre en place. Nous devons d'ailleurs mentionner que le Rapport du Groupe de travail expose la problématique du placement de la main-d'œuvre avec beaucoup de justesse et que nous souscrivons à son analyse.

Par son projet de loi, la ministre ne fait que refléter le manque de confiance généralisé envers la capacité des syndicats de s'autodiscipliner. Nous ne pouvons donc lui reprocher d'aller encore plus loin que ce à quoi nous nous attendions. En effet, lors de notre passage devant le Groupe de travail, nous avons, peut-être naïvement, plaidé que le syndicat peut avoir un rôle à jouer dans la référence de main-d'œuvre en raison de la connaissance de ses membres, ce qui lui permet de soumettre à l'employeur une liste de travailleurs qualifiés pour répondre spécifiquement et rapidement à ses besoins en main-d'œuvre.

---

<sup>4</sup> Page 8 du Rapport du Groupe de travail

En raison du caractère multi-employeurs de l'industrie, nous reconnaissons que les représentants syndicaux sont parfois les personnes les plus aptes à bien connaître la main-d'œuvre. Si ceux-ci acceptaient de simplement référer une liste de noms de personnes compétentes et disponibles à l'entrepreneur qui en a besoin, tout irait pour le mieux.

Les agences de personnel appliquent ce principe depuis fort longtemps. Elles réfèrent aux entreprises des personnes qui répondent aux qualifications exigées, sans obligation d'embauche et, lorsque le client est satisfait, il n'hésite pas à faire de nouveau appel aux services de l'agence.

Par ailleurs, nous exigeons un encadrement pour éliminer toute forme de coercition, tant au niveau de la quantité que de la qualité de la main-d'œuvre à embaucher, et toute exigence visant l'exclusivité en matière d'allégeance syndicale des travailleurs.

Théoriquement, nous croyons toujours au rôle que pourrait jouer les syndicats dans la référence de main-d'œuvre et nous y reviendrons plus loin. Ce que nous constatons par ailleurs aujourd'hui, c'est que certains syndicats ont été les artisans de leur propre malheur. Si de leurs confrères syndicaux en sont rendus à demander qu'un organisme indépendant prenne charge de la référence de main-d'œuvre pour leur permettre d'obtenir leur place au soleil, il faut croire que la problématique est sérieuse. Un extrait du Rapport du Groupe de travail est assez révélateur de l'état d'esprit de ses membres :

*« Les diverses mesures adoptées par le législateur depuis la commission Cliche, dont les dernières découlent du projet de loi 135 (devenu le chapitre 42 des lois du Québec de 2005), n'ont pas permis d'enrayer le recours aux pratiques déloyales, dont celles d'intimidation auprès des travailleurs et des employeurs. »<sup>5</sup>*

---

<sup>5</sup> Page 8 du Rapport du Groupe de travail

Il n'est donc pas étonnant de voir le gouvernement proposer des mesures aussi drastiques visant à abolir le placement syndical. Nier aujourd'hui le contrôle démesuré de certains groupes syndicaux sur une partie de la main-d'œuvre mine la crédibilité de ceux qui le font. Plutôt que de reconnaître leurs torts et travailler dans un esprit positif, ils ne font actuellement que la démonstration que nous étions dans l'erreur de penser qu'un simple encadrement plus serré les amènerait à travailler en partenariat réel avec les employeurs au bénéfice du client.

Il est vrai que le remède proposé est puissant et comporte des inconvénients pour certains qui s'accommodent des règles du jeu. Cependant, quand il faut combattre un cancer, il y a des effets secondaires indésirables. Peut-on penser que dans le futur, une plus grande place pourra être accordée aux syndicats ? L'avenir nous le dira.

S'il existait une relation de saine concurrence où les syndicats seraient une ressource à laquelle l'employeur pourrait faire appel au même titre qu'à un système de référence indépendant ou à ses contacts personnels, nous croyons que les syndicats pourraient jouer un rôle positif. La connaissance de leurs membres et leur expérience des métiers seraient un atout majeur pour se démarquer comme partenaires des entrepreneurs.

La possibilité que leur offre le projet de loi de référer leurs membres par l'intermédiaire du Service de référence de main-d'œuvre que mettra sur pied la Commission de la construction du Québec (CCQ) leur permettra de démontrer qu'ils peuvent jouer un rôle positif au bénéfice des travailleurs et des employeurs. Nous souhaitons qu'ils consacrent leur énergie à démontrer à ces derniers qu'ils peuvent bien les servir en adhérant au système qui sera mis en place et en démontrant, sur la base de la qualité de la main-d'œuvre qu'ils offriront, qu'ils peuvent être des partenaires de premier plan.

## **Service de référence de la main-d'oeuvre**

Les employeurs ont toujours déploré le manque d'efficacité et de fiabilité du système de référence de la CCQ et le Groupe de travail a constaté l'impuissance de la CCQ à organiser un tel service. Or, parallèlement à l'interdiction du placement, il faut impérativement fournir à l'employeur l'information concernant la main-d'oeuvre disponible et sa qualification. Presque chaque mot de la recommandation apparaissant au Rapport du Groupe de travail à ce sujet est essentiel :

*« Que la CCQ offre, trois mois suivant l'adoption de la Loi, un véritable système de référence, fiable et convivial, permettant l'appariement de la qualification et des compétences des travailleurs avec les besoins de main-d'oeuvre des entrepreneurs. »<sup>6</sup>*

L'efficacité d'un tel système dépend cependant de facteurs importants. Son gestionnaire aura la responsabilité de maintenir l'information à jour et de s'assurer que le contenu reflète fidèlement la réalité. Le grand défi réside dans le fait que lorsqu'une personne est présentée comme étant disponible, elle devra l'être de fait. Le système actuel ne répond pas à cette exigence de base. La fiabilité de l'information est cruciale pour ce type de service et déterminera la popularité de son utilisation. Nous oserions même dire que nous n'avons pas droit à l'erreur. Nous avons une obligation de résultat. Pour que fonctionne le système que le gouvernement veut mettre en place, le Service de référence doit être d'une grande efficacité dans le but d'obtenir l'adhésion du milieu. C'est la clé du succès.

---

<sup>6</sup> Page 10 du Rapport du Groupe de travail

Le projet de loi concrétise le souhait du Groupe de travail mais demeure muet sur un aspect important de la recommandation, soit de permettre l'appariement des compétences des travailleurs avec les besoins de main-d'œuvre de l'entreprise. Là aussi, le système actuel est déficient quant à la connaissance des qualifications et expériences de travail détenues par les travailleurs. Pour nous, ceci implique que l'employeur ait accès à un profil du candidat qui indique ses expériences et sa formation, tel qu'il pourrait retrouver dans son curriculum vitae. Le Groupe de travail recommandait d'ailleurs que les formations du travailleur apparaissent sur son certificat de qualification<sup>7</sup>. Nous croyons qu'il serait plus approprié de les ajouter au profil du travailleur dans la base de données du Service de référence de la CCQ.

Permettez-nous de rappeler que nous avons plaidé qu'il était urgent qu'un système de référence de main-d'oeuvre indépendant, universel et efficace soit mis en place. Avec les moyens technologiques qui existent aujourd'hui, l'employeur devrait avoir accès à une banque centralisée de travailleurs disponibles qui permettraient de mieux connaître le profil des salariés et de communiquer directement avec eux.

Nous comprenons que le projet de loi sous étude crée un « *Service de référence de main-d'oeuvre de l'industrie de la construction visant à fournir des candidats salariés qualifiés pour répondre aux besoins de main-d'oeuvre des employeurs* ». Cette formulation utilisée au premier alinéa de la proposition d'article 107.7 de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction<sup>8</sup> nous apparaît conforme aux objectifs recherchés par les employeurs. Nous appuyons évidemment cette initiative et souscrivons au principe, mais n'en connaissant pas les modalités de fonctionnement qui seront sans doute déterminées ultérieurement par règlement, nous insistons sur un impératif, celui de l'efficacité.

---

<sup>7</sup> Page 20 du Rapport du Groupe de travail

<sup>8</sup> L.R.Q, chapitre R-20, ci-après désignée par Loi R-20

D'ailleurs, concernant les modalités de fonctionnement du Service de référence, nous souhaitons que le gouvernement s'inspire des recommandations du Groupe de travail formulées à ce sujet<sup>9</sup>, particulièrement celle ayant trait à l'interdiction de boycotter ou d'inciter quiconque à boycotter le système. Tout comportement qui aurait pour effet de miner l'efficacité du système doit être sanctionné afin d'assurer le fonctionnement adéquat du Service de référence.

### **Déclaration des besoins de main d'œuvre**

L'encadrement donné au service est sévère, autant pour les organisations syndicales que pour les employeurs et nous croyons que l'intention est légitime. Cependant, nous estimons que les mesures proposées dans leur forme actuelle peuvent provoquer des problèmes où il n'y en a pas présentement. La modalité prévue au projet d'article 107.9 de la Loi R-20 à l'effet qu'un 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, doit selon nous être revue en fonction de deux réalités :

- Plusieurs employeurs fonctionnent avec une liste de salariés réguliers qu'ils connaissent. Le Groupe de travail faisait ainsi mention que « *la principale source de recrutement pour les entreprises de 5 salariés et moins est le contact direct entre l'employeur et le salarié. Ainsi, lorsqu'un besoin de main-d'oeuvre se fait sentir, ils communiquent directement avec l'employé et ce, strictement sur la base de l'expérience passée.* »<sup>10</sup>
- Si on peut craindre que pour les grands chantiers, certains travailleurs soient désavantagés en raison de leur allégeance syndicale qui les a empêchés de se faire connaître de certains employeurs, justifiant la publication des besoins

---

<sup>9</sup> Page 10 et 11 du Rapport du Groupe de travail

<sup>10</sup> Page 8 du Rapport du Groupe de travail

de main-d'œuvre de l'employeur, il faut comprendre que les entrepreneurs de petites et moyennes envergures auront cette même obligation alors qu'en réalité, leur besoin sera comblé par leur main-d'œuvre régulière qui fluctue en fonction des contrats en cours.

Les besoins des employeurs varient régulièrement. La capacité de s'adapter rapidement aux circonstances est une qualité que doit posséder tout entrepreneur. Or, en fonction des termes utilisés dans le projet de loi, avant d'embaucher un salarié, l'employeur devra faire connaître son besoin de travailleurs au Service de référence de main-d'œuvre de la CCQ. Il s'agit d'un nouveau concept introduit par le projet de loi, lequel ne doit pas inutilement alourdir le système. Quel sera le délai imposé à l'employeur entre sa déclaration de besoin de main-d'œuvre et l'obtention d'un numéro d'embauche pour son travailleur ? Il importe de distinguer ces deux étapes prévues au projet de loi pour fins de compréhension.

Le système devra être en mesure de répondre rapidement et l'intention de permettre à tous de prendre connaissance des possibilités d'emploi chez un employeur ne devra pas retarder l'exécution des travaux, particulièrement dans les cas où la planification du besoin est difficilement prévisible longtemps à l'avance.

### ***Proposition de modification***

En conséquence, dans le but de tenir compte de ces irritants significatifs qui sont susceptibles de se présenter en raison de la réalité propre de certains entrepreneurs, la CMMTQ propose d'apporter un changement aux dispositions du projet de loi afin d'exiger que l'employeur déclare ses besoins de main-d'œuvre, uniquement si ceux-ci sont de plus de cinq salariés. Il aurait toutefois toujours l'obligation de faire son avis d'embauche.

Cette proposition, objective et facile d'application, a l'avantage de conserver intact le principe que le gouvernement veut mettre de l'avant pour les mouvements de main-d'œuvre plus importants, identifiés principalement sur les chantiers des secteurs industriel, commercial et institutionnel. N'oublions pas que ce sont ces derniers qui sont problématiques et qui ont été qualifiés à ce titre par le Groupe de travail.

D'autre part, si l'employeur désire déclarer son besoin de main-d'oeuvre de cinq salariés et moins pour bénéficier de l'apport du Service de référence, il aura le loisir de le faire, mais sans en avoir l'obligation. Cet élément enlèverait une pression considérable pour les « petits entrepreneurs », tout en conservant l'idée maîtresse.

En fait, le système doit permettre de rencontrer le principe derrière la déclaration des besoins de main-d'oeuvre mais doit également demeurer efficace et permettre une certaine souplesse lorsque la situation se présente (par exemple en cas d'urgence, d'embauche de salariés réguliers de l'employeur, etc.). Toute proposition visant à rencontrer ces objectifs sera appuyée par la CMMTQ.

### **Avis d'embauche et de mise à pied**

Quant à l'avis d'embauche et de mise à pied, cette mesure existe déjà même si on doit admettre que bon nombre d'employeurs ne s'y conforme pas actuellement. Tout comme les autres associations patronales l'ont déjà indiqué, la CMMTQ appuie une telle obligation dans la mesure où elle représente un élément incontournable si on veut garantir la fiabilité d'un service de référence, laquelle est aujourd'hui largement décriée par les employeurs.

## **Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre**

Nous sommes en accord avec le principe de délivrance de permis pour quiconque veut participer au Service de référence de main-d'oeuvre, dont les modalités restent à définir par règlement.

Le projet de loi prévoit la mise sur pied du Bureau des permis de service de référence de main-d'oeuvre. Même s'il s'agit de la création d'un autre organisme gouvernemental, ce à quoi les entrepreneurs sont souvent réfractaires, nous croyons qu'il est sage de ne pas confier à la CCQ les responsabilités de délivrer les permis de service de référence de main-d'œuvre et de traiter les plaintes en lien avec la référence de main-d'œuvre.

## **Autres mesures**

Plusieurs mesures visant à contrer l'intimidation et les menaces dans le cadre du processus d'embauche de main-d'œuvre sont prévues et plus il y en aura, plus grandes seront les chances que ce phénomène disparaisse de notre industrie.

L'idée de dissocier l'information sur l'allégeance syndicale du certificat de compétence faisait partie de nos recommandations formulées devant le Groupe de travail. Nous sommes donc satisfaits de voir cette proposition retenue dans le projet de loi. Nous nous permettrons de préciser, même si cela peut sembler évident, que dans le même ordre d'idée, cette information ne devrait pas apparaître dans les renseignements du Service de référence de main-d'œuvre.

Enfin, nous sommes heureux de constater que le gouvernement n'ait pas donné suite à la recommandation prévoyant que la CCQ déléguerait un représentant sur tout chantier de 25 travailleurs ou plus. Cette mesure ne comportait aucune valeur ajoutée et aurait occasionné une déresponsabilisation des parties tout en alourdissant la structure déjà imposante de la CCQ.

### **Placement syndical de la main-d'œuvre**

**De façon générale, la CMMTQ appuie les éléments du projet de loi relatifs à l'abolition du placement syndical et à la création d'un Service de référence de main d'œuvre qui devra impérativement être efficace et répondre aux besoins des employeurs. La CCQ a une obligation de résultat.**

**Elle suggère toutefois que seuls les besoins de main d'œuvre de plus de cinq salariés doivent faire obligatoirement l'objet d'une déclaration par l'employeur.**

## **GOUVERNANCE**

### **Conseil d'administration de la CCQ**

Les fonctions confiées à la CCQ sont intimement liées aux relations de travail, au sens large, entre employeurs et salariés. Conséquemment, selon la CMMTQ, cet organisme doit relever des parties patronale et syndicale comme tout comité paritaire.

Du fait que nous reconnaissons à la CCQ ce statut de comité paritaire, nous avons toujours prôné que la représentativité des associations syndicales et patronales ne soit pas remise en question. Il nous apparaît essentiel que ces acteurs puissent s'exprimer au sein d'une instance décisionnelle au sujet des orientations de l'organisme responsable de l'application de leurs décisions concernant les conventions collectives, les régimes d'avantages sociaux et la formation professionnelle dans l'industrie de la construction.

Lors de notre présentation devant le Groupe de travail, nous avons soutenu le statu quo quant à la composition du conseil d'administration (CA) de la CCQ. Nous sommes donc déçus des changements apportés par le projet de loi à ce sujet, plus spécifiquement ceux qui concernent l'exclusion des Corporations des maîtres mécaniciens en tuyauterie (CMMTQ) et des maîtres électriciens (CMEQ), point sur lequel nous aurons l'occasion de revenir plus en détail.

Quant à l'introduction de membres indépendants, bien que cette situation aille selon nous à l'encontre du principe voulant qu'il n'y ait pas de tiers sur un comité paritaire, nous n'y sommes pas opposés comme nous l'avions d'ailleurs fait savoir lors de nos représentations devant le Groupe de travail. Nous avons alors souligné que si des membres indépendants devaient siéger, ceux-ci ne devaient pas avoir d'intérêt particulier dans l'industrie, ni comme acteur, ni comme client, et devaient être retenus strictement sur la base de leur qualité d'administrateur,

préférentiellement avec des compétences et des expériences pertinentes aux responsabilités qu'ils devront assumer. Nous sommes heureux de constater que ces éléments furent retenus dans le projet de loi où la qualification de « membres indépendants » du CA répond aux préoccupations exprimées.

### ***Pertinence de la présence de la CMMTQ***

La CMMTQ déplore grandement que son siège au sein du CA de la CCQ soit aboli, tout comme celui de la CMEQ. En fait, le projet de loi va encore plus loin, les faisant carrément disparaître de la Loi R-20 en les supprimant de la définition d'association d'entrepreneurs.

Alors que la CMMTQ fait partie de la CCQ depuis sa création et contribue à son administration, elle est tout à coup expulsée sans aucune forme de justification ou raison apparente. Soulignons que le Rapport du Groupe de travail est complètement muet à cet égard, tout comme les notes explicatives du présent projet de loi. Cette décision nous apparaît carrément inacceptable et, non seulement elle constitue à nos yeux une injustice, mais elle est de nature à causer de réels problèmes.

Comme le gouvernement a fait le choix d'accorder un poste au sein du CA à chacune des associations syndicales, au nombre de cinq, il est logique qu'au nom du principe de parité patronale-syndicale, il ait prévu cinq sièges pour la partie patronale. Dès lors, il est à se demander si nous aurions bêtement été victime d'un simple calcul arithmétique sans qu'il ne soit tenu compte de notre rôle et de notre apport. Si c'est le cas, les conséquences de cette décision se doivent d'être mesurées et nous sommes persuadés que leur examen conduit inévitablement à une seule conclusion : la présence de la CMMTQ au sein de la CCQ se doit d'être conservée.

## **Statut de la CMMTQ**

La CMMTQ créée en 1949 existe en vertu de la LMMT. Le législateur a cru bon mettre sur pied une corporation dans le but d'encadrer les travaux relatifs à la mécanique du bâtiment (plomberie, chauffage, incluant les systèmes de brûleurs au gaz et à l'huile, réfrigération et systèmes d'extinction incendie), lesquels représentent des risques pour le public.

Les articles suivants de la LMMT décrivent pertinemment l'objet de la Corporation :

### **Article 8**

*Le but de la Corporation est d'augmenter la compétence et l'habileté de ses membres en vue d'assurer au public une plus grande sécurité et une meilleure protection au point de vue hygiène et santé, et régler leur discipline et leur conduite dans le métier, de faciliter et d'encourager leurs études, de leur permettre de discuter des questions les intéressant et de rendre en général à ses membres tous les services dont ils peuvent avoir besoin.*

### **Article 8.1**

*La Corporation a également pour objets :*

- 1) dans la mesure et aux conditions prévues à l'entente visée à l'article 129.3 de la Loi sur le bâtiment (chapitre B-1.1), de surveiller l'administration de cette loi ou de voir à son application relativement à la qualification professionnelle de ses membres et aux garanties financières exigibles de ceux-ci;*
  
- 2) lorsqu'une entente est conclue en vertu de l'article 129.3 de la Loi sur le bâtiment, de favoriser et de faciliter la formation professionnelle des maîtres mécaniciens en tuyauterie.*

Force est de constater, à la lecture de ces articles, que la CMMTQ dispose d'un statut et a des fonctions, devoirs et responsabilités s'apparentant à ceux d'un ordre professionnel. Ceux-ci sont complètement différents de ceux d'une association de la construction au sein de laquelle des entrepreneurs choisissent de se regrouper, souvent avec d'autres intervenants comme des manufacturiers, distributeurs, fournisseurs, professionnels, etc., dans le but de faire valoir leurs intérêts, bénéficier de services ou promouvoir leur marché spécifique. Ces éléments issus de la LMMT ne sont certainement pas étrangers au fait que la CMMTQ ait été reconnue dans la Loi R-20.

Il nous apparaît incohérent que d'un côté le législateur ait jugé opportun de créer la CMMTQ dans une loi particulière en lui confiant un mandat d'ordre public, alors que de l'autre, il choisisse, sans aucun signe avant-coureur et sans justification, de carrément la faire disparaître dans une autre loi où elle est déjà reconnue et qui vise des matières connexes ou qui concourent vers un même objectif de compétence professionnelle.

### ***Représentativité***

La représentativité effective de la CMMTQ, qui se mesure autant du point de vue quantitatif que qualitatif, et ce, à plusieurs niveaux différents, explique certainement sa présence traditionnelle au sein du CA et des autres instances de la CCQ, et milite certainement encore en faveur de son maintien.

D'abord, elle est la seule organisation, avec la CMEQ, à représenter la totalité des entrepreneurs spécialisés dans un secteur d'activité. La LMMT exige que tout entrepreneur spécialisé en plomberie et chauffage soit membre de la CMMTQ. Nous comptons présentement plus de 2350 membres, lesquels représentent un groupe important d'employeurs. En nombre, la CMMTQ se situe parmi les plus grandes organisations d'employeurs de l'industrie de la construction.

Il faut de plus savoir que les membres de la CMMTQ embauchent surtout des tuyauteurs. Selon les statistiques annuelles 2010 de l'industrie de la construction produites par la CCQ, ce métier est le troisième en importance par rapport au nombre d'individus, derrière les charpentiers menuisiers et les électriciens. Il en est de même quant au nombre d'heures travaillées selon le métier. Si l'on ajoute à cela les autres corps de métier auxquels les membres de la CMMTQ font appel pour exécuter des travaux de mécanique du bâtiment, comme des ferblantiers, des frigoristes, des mécaniciens en protection-incendie, on constate aisément le poids considérable de ce secteur dans l'industrie. Le fait que les employeurs membres de la CMMTQ embauchent des travailleurs détenant des certificats de compétence de divers métiers ajoute à notre représentativité.

Un autre élément doit être pris en considération dans l'évaluation de la pertinence de la participation de la CMMTQ au sein de la CCQ : la CMMTQ est multisectorielle, c'est-à-dire que ses membres oeuvrent dans tous les secteurs d'activité, du résidentiel léger au secteur industriel. Soulignons également que nous sommes les seuls à compter parmi nos membres un groupe identifié dans la Loi R-20 mais trop souvent oublié, pour ne pas dire mal-aimé, les entrepreneurs autonomes. Ces entrepreneurs sont reconnus dans la Loi et il est en conséquence normal qu'ils soient représentés au sein de la CCQ. Or, seules la CMMTQ et la CMEQ sont en mesure de le faire. L'ensemble de ces éléments procure à la CMMTQ une vision globale de l'industrie de la construction que peu d'organismes possèdent.

Enfin, la représentativité de la CMMTQ se démontre jusque dans son organe décisionnel, son conseil provincial d'administration, lequel est composé de 18 administrateurs élus par région, couvrant l'ensemble du territoire du Québec, ainsi que de sept administrateurs élu par spécialité, couvrant l'ensemble des travaux relatifs à la mécanique du bâtiment. Autant la grande entreprise que la

personne physique faisant affaire seule est représentée au sein de nos instances.

Pour toutes ces raisons, à notre avis, aucune autre organisation de la construction ne peut prétendre à une représentativité aussi complète que celle de la CMMTQ. En ce sens, sa présence est incontournable au sein du CA de la CCQ.

### ***Contribution***

Nous croyons sincèrement avoir contribué de façon significative et constructive au fonctionnement et au développement de la CCQ à titre de membre du CA et de ses autres instances au fil des années. Nous sommes persuadés que les autres parties oeuvrant au sein de la CCQ peuvent témoigner de notre apport positif au fil du temps.

D'autre part, nous sommes conscients que d'autres peuvent prétendre que la CMMTQ et la CMEQ n'ont pas leur place à la CCQ puisqu'elles ne sont pas impliquées dans la négociation et l'application des conventions collectives. Pour nous et l'industrie en général, il s'agit pourtant d'un avantage majeur. La CMMTQ et la CMEQ représentent ensemble près de 5600 entrepreneurs et, contrairement aux autres associations présentes, elles n'ont aucun lien et ne subissent aucune pression réelle ou anticipée qui pourrait les influencer dans leur prise de décision. Illustration élémentaire : les discussions qui se déroulent à la table de négociation n'ont pas d'impact sur les positions qu'elles expriment.

Nous ne trahisons pas de grands secrets en soulignant qu'entre la période de maraudage et la fin des négociations, les grands dossiers ont parfois de la difficulté à cheminer à la CCQ parce que les parties jouent de prudence de part et d'autre. Si les parlementaires avaient l'opportunité de consulter les procès-verbaux et les comptes-rendus du CA ainsi que des différents comités de la

CCQ, ils constateraient l'apport positif de la CMMTQ dans le traitement des dossiers, quelle que soit leur nature. Nous croyons sincèrement que plusieurs pourraient dire que la présence de la CMMTQ a largement contribué à l'avancement des dossiers et nous en sommes très fiers. Notre contribution significative à la CCQ s'est toujours manifestée avec intégrité, impartialité et indépendance.

### ***Association d'entrepreneurs spécialisés***

Nous estimons que le gouvernement fait fausse route en octroyant un siège au CA de la CCQ à un représentant d'associations d'entrepreneurs spécialisés, et ce, pour plusieurs raisons.

Quelle est la véritable valeur ajoutée de faire siéger au CA de la CCQ un représentant d'associations d'entrepreneurs spécialisés? À notre avis, aucune. Sous une apparence de plus grande diversité se cache plutôt une concentration de points de vue car des intérêts similaires risquent d'être représentés. Est-il nécessaire de préciser que plusieurs associations d'entrepreneurs spécialisés sont déjà liées à d'autres associations sectorielles d'employeurs?

La totalité des employeurs est actuellement représentée au CA de la CCQ. Rien ne justifie que l'on accorde un siège à d'autres associations patronales n'ayant aucun statut ou mandat légal particulier, à moins de désavouer une organisation présentement active au CA.

Selon nous, peu importe les organismes choisis pour siéger, il y en aura toujours d'autres pour prétendre qu'ils devraient être présents en argumentant qu'ils regroupent des personnes qui sont mal représentées. Il ne s'agit certainement pas d'une justification objective pour modifier la composition d'un conseil d'administration. Au contraire, cela représente un terreau fertile pour son dysfonctionnement.

## ***Présence problématique***

Nous ne sommes pas dupes. La perspective de changements à la Loi R-20 donne espoir aux associations de tout acabit d'obtenir l'opportunité de défendre leur agenda en se faisant reconnaître un statut particulier. Notre industrie se compose d'une foule d'associations et de regroupements de toutes sortes qui ont des intérêts particuliers qu'ils aimeraient pouvoir défendre au CA de la CCQ et dans ses autres comités. Nous reviendrons à notre position exprimée sur le paritarisme. Actuellement, chacune des associations présentes a un rôle reconnu dans la loi en matière de relations du travail. Il ne faudrait pas oublier les mandats de la CCQ et donner indirectement à certaines associations un pouvoir qu'elles n'ont pas en matière de relations du travail.

Les associations en question sont des regroupements volontaires d'entrepreneurs, et pour certaines de fournisseurs de produits et de services, dont le mandat premier est souvent le réseautage et le développement d'affaires de leurs membres. Considérant ce fait, nous ne pouvons qu'être inquiets devant la perspective que certaines d'entre elles puissent désormais aspirer à un siège à une instance aussi déterminante que le CA de la CCQ. Les intérêts de certaines associations sont susceptibles de nuire à la qualité de leurs éventuelles décisions eues égard aux intérêts de la CCQ.

Le statut des parties qui siègent actuellement au CA de la CCQ est tout autre. Le fait qu'elles aient des responsabilités qui leur sont légalement imposées constitue en quelque sorte un rempart quant à l'indépendance avec laquelle elles doivent s'acquitter de leurs fonctions au sein de la CCQ. Cette garantie n'existera plus en intégrant les associations d'entrepreneurs spécialisés. Auront-elles l'indépendance nécessaire pour s'acquitter efficacement de leurs devoirs? Nous n'en sommes pas convaincus. Ajoutons à cela que chacune aura un mandat de trois ans non renouvelable pour faire valoir ses points de vue et nous obtenons dès lors un risque encore plus élevé de dérapage.

Les membres de la CMMTQ qui oeuvrent dans tous les secteurs d'activités et dans différentes spécialités demandent à ce que les représentants patronaux soient solidaires pour contrebalancer le pouvoir de la partie syndicale, ce qui est tout à fait normal dans un contexte de paritarisme. Cette façon de fonctionner a fait ses preuves au cours des dernières années. Le risque d'introduire des intérêts particuliers plutôt que des intérêts d'industrie nous semble bien réel avec la proposition du projet de loi et l'idée de prévoir un représentant des associations d'entrepreneurs spécialisés aux instances de la CCQ devrait être de ce fait être écartée.

### ***Problème de représentativité***

Un autre élément qui nous interpelle particulièrement et sur lequel le gouvernement devrait s'attarder sérieusement est celui de la représentativité des associations d'entrepreneurs spécialisés.

Nous avons déjà fait la démonstration ci-avant de la représentativité de la CMMTQ, tant au niveau du nombre que de la diversité des entrepreneurs, et nous pouvons affirmer qu'aucune autre association d'entrepreneurs spécialisés ne s'en rapproche. Deux exemples issus de notre domaine, celui de la mécanique du bâtiment, sont susceptibles de nous en convaincre.

La Corporation des entreprises en traitement de l'air et du froid (CETAF), qui malgré son appellation est une association à adhésion volontaire, regroupe des entrepreneurs et des fournisseurs dans le domaine de la réfrigération et de la ventilation. Elle compte environ 320 membres et se prétend unique représentante des entrepreneurs spécialisés dans ce domaine. Or, quand on y regarde de plus près, rien n'est moins certain. Des 320 membres, environ 260 sont des entrepreneurs, les autres étant des manufacturiers, distributeurs ou fournisseurs de services en tout genre.

En comparaison, en date du 17 octobre dernier, la CMMTQ regroupait 916 entrepreneurs qui sont titulaires d'une licence d'entrepreneur comportant la spécialité ventilation et 492 la spécialité réfrigération. De plus, parmi les 10 employeurs ayant déclaré le plus d'heures de travail à la CCQ pour le métier de frigoriste (réfrigération), 8 sont membres de la CMMTQ. Pour le métier de ferblantier (ventilation ou revêtement métallique), ce sont 7 sur 10 qui sont membres de la CMMTQ.

De son côté, la Corporation des maîtres entrepreneurs en installations contre l'incendie (CMEICI) ne compte que 10 entrepreneurs parmi ses membres, les autres, trois fois plus nombreux, sont des fournisseurs ou des professionnels. Quant à elle, la CMMTQ regroupe plus de 230 entrepreneurs détenant une licence comportant la spécialité systèmes d'extinction incendie.

Ces exemples démontrent à quel point la représentativité de plusieurs associations d'entrepreneurs spécialisés est préoccupante et que sa mesure sera un exercice extrêmement fastidieux.

De plus, nous avons appris que dans certains marchés, il existe plus d'une association qui sont concurrentes et qui défendent des intérêts différents, chacune revendiquant être la seule véritablement représentative. Que dire aussi de la récente création d'une Fédération québécoise des associations d'entrepreneurs spécialisés en construction alors qu'existait déjà le Regroupement des associations et corporations d'entrepreneurs spécialisés de l'industrie de la construction du Québec. Nous pourrions continuer de cette façon encore longtemps pour démontrer l'ampleur de la problématique liée à la représentativité des associations.

### ***Perte d'expertise***

La CMMTQ et la CMEQ ont les mêmes représentants comme membres du CA de la CCQ depuis nombre d'années. Cette situation, loin d'être problématique, représente à notre avis un avantage dans le contexte particulier de l'industrie de la construction qui est fort complexe et qui nécessite une connaissance qui ne s'acquiert qu'avec l'expérience. L'expertise que nous avons développée sera-t-elle au rendez-vous pour le représentant des associations d'entrepreneurs spécialisés, particulièrement dans le contexte où le projet de loi prévoit que le mandat de ce dernier est d'une durée de trois ans et qu'il est non renouvelable? Comment assurer une certaine stabilité et une continuité alors que de nouveaux représentants arriveront constamment au CA avec leurs dossiers particuliers à faire cheminer? La perte potentielle d'expertise au sein d'un conseil d'administration doit être examinée avec beaucoup d'attention.

### ***Difficulté d'interprétation***

L'article 1 du projet de loi ajoute une définition d'associations d'entrepreneurs spécialisés à la Loi R-20. Il s'agit d'une « association regroupant principalement des entrepreneurs dont l'ensemble des salariés exerce le même métier ou la même occupation ».

À notre avis, cette définition est source d'ambiguïté. Il est par exemple difficile d'identifier clairement à quoi se rattache le terme « principalement ». Est-ce les membres de l'association qui doivent être « principalement » des entrepreneurs? Est-ce que tous les membres de l'association doivent être des entrepreneurs mais que ces derniers doivent constituer « principalement » des entrepreneurs dont l'ensemble des salariés exerce le même métier? Est-ce qu'il peut plutôt s'agir d'entrepreneurs dont les salariés exercent « principalement » le même métier? Les distinctions sont importantes. Il ne serait pas avisé de permettre à une association qui compte des membres autres que des entrepreneurs en son

sein de pouvoir participer au CA de la CCQ pour des raisons d'indépendance décisionnelle. Prenons l'exemple d'une association qui compterait dans ses rangs des membres entrepreneurs, manufacturiers, professionnels et autres fournisseurs de services en tout genre. Il nous semble que cette situation serait susceptible de nuire à la qualité des décisions du représentant de cette association eu égard aux intérêts de la CCQ.

D'autre part, il est à se demander si les termes utilisés dans la définition proposée ne sont pas de nature à exclure la CMMTQ et la CMEQ pour se qualifier à titre d'associations d'entrepreneurs spécialisés. D'abord, celles-ci ne sont pas à proprement dire des associations mais bien des corporations créées en vertu d'une loi particulière. De plus, en ce qui concerne particulièrement la CMMTQ, on ne peut dire qu'elle regroupe des entrepreneurs dont l'ensemble des salariés exerce le même métier. En effet, bien que nos membres embauchent principalement des tuyauteurs, agissant à titre d'entrepreneurs spécialisés en mécanique du bâtiment, ils embauchent également des salariés qui occupent d'autres métiers, comme des ferblantiers, des frigoristes et des mécaniciens en protection-incendie. Ce faisant, la CMMTQ peut-elle être qualifiée d'association d'entrepreneurs spécialisés au terme de la définition proposée?

Comprenons-nous bien, ce n'est pas à titre d'association d'entrepreneurs spécialisés que la CMMTQ veut continuer de siéger au sein de la CCQ, mais bien en vertu d'une reconnaissance officielle dans la Loi R-20, comme c'est d'ailleurs le cas actuellement. Toutefois, la difficulté d'interprétation méritait tout de même d'être soulevée.

Enfin, l'article 4 du projet de loi prévoit qu'un des membres du CA de la CCQ est nommé après consultation d'associations d'entrepreneurs spécialisés que le ministre considère représentatives des entrepreneurs spécialisés. À notre avis, cet article prête beaucoup trop à interprétation et est susceptible de causer plusieurs problèmes d'application. Si jamais cet article était conservé, des

critères précis devraient être développés dans le but d'encadrer ce que le ministre considère comme étant une association représentative, particulièrement à la lumière de la démonstration que nous avons faite précédemment en ce qui concerne notre préoccupation relativement à la réelle représentativité de ces associations. Nous savons pertinemment que plusieurs associations plus ou moins représentatives, chacune avec leur agenda particulier, iront cogner à la porte du ministre pour requérir le poste disponible.

Pour toutes ces raisons, la CMMTQ croit qu'il serait une erreur d'introduire un représentant des associations d'entrepreneurs spécialisés au CA de la CCQ bien que ces dernières ont certainement leur raison d'être et leur rôle à jouer dans un autre contexte. Plusieurs personnes ont émis l'hypothèse que cette proposition relève d'une « bête application mathématique » du nombre de sièges patronaux et syndicaux dont la CMMTQ et la CMEQ sont victimes. Si tel est vraiment le cas, pourquoi ne pas simplement prévoir que le cinquième siège patronal appartient à un représentant de la CMMTQ ou de la CMEQ nommé après consultation de ces dernières. Pour nous, ce n'est pas la meilleure solution mais dans les circonstances, nous croyons que cela permettrait d'éliminer la problématique de la parité des sièges patronaux et syndicaux, ainsi que plusieurs des inconvénients soulevés précédemment, tout en conservant une expertise appréciable.

### ***Mandats des administrateurs***

Nous sommes heureux de constater que le principe du renouvellement des mandats des membres du CA qui représentent les associations syndicales et patronales, mis à part le représentant des associations d'entrepreneurs spécialisés, ait été retenu. Le maintien de l'expertise développée constitue un élément essentiel pour la CMMTQ et le fait d'avoir des administrateurs en poste depuis plusieurs années peut s'avérer un élément fort avantageux lorsque la

personne joue pleinement son rôle d'administrateur et met de côté ses préoccupations personnelles dans l'intérêt supérieur de l'industrie.

En terminant, nous constatons qu'une des recommandations du Groupe de travail, qui a fait écho à une de nos représentations, n'a pas été retenue dans le projet de loi. Il s'agit de prévoir la possibilité dans la Loi R-20, pour une association syndicale ou une association sectorielle d'employeurs, de demander la révocation d'un membre la représentant. Cet élément, qui nous apparaît important pour éviter la présence d'une personne qui n'est plus représentative de son association ou même de l'industrie, devrait être introduit dans le projet de loi.

### **Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction**

La Corporation juge particulièrement importante sa présence au sein du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC) et déplore grandement son éviction de ce dernier. Nous avons souligné par le passé que l'argument majeur qui soutient la présence de la CMMTQ à la CCQ est l'implication de celle-ci dans tout le dossier de la formation de la main-d'oeuvre et de l'apprentissage. Les raisons qui justifient notre présence au CA de la CCQ militent aussi en faveur de notre participation au CFPIC. De même, les difficultés soulevées par l'introduction d'un représentant des associations d'entrepreneurs spécialisés demeurent applicables au CFPIC. Outre ces éléments qui nous apparaissent suffisants en eux-mêmes, nous désirons revenir sur certains points précis qui appuient particulièrement notre position.

Premièrement, revenons aux mandats qui sont confiés à la CMMTQ en vertu de sa loi constitutive. Tel que mentionné précédemment<sup>11</sup>, le premier est celui du développement de la compétence de ses membres aux fins de la protection du public. Le second est de voir à la qualification professionnelle de ses membres et

---

<sup>11</sup> voir page 19 du présent mémoire

à cette fin administrer la Loi sur le bâtiment. Seule la CMMTQ et la CMEQ jouissent d'un tel statut parmi les associations de la construction, lequel leur est attribué par le gouvernement en vertu d'une loi. Elles sont donc des acteurs majeurs, voire incontournables, en termes de formation et de qualification professionnelles dans l'industrie.

Nous savons que la compétence de nos membres passe par la compétence de leur main-d'oeuvre. Nous sommes aux premières loges pour constater les besoins de formation des salariés et travailler en collaboration avec les associations syndicales, les écoles de métiers et les autres intervenants pour nous assurer du développement de la main-d'oeuvre. Pour ce qui est de la qualification professionnelle des travailleurs, il nous apparaît intéressant, sinon essentiel, que nous puissions permettre à la CCQ de faire le lien avec la qualification des entreprises (licence d'entrepreneur de construction) par notre présence au CFPIC et notre expertise en ce domaine.

Deuxièmement, la CMMTQ et la CMEQ sont les seules associations à faire le lien avec la qualification des travailleurs hors construction puisque nos membres embauchent une main-d'oeuvre qui travaille dans des métiers réglementés dans le secteur hors construction, tel que prévu par Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre et sa réglementation<sup>12</sup>. Notre expertise est un atout pour les autres parties qui ne sont pas affectées par les dossiers qui cheminent hors de notre industrie mais qui peuvent avoir un lien avec celle-ci. Elle peut même devenir carrément indispensable pour certains dossiers, comme celui de la reconnaissance des compétences des travailleurs issus du secteur hors construction.

---

<sup>12</sup> L.R.Q., chapitre F-5 et le Règlement sur les certificats de qualification et sur l'apprentissage en matière d'électricité, de tuyauterie et de mécanique de systèmes de déplacement mécanisé dans les secteurs autres que celui de la construction, R.R.Q., chapitre F-5, r.1

Troisièmement, le CFPIC constitue certainement un des comités de la CCQ qui a atteint, au cours des dernières années, le niveau de maturité nécessaire à son bon fonctionnement. Apporter des modifications à sa constitution par la disparition de la CMMTQ risque de compromettre un fragile équilibre et d'affecter ce bon fonctionnement.

Quatrièmement, il est un élément qui revêt une importance particulière. La CMMTQ a participé activement aux échanges qui ont mené à l'entente survenue entre les parties dans le dossier de la refonte de la réglementation relative à la gestion de la main-d'œuvre et au régime d'apprentissage. Or, au moment où la réglementation est en rédaction et où les modalités d'application doivent être déterminées, elle serait remplacée par un représentant d'une association d'entrepreneurs spécialisés qui entrerait dans ce dossier avec des intérêts bien particuliers liés au métier qui la concerne.

Alors que les discussions entre les parties ont été extrêmement longues et difficiles avant d'en arriver à une entente, qui demeure selon nous fragile, un nouvel intervenant qui n'est pas au fait des compromis exercés dans le cadre d'une entente satisfaisante, non seulement pour les parties syndicales et patronales, mais aussi pour chacune des composantes de celles-ci, pourrait intervenir dans le dossier sans avoir une vision d'ensemble. Nous croyons sincèrement qu'il s'agit d'une recette idéale pour créer des difficultés additionnelles dans un dossier qui n'a pas été facile et qui doit être mené à terme le plus rapidement possible. On dit souvent que pour savoir où l'on va, il faut savoir d'où l'on vient. Nous croyons que cette expression s'adapte très bien aux travaux du CFPIC en matière de gestion de main-d'œuvre.

Enfin, il est déjà prévu que le nouveau régime de gestion de main-d'œuvre et de l'apprentissage sera soumis à une révision après une certaine période de temps qui aura permis d'en mesurer l'efficacité et les effets. La CMMTQ serait alors

privée de la possibilité d'intervenir dans l'évaluation d'un régime qu'elle a largement contribué à mettre sur pied.

S'il y a une instance au sein de la CCQ qui fait appel à l'essence même de ce qu'est la CMMTQ, il s'agit bien du CFPIC et c'est pourquoi nous devons y conserver notre place. Pourquoi le législateur fait-il de nous un intervenant de premier plan en matière de qualification professionnelle des entrepreneurs alors qu'il nous évacue complètement du pendant que constitue la formation professionnelle et la qualification des travailleurs? Nous refusons de croire que ce résultat incongru ait véritablement été voulu et ses conséquences minutieusement sopesées. Encore une fois, nous sommes persuadés que les intervenants pourraient témoigner de notre apport considérable aux travaux du CFPIC.

### ***Autres considérations***

La composition du CFPIC est aussi affectée par la désignation d'un membre par le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Si la présence d'un tel intervenant peut parfois être justifiable en raison des liens qui doivent exister entre le ministère et la CCQ, nous nous interrogeons tout de même sur le fait que cette personne détiendra un vote déterminant si les opinions sont partagées entre les représentants d'employeurs et les représentants des travailleurs.

En terminant, nous questionnons le fait que la nouvelle composition du CFPIC prévue par les articles 12 et 13 du projet de loi entre en vigueur immédiatement lors de son adoption, alors que l'article 4 qui traite de la composition du CA de la CCQ entre en vigueur un an après la sanction de la loi<sup>13</sup>. Comme la composition du CFPIC est directement liée à celle du CA, nous nous expliquons mal cette façon de faire qui risque d'ailleurs de nuire à la bonne poursuite des travaux du

---

<sup>13</sup> Sauf si l'entrée en vigueur de cet article est fixé par le gouvernement à une date antérieure en vertu de l'article 94 du projet de loi

CFPIC. Selon nous, l'entrée en vigueur des dispositions relatives à la composition du CFPIC devrait être arrimée avec celles relatives au CA.

### **Autres comités**

La CMMTQ est en accord avec les ajouts, les suppressions et les modifications apportées aux comités de la CCQ dans le projet de loi, lesquels rejoignent d'ailleurs l'essentiel de nos représentations faites devant le Groupe de travail. Nous nous contenterons seulement d'apporter quelques précisions.

Nous constatons que plusieurs éléments introduits sont directement inspirés de la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État<sup>14</sup>, ce qui ne peut que contribuer à l'amélioration de la gouvernance de la CCQ. Permettez-nous de souligner qu'il eût été souhaitable, à l'instar de l'article 23 de cette loi, de prévoir que le comité de vérification de la CCQ compte parmi ses membres indépendants des personnes ayant une compétence en matière comptable ou financière.

Tel que nous l'avons déjà souligné, la CMMTQ est en accord avec la création du comité sur les avantages sociaux dans la Loi R-20. Nous trouvons également approprié que les membres qui siègent sur ce comité proviennent uniquement des associations syndicales et des associations sectorielles d'employeurs et ce, en raison des fonctions qui lui sont dévolues, lesquelles sont une suite logique de la négociation des conventions collectives.

Cependant, en raison du mandat qui lui est accordé, nous estimons que les décisions de ce comité quant à l'utilisation des fonds de sécurité sociale devraient lier la CCQ, tel que cela est actuellement prévu à l'article 18 de la Loi R-20 relatif au comité mixte. Il s'agissait d'ailleurs d'une proposition contenue au Rapport du Groupe de travail. Nous ignorons pourquoi cet élément n'a pas été

---

<sup>14</sup> L.R.Q., chapitre G-1.02

retenu considérant que l'utilisation des fonds concerne uniquement les parties négociatrices qui sont toutes présentes au comité sur les avantages sociaux. Un tel pouvoir de lier la CCQ ne constitue pas un précédent puisqu'il est prévu pour le CFPIC à l'article 18.10.1 de la Loi R-20.

### **Gouvernance**

**Nous estimons que la CMMTQ doit conserver sa place au sein du CA et des autres comités de la CCQ, particulièrement au CFPIC, et nous demandons au gouvernement de modifier le projet de loi en conséquence.**

**Nonobstant ce qui précède, la CMMTQ ne revendique pas de siège au Comité sur les avantages sociaux en raison du mandat particulier de ce dernier.**

## **RÉGIME DE NÉGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES**

Nous partageons les observations du Groupe de travail à l'effet que personne ne signale de problèmes structurels majeurs au régime de négociations des conventions collectives. Cependant, des recommandations ont tout de même été formulées et le gouvernement a choisi d'en retenir plusieurs. Malgré notre orientation qui consiste à respecter les mandats des associations sectorielles d'employeurs en matière de relations du travail, nous nous permettrons de commenter certains éléments qui correspondent à des préoccupations particulières de nos membres.

### **Financement des associations sectorielles d'employeurs**

La modification proposée par l'article 32 du projet de loi vise à permettre à une association sectorielle d'employeurs de prévoir une portion de la cotisation patronale spécifique au secteur d'activité qu'elle représente. Nous sommes pleinement en accord avec cette proposition qui vient corriger une problématique que nous avons dénoncée lors de la récente augmentation de la cotisation patronale, alors que pour satisfaire les besoins d'un secteur particulier, l'ensemble des employeurs de l'industrie a vu sa cotisation augmenter sans que les besoins de chacune des associations bénéficiaires aient vraiment été démontrés. Cet article répond aux critiques alors formulées par les membres de la CMMTQ.

### **Participation des associations à la négociation**

Nous laissons les représentants des travailleurs faire le débat sur la représentativité syndicale dans le processus de négociation et ratification des conventions collectives. Cependant, nous constatons que le Groupe de travail a relevé que *« le maintien d'un tronc commun est source de tension entre les associations sectorielles d'employeurs. Cette tension découle du partage de la*

*négociation des clauses pécuniaires à deux niveaux, ce qui entraîne une perte d'influence de l'association sectorielle minoritaire. »<sup>15</sup>*

Conformément à la recommandation contenue dans le Rapport du Groupe de travail, le gouvernement, par l'article 36 du projet de loi, a aussi agi du côté des employeurs en prévoyant qu'en plus de la règle du 50 %, au moins deux des trois associations sectorielles d'employeurs soient parties à l'entente sur ce que l'on appelle communément le tronc commun des conventions. Il s'agit sans doute d'un pas dans la bonne voie pour assurer que les conditions qui s'appliqueront à l'ensemble des secteurs ne soient décidées que par les employeurs d'un seul d'entre-eux. Cependant, nous ne sommes pas convaincus qu'il règle l'éternel problème de l'absence de pouvoir réel des plus petits employeurs qui se retrouvent majoritairement dans le secteur résidentiel.

Cette situation était déjà présente à l'époque où l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ) représentait l'ensemble des secteurs malgré l'application du vote pondéré qui donnait aux employeurs un nombre de votes variant selon leur envergure.

La majorité des membres de la CMMTQ sont des petits employeurs dont la clientèle est très sensible aux taux exigés pour effectuer des travaux. Il est évident qu'en période de négociation, les pressions se font sentir sur les plus gros chantiers où la balance des inconvénients peut amener les employeurs à consentir des avantages qui vont frapper de plein fouet les employeurs du secteur résidentiel. L'avantage de négocier un tronc commun doit aussi résider dans le fait que l'entente doit satisfaire tous les groupes de participants.

La partie syndicale ne rencontre pas une telle problématique puisque chaque syndicat a des travailleurs qui oeuvrent dans tous les secteurs et que son but est

---

<sup>15</sup> Page 17 du Rapport du Groupe de travail

d'obtenir les meilleurs avantages pour tout le monde. Du côté patronal, si le gouvernement reconnaît que les donneurs d'ouvrage ont un droit de parole en matière de négociation, il faut comprendre, par exemple, que ceux du secteur du génie civil et voirie ont sans doute des moyens financiers qui n'ont aucune mesure avec ceux du secteur résidentiel et qu'ils peuvent accorder plus de latitude à l'association sectorielle d'employeurs.

Peu importe la solution avancée pour régler cette problématique, il est évident qu'elle fera des heureux et des malheureux puisque le pouvoir qu'acquiert l'un est obtenu au détriment de l'autre. Faut-il penser à un vote global des employeurs sur le tronc commun avec une pondération des votes comme au temps où il y avait une seule convention? Faut-il forcer les trois associations sectorielles d'employeurs à s'entendre? Nous laissons chacune des associations sectorielles d'employeurs faire leurs représentations sur ce sujet.

### **Consultation des donneurs d'ouvrage**

La CMMTQ s'est prononcé catégoriquement contre la participation des donneurs d'ouvrage au processus de négociation, notion étrangère à tous les principes applicables en matière de relations de travail. Pour nous, l'argument à l'effet que les donneurs d'ouvrage sont les ultimes payeurs ne tient pas la route dans une dynamique de relations du travail. Toute entreprise qui vend des produits et services a des clients. Est-ce qu'elle les assoie à la table de négociation pour rencontrer les syndicats ? La réponse est non.

À notre avis, les conditions de travail applicables doivent être négociées entre les travailleurs et leurs employeurs. Ceci n'empêche pas, bien au contraire, que les employeurs doivent faire leurs devoirs et prendre en considération la capacité de payer de leurs clients, la situation économique, les projets en cours et à venir. Les associations sectorielles d'employeurs peuvent faire les liens avec les donneurs d'ouvrages au sein de leur instance et, selon nos informations, c'est ce

qui s'est passé lors des dernières négociations. Pour nous, ce processus s'imposait de toute façon naturellement.

La ministre a choisi d'encadrer ce processus en déterminant des modalités auxquelles deux des associations sectorielles d'employeurs devront se conformer. Nous les laissons réagir sur ce sujet.

### **Encadrement des moyens de pression**

Par l'article 42 du projet de loi, le gouvernement introduit le pouvoir d'exercer les recours prévus par l'article 119 du Code du travail en cas de conflit de travail dans l'industrie de la construction. Nous sommes très favorables à cette mesure qui constitue une revendication traditionnelle des associations patronales.

## QUALIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET FONDS DE FORMATION

Nous sommes heureux de constater qu'autant le Groupe de travail que le gouvernement ont reconnu que la réforme de l'apprentissage, pilotée par la CCQ, mais réalisée par les parties qui siègent au CFPIC, dont la CMMTQ, mérite d'être encouragée et que rien ne viendra retarder la poursuite du projet, bien au contraire. Par ailleurs, il est un peu étonnant de voir que l'on apporte des changements aussi drastiques aux fonds de formation.

### Fonds de formation

Alors que le Groupe de travail demandait une plus grande transparence des fonds et une meilleure complémentarité entre ceux-ci et la CCQ<sup>16</sup>, ce avec quoi nous étions et sommes toujours en accord, le gouvernement a choisi une voie beaucoup plus radicale en confiant la gestion des fonds directement à la CCQ. Pourtant, une des recommandations était à l'effet que les cotisations versées par les employeurs aux fonds de formation demeurent la propriété des fonds.

Une création des parties négociatrices est récupérée par la CCQ qui devient l'administratrice des fonds de formation au détriment des associations concernées. Si nous avons par le passé fait part de nos préoccupations envers quelques dépenses des Fonds de formation et l'objectivité de certaines personnes qui siègent aux comités de gestion de ces Fonds, nous avons bien précisé lors de la consultation du Groupe de travail que nous n'étions pas convaincus qu'une plus grande implication de la CCQ est la solution. Nous ne le sommes toujours pas. Étant elle-même fournisseur de services, la CCQ se retrouve potentiellement en conflit d'intérêt même si les règles générales d'utilisation seront établies au CFPIC, comme elles le sont actuellement.

---

<sup>16</sup> Page 20 du Rapport du Groupe de travail

En toute transparence, nous désirons préciser que la CMMTQ offre des activités de formation qui sont admissibles au support financier des fonds de formation. Nous nous conformons cependant aux règles établies et n'exerçons aucune discrimination au niveau de la provenance des inscriptions à nos cours. Employeurs et travailleurs peuvent y assister et ceux qui répondent aux règles d'admissibilité des fonds peuvent bénéficier de leurs avantages.

Les modifications prévoient aussi que les cotisations versées par les employeurs seront déterminées par règlement du gouvernement. Ce dernier pourra aussi établir les conditions et modalités de fonctionnement de ces fonds, à l'exception des règles générales d'utilisation. Ceci heurte de plein fouet notre position à l'effet que l'argent appartient aux employeurs et aux travailleurs et que c'est à eux de décider de son utilisation mais surtout du financement qu'ils sont prêts à accorder à ces fonds. Nous sommes donc en désaccord avec cette intervention gouvernementale dans ce qui doit demeurer un élément de négociation entre les parties.

Nous sommes d'avis que les mesures proposées par le Groupe de travail sont celles que le gouvernement aurait dû retenir pour élaborer son projet de loi.

## **JURIDICTION DES MÉTIERS**

La juridiction des métiers a toujours été un sujet délicat dans l'industrie de la construction et il faut être très prudent lorsque l'on s'immisce dans ce débat. Les membres de la CMMTQ sont particulièrement concernés à ce niveau car ils embauchent des travailleurs spécialisés dans des domaines qui nécessitent des connaissances techniques particulières et dont les conséquences sur la sécurité publique sont non négligeables.

Le nombre de métiers réglementés et le manque de polyvalence de la main-d'œuvre font partie des irritants souvent mentionnés par les personnes qui font effectuer des travaux de construction. Selon nous, les métiers tels qu'ils sont représentés au Québec sont cependant similaires à ce qui existe ailleurs dans d'autres juridictions. C'est peut-être davantage la recherche de chasses gardées pour l'exécution de certaines tâches pour des métiers qui a été génératrice de conflits, que les définitions comme telles.

Le fameux débat entre la spécialisation des travailleurs et une formation plus générale ne date pas d'hier et ne se règlera pas demain. Enfin, dans la réflexion, il ne faut pas oublier que plusieurs entreprises se sont aussi spécialisées et souvent, en fonction des métiers. Le marché est structuré de cette façon.

La situation est telle que, souvent, les gens ne font pas la distinction entre la qualification des travailleurs et celle des entrepreneurs. Plusieurs personnes ne comprennent pas qu'une entreprise titulaire d'une licence d'entrepreneur spécialisé en chauffage à air chaud peut embaucher pour l'installation du système, un frigoriste pour travailler sur la pose d'une thermopompe, un tuyauteur pour la fournaise à air chaud et un ferblantier pour les conduits de distribution de l'air dans le bâtiment.

Par ailleurs, même si les définitions n'ont pas été revues depuis des lunes, l'industrie s'est organisée en conséquence : la pratique sur les chantiers et la jurisprudence établie ont fini par assurer une certaine stabilité tel que le démontre le peu de cas qui se retrouvent devant la Commission des relations du travail (CRT). Il semble que les grandes batailles ont été faites et que pour le moment les choses se déroulent généralement sans heurts.

### **Pouvoir du gouvernement de déterminer les activités comprises dans un métier ou une occupation spécialisée**

Il est difficile pour l'industrie de s'entendre sur les juridictions de métiers et toute modification proposée soulève les passions. Cependant, accepter que le gouvernement acquiert le pouvoir de déterminer les activités comprises dans un métier ou une occupation spécialisée est une solution à laquelle nous ne pouvons souscrire puisqu'elle enlève cette responsabilité à l'industrie. Nous avons des préoccupations majeures face à cette mesure.

Qui détient l'expertise au sein du ministère pour prendre de telles décisions ? On nous dira sûrement qu'on fera appel à des experts comme le fait Emploi-Québec présentement pour la qualification des travailleurs hors-construction. Ces experts devront définitivement venir du milieu de la construction, alors qu'est-ce qui peut motiver le gouvernement à se donner ce pouvoir au lieu de le laisser à la CCQ ? La seule chose qui nous vient à l'esprit à ce moment est qu'il réagit à l'incapacité de l'industrie d'atteindre un consensus pour procéder à une révision des juridictions de métiers. Pourtant, comme nous le verrons plus loin, l'industrie a récemment proposé un mécanisme de révision.

Le gouvernement voudra-t-il agir au niveau de la réunification de certains métiers selon un principe de famille de métiers pour satisfaire ceux qui déplorent le manque de flexibilité de l'industrie ? Pour nous qui oeuvrons dans le domaine de la mécanique du bâtiment, il est important de reconnaître la spécificité de métiers

où la technologie joue un grand rôle. Le fait que ces métiers aient des programmes d'études distincts dont la durée est parmi les plus longues de la formation professionnelle démontre que leur existence particulière se justifie.

L'autre crainte que nous avons est que le gouvernement soit tenté de copier le régime de la qualification hors-construction pour la reproduire dans notre industrie. La CMMTQ est bien placée pour en parler puisque nous avons des membres qui embauchent des travailleurs qui ont des profils de qualification construction et hors-construction. Nous croyons qu'au moment où l'industrie prend ses responsabilités en matière de gestion de main-d'œuvre et de qualification, le gouvernement devrait lui laisser la responsabilité de déterminer la juridiction de ses métiers.

Quant aux occupations spécialisées, il s'agit d'une création des parties négociatrices et leur importance a récemment été reconnue dans la réforme de la gestion de main-d'œuvre que l'industrie a complété. Nous sommes d'accord avec la reconnaissance additionnelle que l'inclusion à divers articles de la Loi R-20 leur accorde. Par ailleurs cela ne justifie pas que le gouvernement intervienne dans leur juridiction au niveau des activités qui leur sont dévolues.

### **Mécanisme de révision de la juridiction de métiers**

L'article 73 du projet de loi qui vise à modifier l'article 123 de la Loi R-20 vient d'une part transférer de la CCQ au gouvernement le pouvoir de déterminer par règlement les activités comprises dans un métier ou dans une occupation spécialisée et, d'autre part, vient prévoir qu'un tel règlement doit faire l'objet d'un rapport de la CCQ tous les cinq ans. Ce rapport porte sur l'opportunité de réviser ce règlement et est accompagné, s'il y a lieu, de propositions de modifications.

D'abord, la CMMTQ, à l'instar de la quasi-totalité des parties patronales et syndicales, a déjà mentionné qu'un exercice périodique et systématique de

révision des juridictions de métier n'apporterait aucune valeur ajoutée dans le contexte actuel qui se caractérise par une relative stabilité et une absence de conflits significatifs. Nous craignons qu'un tel exercice périodique puisse devenir très lourd, provoquer des débats interminables de façon récurrente et être utilisé par certains comme moyen de pression continu.

Nous avons proposé, pour des problèmes qui s'étendent au-delà d'un chantier spécifique et qui méritent qu'on y apporte une solution plus globale, l'instauration d'un mécanisme qui aurait pour effet de trancher une difficulté de juridiction de métier par une décision de principe qui deviendrait applicable pour tous et de façon définitive. Selon nous, ceci s'avère une piste de solution prometteuse. C'est d'ailleurs ce type d'approche qui a été retenue par le CFPIC qui a récemment été appelé à se prononcer à ce sujet.

On parle donc ici d'un mécanisme de révision de définitions de métiers lorsqu'un réel besoin est identifié et non sur une base périodique. À notre avis, cette façon de faire est beaucoup plus pertinente et efficace. Le processus suggéré serait ainsi le suivant :

1. La création d'une instance neutre et indépendante qui aurait pour fonctions de recevoir et de traiter les demandes de modifications de définitions de métiers, sur demande motivée et documentée;
2. L'étude de la recevabilité de la demande serait effectuée en fonction de critères prédéterminés. Ceux-ci devraient être définis par la CCQ;
3. Une fois la recevabilité de la demande établie, celle-ci serait acheminée à toutes les associations patronales et syndicales de l'industrie de la construction, ainsi qu'aux directions concernées de la CCQ;

4. Un délai, à préciser, serait 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'oeuvre;

5. L'organisme de révision procéderait à une analyse multifactorielle de l'impact de la modification de la définition du métier;

6. L'organisme de révision rendrait une décision à l'effet de modifier ou non la définition du métier. Cette décision serait exécutoire et sans appel. Elle lierait alors la CCQ, laquelle devrait procéder à la modification réglementaire.

Cette proposition comporte à notre avis l'avantage d'être efficace à plusieurs égards. Il ne serait pas question d'un exercice périodique visant un ensemble de métiers, mais d'un mécanisme rapide, bien qu'il devra être sérieux et documenté, destiné à régler un problème réel lorsqu'il se présente et ce, en faisant appel à tous les intéressés.

L'idée d'introduire une analyse multifactorielle de l'impact de la modification vise à donner une certaine latitude aux décideurs pour trouver des solutions qui répondront véritablement aux problématiques et seront idéalement viables à long terme. D'ailleurs, l'aspect définitif de la décision est important afin d'éviter des procédures interminables et une instabilité néfaste pour tous les intervenants. En bout de piste, s'il y a problème, quelqu'un doit trancher.

### **Décision de la Commission des relations du travail**

Dans nos observations relatives à la juridiction des métiers, nous avons fait part d'un besoin de flexibilité que nous avons présenté en nous inspirant de la qualification des entrepreneurs où la réglementation contient une notion de

«travaux connexes » qui sont des travaux accessoires qui doivent être exécutés dans le cadre de la réalisation des travaux principaux. Ainsi, faire une base de béton pour installer un appareil de chauffage ne nécessite pas une sous-catégorie de licence supplémentaire pour l'entrepreneur spécialisé en systèmes de chauffage.

Nous croyons qu'une partie de notre demande pourrait être rencontrée par la possibilité accordée à la CRT de tenir compte des incidences éventuelles de sa décision sur l'efficience de l'organisation du travail. Cette latitude accordée à la CRT est une réponse adéquate, selon nous, aux critiques concernant la rigidité des juridictions de métier qui nuit à l'efficacité dans la réalisation des travaux et qui peut gonfler inutilement les coûts. Nous saluons l'introduction de cette mesure par l'article 19 du projet de loi.

#### **Juridiction des métiers**

**La CMMTQ croit que la détermination des juridictions de métier doit rester de la responsabilité des parties impliquées. Le mécanisme de révision que les parties proposent devrait être retenu et la flexibilité exigée par de nombreux intervenants pourrait être accordée par l'intervention de la CRT sans dénaturer les métiers.**

## **REDDITION DE COMPTES ET MÉCANISMES DE VÉRIFICATION DES ÉTATS FINANCIERS DES ASSOCIATIONS**

Le projet de loi introduit des principes que nous appliquons déjà à la CMMTQ. Il est donc facile pour nous de réagir positivement à cet élément puisque nous croyons qu'il est normal de respecter ces obligations. En raison des mandats qui sont confiés aux associations et des sommes qui sont en jeu, la transparence doit être de mise.

## **SYSTÈME DE VOTATION**

Nous avons constaté les changements apportés par le projet de loi au mode de vote des salariés pour déterminer leur allégeance syndicale. Même s'il n'est pas de notre intention de nous immiscer dans un débat qui ne concerne pas directement nos membres, nous désirons tout même indiquer que nous avons toujours prôné la nécessité de protéger la liberté de choix des travailleurs.

Les dispositions introduites par le projet de loi nous apparaissent de nature à favoriser un plus grand exercice démocratique des travailleurs. Combinées aux mesures apportées pour éliminer la discrimination à l'endroit de certains salariés et la problématique du placement syndical, phénomènes que nous avons dénoncés, il s'agit certainement d'un élément d'amélioration.

## **AUTRES CONSIDÉRATIONS**

### **Fonds d'indemnisation**

Comme pour les fonds de formation, le projet de loi fait en sorte que le gouvernement s'immisce dans un élément de négociation convenu entre les parties. Deux modifications majeures sont évidentes à la lecture de ces dispositions :

- Les cotisations seront déterminées par règlement du gouvernement contrairement à la situation actuelle où ces montants sont établis par les parties négociatrices.
- La CCQ devra indemniser les travailleurs selon des règles prescrites par le gouvernement plutôt que décidées par les parties via une des instances de la CCQ.

Nous ne savons pas quelle problématique veut régler le gouvernement en récupérant des pouvoirs qui appartiennent présentement aux parties mais, en conformité avec nos principes de responsabilisation des associations qui représentent les employeurs et les travailleurs, nous nous opposons à cette ingérence gouvernementale dans les relations du travail.

Peut-être pourrions-nous modifier notre position si nous pouvions voir la valeur ajoutée de cette mesure sur le bon fonctionnement de l'industrie de la construction mais encore là, la détermination des montants nécessaires à financer ce fonds devrait relever des parties.

## Travaux bénévoles

Cet article a pour but de régler des problématiques qui surviennent régulièrement et qui ne sont pas nécessairement faciles à trancher. Le bénévolat est un élément essentiel du fonctionnement de nombreux organismes de charité mais aussi une belle façon de tenter d'échapper à la réglementation lorsqu'on effectue des travaux de construction dans l'illégalité. Il est donc nécessaire de bien circonscrire cette exception au principe général.

La CMMTQ ne s'objecte pas à une reconnaissance du principe de bénévolat, mais se questionne à propos des termes « organisme de charité ou d'entraide à la personne » utilisés à l'article à l'article 17 du projet de loi. D'une part, le concept d'organisme de charité peut-être très large. Mentionnons simplement les multiples reportages dénonçant les exemptions d'impôt accordées à des organismes de charité pour le moins douteux mais pourtant reconnus par les ministères du Revenu. D'autre part, quelle interprétation doit-on donner à l'expression « organisme d'entraide à la personne », laquelle nous apparaît méconnue. À quel concept juridique fait-on référence? Il serait nécessairement différent d'un organisme de charité. Sera-t-il encore plus élastique que ce dernier?

Des réponses méritent d'être apportées à ces questions afin de bien baliser l'exemption si on veut éviter qu'elle soit dénaturée dans le but de contourner l'assujettissement à la Loi R-20 qui, est-il nécessaire de le rappeler, est une loi d'ordre public et qui a notamment pour but de protéger le public.

Au sujet des travaux qui sont susceptibles d'affecter la sécurité du public, nous comprenons que ces derniers devront obligatoirement être exécutés par une personne physique titulaire d'un certificat de compétence ou d'une exemption appropriée, bien qu'ils soient de nature mineure. Dans le but d'encadrer plus précisément et plus objectivement les travaux « susceptibles d'affecter la

sécurité du public », nous suggérons de référer aux travaux couverts par les spécialités prévues à l'annexe II du Règlement sur la qualification professionnelle des entrepreneurs et des constructeurs-propriétaires<sup>17</sup> qui détermine les sous-catégories de licences pour des travaux identifiés comme étant à risque plus élevés.

### **Poursuites pénales par la CCQ**

Selon notre compréhension des dispositions du projet de loi sous étude, aucune ne répond à la recommandation suivante du Groupe de travail : « *Que la CCQ agisse comme poursuivant dans les poursuites visant les sanctions pénales des infractions à la Loi R-20, afin de réduire les délais de traitement des dossiers* ». <sup>18</sup>

Cette façon de faire apporterait une plus grande efficacité, laquelle devrait se traduire par des délais plus courts et le développement d'une expertise pointue. Les dossiers de plaintes pénales seraient ainsi traités de façon optimale et l'État pourrait en conséquence mieux atteindre son objectif de décourager les comportements délinquants.

Devant l'importance d'assurer le respect des règles issues de la Loi R-20, nous invitons le gouvernement à examiner de près cette recommandation au sujet de la CCQ.

### **Inhabilité à occuper des fonctions**

La liste des infractions pouvant conduire à l'inhabilité à occuper des fonctions spécifiques dans l'industrie de la construction est conséquente de la volonté de mieux encadrer l'industrie et nous sommes en accord avec cette mesure. Ainsi

---

<sup>17</sup> R.R.Q., chapitre B-1.1, r. 1.01

<sup>18</sup> Page 16 du Rapport du Groupe de travail

l'ajout d'objets d'infraction liés à la fourniture d'avantages ou de bénéfices à une personne ayant un statut lié à une implication syndicale de même que les conséquences financières et celles relatives à l'inhabilité à représenter une association de salariés ou un employeur sont aussi des éléments qui ont leur raison d'être.

### **Méthode de transmission des renseignements**

Il est évident que la CCQ peut optimiser ses opérations en profitant des outils que l'avancement des technologies met à sa disposition. En référence à l'article 50 du projet de loi, nous désirons cependant faire une mise en garde contre la volonté de vouloir imposer des méthodes de transmission de données à des catégories d'employeurs qui ne sont pas nécessairement prêts à suivre l'évolution. La technologie doit s'adapter à l'utilisateur et non le contraire dans un service comme la CCQ.

Pour nous, l'offre de service doit exister et les entreprises doivent y adhérer volontairement. Lorsqu'elles auront compris les avantages d'adapter les nouvelles méthodes, l'adhésion se fera automatiquement.

### **Droits exigibles pour le dossier du salarié**

La modification proposée par l'article 74 du projet de loi permet à la CCQ de prévoir des frais pour l'ouverture, l'analyse ou le traitement du dossier de formation ou de qualification du salarié. Même si la notion d'utilisateur payeur est reconnue pour quelques services, nous sommes réfractaires à l'idée de prévoir des frais pour des services dont tous les travailleurs pourraient avoir besoin un jour ou l'autre et qui pourraient avoir un effet pervers en décourageant les utilisateurs de tenir leur dossier à jour.

## **Étude sur l'évolution de l'industrie de la construction**

Le projet de loi prévoit que la CCQ doit procéder à tous les cinq ans à une étude sur l'évolution de l'industrie de la construction. Il s'agit d'une initiative intéressante qui permettra à tous de partager les mêmes constats et de prendre des décisions éclairées au besoin.

## **COMMENTAIRES COMPLÉMENTAIRES**

Lors de notre présence devant le Groupe de travail, la CMMTQ a choisi de se limiter à commenter les thèmes soulevés dans les documents de consultation qui nous avaient été soumis par le ministère du Travail. Cependant, puisque le Groupe de travail a choisi d'introduire d'autres préoccupations dans son rapport, nous profiterons de l'occasion qui nous est donnée pour faire certains commentaires sur quelques unes de ces autres considérations.

### **Assujettissement des travaux**

Le Groupe de travail est d'avis que l'industrie devra avoir fait la preuve de sa capacité à s'autodiscipliner et à régler ses problèmes de fonctionnement, de façon à être en mesure de présenter une offre de services compétitive. Même si ces lignes pourraient être tirées de nos propres observations sur le sujet, nous croyons tout de même qu'une place doit être préservée pour l'industrie de la construction dans les travaux liés à la machinerie de production et nous souhaitons nous aussi que le champ d'application de la Loi R-20 soit préservé.

### **Régie du bâtiment du Québec (RBQ)**

Nous appuyons la remarque du Groupe de travail sur l'importance pour la RBQ d'adopter de façon continue et dans des délais raisonnables les mises à jour des codes de construction et de sécurité. La CMMTQ a d'ailleurs fait part de ses préoccupations à cet effet à la RBQ, particulièrement dans le cadre de la mise à jour du Chapitre III – Plomberie du Code de construction du Québec.

De plus, nous désirons rappeler à la ministre que la CMMTQ peut fournir un apport positif dans les discussions sur les conditions de délivrance et de maintien des licences d'entrepreneur en construction et que les examens qu'elle

administre dans ses spécialités exclusives sont mis à jour pour effectivement refléter l'évolution des spécialités de la mécanique du bâtiment.

### **Bureau des soumissions déposées du Québec (BSDQ)**

Cet organisme est constamment remis en question alors que très peu de gens connaissent vraiment son fonctionnement et son utilité. Nous apprécions cependant que le Groupe de travail propose que la ministre du Travail réévalue son fonctionnement dans une optique d'amélioration de sa performance et qu'elle analyse la façon dont les donneurs d'ouvrage publics devraient l'utiliser.

Comme la CMMTQ et ses co-propriétaires du BSDQ, l'ACQ et la CMEQ, l'ont déjà indiqué à la ministre, nous sommes prêts à la rencontrer pour lui présenter le BSDQ et échanger avec elle sur l'apport que celui-ci peut fournir dans l'atteinte des objectifs de bon fonctionnement de l'industrie de la construction.

## CONCLUSION

La ministre du Travail a déposé un projet de loi ambitieux puisqu'il vise principalement à réaliser ce qu'aucun gouvernement n'a encore réussi, soit éliminer le placement syndical. Les diverses modalités qui se rattachent à cet objectif forment un tout indissociable et le succès de l'opération repose en grande partie sur le Service de référence de main-d'œuvre qui se doit d'être efficace et fiable. Même si nous acceptons qu'un encadrement serré soit prévu, nous souhaitons que le système n'entraîne pas une lourdeur administrative qui empêcherait la majorité des employeurs d'y adhérer.

En ce qui a trait à la gouvernance, nous sommes d'avis que la CCQ perdrait une grande expertise si la CMMTQ devait disparaître de ses diverses instances, d'autant plus que l'ajout d'un représentant d'associations d'entrepreneurs spécialisés ne comblerait pas cette perte et pourrait même créer des problèmes qui n'existent pas actuellement. La décision d'ajouter des administrateurs indépendants au CA aurait dû suffire à rencontrer l'objectif recherché par le gouvernement.

Si, de façon générale, nous souscrivons aux autres principes proposés par ce projet de loi, tout en conservant certaines réserves que nous avons précisées, nous déplorons que le gouvernement profite de l'occasion pour s'immiscer dans des domaines relevant de l'industrie de la construction, particulièrement dans le cas des fonds de formation. Nous croyons que si des ajustements doivent être apportés, c'est aux parties patronale et syndicale à faire le débat et à trouver des solutions aux irritants que le gouvernement semble vouloir éliminer.

La CMMTQ est heureuse d'apporter son point de vue et espère qu'elle pourra continuer à le faire encore longtemps. Nous sommes persuadés que nous avons toujours notre place et espérons que les membres de la Commission le sont maintenant autant que nous.

## **ANNEXE**

Rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction, 30 août 2011.



# **RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LE FONCTIONNEMENT DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION**

Rapport remis à la ministre du Travail  
M<sup>me</sup> Lise Thériault

Montréal, le 30 août 2011

Québec 



# Table des matières

<b>Introduction</b>	<b>7</b>
<b>Placement syndical de la main-d'œuvre</b>	<b>8</b>
<b>Gouvernance</b>	<b>11</b>
<b>Système de votation</b>	<b>16</b>
<b>Régime de négociation des conventions collectives</b>	<b>17</b>
<b>Reddition de comptes et mécanisme de vérification des états financiers des associations</b>	<b>18</b>
<b>Qualification de la main-d'œuvre et fonds de formation</b>	<b>19</b>
<b>Mécanisme de révision du champ de la juridiction des métiers</b>	<b>20</b>
<b>Autres considérations</b>	<b>21</b>
<b>Conclusion</b>	<b>23</b>

## **MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LE FONCTIONNEMENT DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION**

- M<sup>me</sup> Maureen Flynn, avocate en relations du travail, spécialisée en arbitrage et en médiation
- M. Michel Gauthier, ancien secrétaire général de la CSN
- M. Jacques Lamarre, ingénieur, O.C.
- M<sup>me</sup> Monique Lefebvre, administratrice de sociétés, consultante en gouvernance d'entreprises, O.Q.
- M. Fernand Matteau, président du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre

Le 30 août 2011

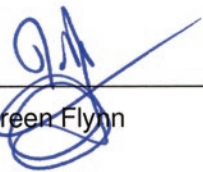
Madame la Ministre,

C'est avec beaucoup de fierté que nous vous présentons le rapport de notre comité qui fait suite au mandat que vous nous avez confié le printemps dernier concernant le fonctionnement de l'industrie de la construction.

Alimenté par les témoignages des groupes rencontrés, par les experts entendus et les nombreux documents lus, ce rapport contient une série de recommandations qui témoignent de nos préoccupations à l'égard des travailleurs et travailleuses de l'industrie de la construction du Québec. En outre, nos recommandations visent à rétablir l'équilibre entre les acteurs de cette industrie, syndicats et employeurs, travailleurs et donneurs d'ouvrage, dans le but de favoriser la mise en place, chez nous, de conditions favorables à l'investissement.

Nous espérons que ces recommandations, que nous vous présentons unanimement, seront bien reçues et permettront d'améliorer sensiblement l'image et le fonctionnement de l'industrie de la construction au Québec.

Veuillez accepter, Madame la Ministre, l'expression de nos sentiments les meilleurs.




Maureen Flynn



Michel Gauthier



Jacques Lamarre



Monique Lefebvre



Fernand Matteau



## INTRODUCTION

Mandaté par la ministre du Travail pour recueillir les commentaires auprès d'une diversité d'intervenants sur le fonctionnement de l'industrie de la construction<sup>1</sup>, le comité a reçu une soixantaine de mémoires et entendu presque autant de témoignages. Ceux-ci provenaient de représentants des associations syndicales, patronales et de donneurs d'ouvrage, des entrepreneurs de construction ainsi que des associations d'entrepreneurs, spécialisés et généraux, issus d'un vaste échantillon de secteurs de l'économie québécoise et qui sont parties prenantes de l'industrie de la construction. Ces consultations se sont déroulées en juin et en juillet 2011. Le comité a également tenu compte d'une vingtaine de documents transmis par des organisations ou des individus intéressés par l'industrie de la construction.

Sans surprise, les points de vue exprimés diffèrent selon la provenance des intervenants. Certains demandent plus d'autonomie et réclament l'élargissement du 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 (Loi R-20); d'autres se plaignent du caractère monopolistique et du manque de souplesse induit par cette loi, réclament des modifications radicales et la liberté de faire exécuter leurs travaux par des entrepreneurs qui n'y sont pas assujettis.

Ainsi, chacun à sa façon et sur des éléments différents de la Loi, la grande majorité des intervenants, des associations d'entrepreneurs, des syndicats et des associations de donneurs d'ouvrage a plaidé en faveur d'une industrie de la construction moins réglementée.

Le comité note qu'un grand nombre d'améliorations et de changements, pas nécessairement compatibles, sont souhaités par l'ensemble des partenaires et par le grand public relativement à cette industrie. Les arbitrages à considérer ne sont pas évidents, d'autant plus que les thèmes abordés couvrent des réalités complexes.

Dans les circonstances, le comité s'est concentré sur l'essentiel des thèmes du mandat confié par la ministre du Travail et propose des changements tenant compte des intervenants entendus et des mémoires présentés, tant des parties patronales que syndicales et de différents partenaires de l'industrie.

Tout en conservant les grandes caractéristiques propres à l'industrie de la construction au Québec que sont le paritarisme, la syndicalisation obligatoire, le pluralisme syndical<sup>2</sup>, l'encadrement légal du processus de négociation et le rôle de la Commission de la construction du Québec (CCQ) dans la gouvernance de l'industrie et dans l'application des conventions collectives, le comité a choisi de recommander certains changements devenus prioritaires au fil des ans. Ces changements sont jugés essentiels afin que l'industrie de la construction mette fin aux pratiques d'intimidation et de discrimination qui y règnent encore. Le comité croit qu'il est impératif que l'industrie mise sur ses forces, dont une main-d'œuvre qualifiée. Elle pourra alors regarder vers l'avenir avec optimisme, redonner la fierté à ses travailleurs et à ses entrepreneurs, et rehausser la confiance du public à son égard.

---

1. Afin d'alléger le texte, à moins d'indication contraire, l'emploi de l'expression « industrie de la construction » renvoie à la construction assujettie à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (LRQ, ch. R-20). Les travaux assujettis à la Loi R-20 représentent environ 54 % des travaux de construction au Québec.

2. Le pluralisme syndical, voulant que des travailleurs qui exercent les mêmes activités sur un même chantier puissent être représentés par des associations syndicales différentes, constitue l'une des caractéristiques fondamentales du régime québécois de l'industrie de la construction.

# PLACEMENT SYNDICAL DE LA MAIN-D'ŒUVRE

## 1. Les observations du comité

Selon les informations disponibles, la référence de main-d'œuvre par les syndicats représenterait environ 15 % des embauches dans l'industrie de la construction. Notons que la principale source de recrutement pour les entreprises de cinq salariés ou moins est le contact direct entre le salarié et l'employeur. On trouve la référence syndicale principalement dans les secteurs industriel, institutionnel et commercial, ainsi que dans celui du génie civil et de la voirie.

Lorsqu'elle est minée par la recherche de l'exclusivité de représentation syndicale sur un chantier, pour un ou plusieurs métiers, la référence de main-d'œuvre peut entraîner des pratiques déloyales dans un environnement législatif qui garantit la syndicalisation et dont la représentation est répartie parmi cinq associations syndicales. Dans ce cadre, elle peut devenir ce que l'on appelle communément du « placement », un outil de promotion ou de concurrence au détriment du respect des droits fondamentaux.

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 un employeur ou de chercher à l'être.

Le placement syndical est traditionnellement pratiqué par les syndicats de métiers dans l'industrie de la construction, au Québec et ailleurs.

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

De l'avis de la majorité des intervenants, les pratiques déloyales se sont raffinées et sont bien implantées dans l'industrie de la construction. Le placement syndical nuit à l'image de l'industrie, à l'intérêt des donneurs d'ouvrage d'investir dans ces conditions, à la capacité concurrentielle des entreprises de construction et à une saine concurrence entre les associations syndicales.

De l'avis du comité, deux droits fondamentaux des travailleurs sont touchés par ces pratiques déloyales : le droit au travail et le libre choix de leur association syndicale représentative.

De même, deux droits fondamentaux des employeurs sont 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.

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

Fait marquant, seules les associations syndicales représentatives directement touchées par les critiques ont réagi par le déni, révélant ainsi leur incapacité à s'autodiscipliner, alors que les pratiques déloyales

sont exercées par leurs instances. De même, certains employeurs s'accommodent du système actuel, moyennant une abdication de certains droits de gérance.

En parallèle, nous devons constater, 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. Certains prétendent que cet échec découle tout simplement d'un certain boycottage syndical. Si tel est le cas, cette prétention démontre l'emprise de la partie syndicale sur l'administration de cet organisme et son manque apparent d'indépendance. Cette perception, partagée par plusieurs intervenants du milieu, mine sa crédibilité et, donc, sa capacité d'offrir un service impartial. Enfin, en l'absence d'une source concurrente et indépendante, le monopole syndical de certains métiers s'amplifie et les travailleurs comme les employeurs en sont tributaires, d'autant plus que les moyens coercitifs adoptés par le législateur à ce jour n'ont pas réussi à enrayer d'une manière importante les pratiques déloyales.

Le comité estime également que le placement syndical dévalue l'importance de la formation professionnelle puisque, afin de limiter toute concurrence dans la référence de main-d'œuvre, certains syndicats s'opposent à toute forme de communication du profil de formation des travailleurs de l'industrie de la construction.

Tel qu'il est pratiqué, le placement syndical, dans plusieurs cas, a une influence négative sur la productivité dans les chantiers d'importance et, par ricochet, sur les coûts de production et la capacité concurrentielle des entreprises du Québec, et ce, malgré le fait que la main-d'œuvre québécoise jouisse d'une excellente réputation à l'échelle canadienne et internationale.

Nous devons néanmoins considérer que le recours aux pratiques déloyales est concentré dans les secteurs industriel, institutionnel et commercial, ainsi que dans celui du génie civil et de la voirie, et qu'il n'est pas le propre de seulement quelques métiers. Il est pratiqué là où le placement rapporte le plus et où la mobilité entre employeurs est la plus élevée.

Le placement syndical de la main-d'œuvre et les abus qui en découlent doivent être interdits. Le comité croit que, encadré adéquatement, un système de référence de main d'œuvre pourrait constituer une source de recrutement crédible et efficace pour les employeurs, les syndicats étant aptes à recommander des travailleurs répondant spécifiquement aux besoins particuliers ou même ponctuels des employeurs. La référence syndicale peut également représenter une importante valeur ajoutée pour les travailleurs qui exercent dans un secteur caractérisé par une mobilité interemployeur plus accentuée.

Le comité estime qu'une réforme en profondeur s'impose. Une telle réforme devra entraîner le respect des droits fondamentaux et un changement de comportement des représentants syndicaux, tout en assurant une transition qui pourra répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs dans toute l'industrie de la construction.

Les travailleurs doivent retrouver le libre choix de leur employeur, et les entrepreneurs, le plein exercice de leur droit de gérance. Les uns doivent être responsabilisés dans leur recherche d'emploi, les autres, dans la façon de répondre à leurs besoins de main-d'œuvre.

À cet effet, le comité recommande ce qui suit.

## **2. Les recommandations**

- 1) Que soient adoptées les dispositions requises afin d'interdire les pratiques de placement syndical de la main d'œuvre qui consistent à imposer le choix et le nombre de travailleurs sur un chantier. Que ces dispositions entrent en vigueur trois mois suivant l'adoption de la Loi.

- 2) Que, par la même occasion, le droit de gérance des employeurs soit clairement établi et reconnu en ce qui concerne l'embauche, la discipline et la mise à pied des travailleurs.
- 3) Que la CCQ offre, trois mois suivant l'adoption de la Loi, un véritable système de référence, fiable et convivial, permettant l'appariement de la qualification et des compétences des travailleurs avec les besoins de main-d'œuvre des entrepreneurs.
- 4) Que le système de référence de la CCQ soit mis à jour quotidiennement et disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.
  - a. Que le système de référence soit construit sur une plateforme informatique dont le code source sera ouvert, de manière à faciliter son développement.
- 5) Que le système de référence de la CCQ fonctionne selon les modalités suivantes :
  - a. Que les secteurs touchés par le placement syndical, soit le secteur industriel et les grands chantiers des secteurs institutionnel et commercial ainsi que du génie civil et de la voirie, soient ciblés en priorité.
  - b. Que l'inscription au système de référence soit obligatoire pour les travailleurs et les entrepreneurs des secteurs ciblés.
  - c. Que tout travailleur inscrit soit tenu d'indiquer à la CCQ sa disponibilité et qu'il soit responsable d'actualiser cette information régulièrement, en ligne ou par téléphone.
  - d. Que tout entrepreneur inscrit soit obligé de publier ses besoins de main-d'œuvre dans le système de référence et d'y inscrire, dans un délai de 24 heures, toute embauche ou mise à pied de travailleurs.
- 6) Que le gouvernement autorise la référence de la main-d'œuvre par les associations syndicales représentatives, dans les neuf mois suivant l'adoption de la Loi, assujettie toutefois à un système encadré de délivrance de licences, comprenant notamment les éléments suivants :
  - a. Des règles de fonctionnement comportant des modèles de comportement visant à assurer la transparence et l'imputabilité, et établissant, entre autres :
    - i. Qu'aucune pratique d'intimidation ou de discrimination, notamment en ce qui a trait à l'allégeance syndicale ou au sexe, ne sera tolérée;
    - ii. Qu'il sera obligatoire de respecter le droit de gérance des employeurs, notamment en ce qui concerne l'embauche, la discipline et la mise à pied des travailleurs;
    - iii. Qu'il sera obligatoire de tenir un registre détaillé de toutes les activités de référence de main-d'œuvre.
  - b. La délivrance d'une licence à une association syndicale représentative sera conditionnelle à l'engagement à respecter les règles, signé par tout dirigeant d'association syndicale représentative et le personnel appelé à jouer un rôle dans la référence de la main-d'œuvre.
  - c. La délivrance d'une licence sera aussi conditionnelle à l'obtention d'une attestation de formation pour le personnel des associations syndicales représentatives appelé à jouer un rôle dans la référence de la main-d'œuvre.

- d. Un recours auprès de la Commission des relations du travail (CRT) sera offert pour le traitement rapide (60 jours) des plaintes relatives à la référence de la main-d'œuvre, notamment au regard des pratiques d'intimidation, de discrimination et de harcèlement.
  - e. Un pouvoir de directive sera attribué à la CRT en cours d'enquête afin de pouvoir stopper le plus tôt possible les comportements portant préjudice.
  - f. Des sanctions en gradation seront imposées pour non-respect des règles établies, allant d'un simple avis à l'inhabilité, pour une période de cinq ans, d'un dirigeant d'association syndicale représentative ou de tout représentant syndical appelé à jouer un rôle dans la référence de la main-d'œuvre. Des sanctions similaires pour l'association syndicale représentative pourront conduire à la perte de la licence, durant les cinq ans qui suivent le jour du prononcé de la sentence par la CRT.
  - g. Il y aura interdiction de boycotter ou d'inciter quiconque à boycotter le système de référence de la CCQ, de même que d'exercer des pressions sur les responsables du système, sous peine de sanctions aussi sévères que celles recommandées au point précédent.
  - h. Pour les chantiers de 25 travailleurs ou plus, la CCQ déléguera un représentant afin de s'assurer du respect du cadre de référence mis en place.
- 7) Que le gouvernement introduise dans la Loi R-20 une disposition pour permettre à un salarié de porter plainte contre un syndicat en raison de représentation de mauvaise foi ou de négligence grave à son endroit. Que cette disposition soit inspirée des articles 47.2 et 47.3 du Code du travail (LRQ, ch. C-27) et adaptée au cadre réglementaire de l'industrie de la construction.
  - 8) Que le sexe constitue un motif de discrimination explicitement prohibé par la Loi R-20 dans la référence, l'embauche ou le licenciement de la main-d'œuvre. Qu'une personne ou une association syndicale représentative puisse soumettre une plainte à la CRT en cas d'intimidation ou de discrimination fondée sur le sexe.
  - 9) Que, dès l'adoption de la Loi, la CCQ entreprenne une vaste campagne d'information auprès de tous les travailleurs, travailleuses, entrepreneurs et donneurs d'ouvrage, ainsi que de leurs associations respectives, afin de faire connaître les nouvelles règles en matière de référence de la main-d'œuvre.

## GOUVERNANCE

### 1. Les observations du comité

Bien que sa mission demeure principalement liée aux enjeux relatifs aux relations du travail, la CCQ s'est vu confier, au fil du temps, de nouveaux mandats dont plusieurs relèvent de l'intérêt public, notamment en matière de lutte contre le travail au noir et de formation professionnelle. L'énumération des règlements dont la CCQ assure l'application est à cet égard révélatrice de son intervention dans les questions relevant de l'intérêt public.

Une répartition non exhaustive des mandats confiés par la Loi R-20 témoigne de l'importance des interventions de la CCQ dans le domaine public, en comparaison des questions relevant plus directement des relations du travail.

### **Mandats à caractère paritaire**

1. Veiller à l'application des conventions collectives.
2. Administrer les régimes d'avantages sociaux.
3. Administrer le fonds d'indemnisation établi dans les conventions collectives.
4. Administrer tout fonds que les parties jugent nécessaire aux fins de formation.

### **Mandats d'ordre public**

1. Contrôler l'application de la Loi et le respect des règles d'embauche et de mobilité de la main-d'œuvre.
2. S'assurer de la compétence de la main-d'œuvre.
3. Organiser le vote syndical.
4. Recevoir les plaintes se rapportant à l'application d'une norme relative au placement, à la discrimination ou à l'intimidation, à l'embauche ou à la mobilité de la main-d'œuvre et résultant d'une grève, d'un ralentissement de travail ou d'un lock-out illégal.
5. Veiller à l'application des mesures et des programmes relatifs à la formation professionnelle.
6. Collaborer à la réalisation des engagements du gouvernement du Québec dans le cadre d'ententes intergouvernementales en matière de mobilité de la main-d'œuvre.
7. Viser l'élimination de tout travail non déclaré ou exécuté en contravention de la présente loi et, à la demande du ministre du Revenu, collaborer à l'application des lois fiscales dans l'industrie de la construction.
8. Collaborer aux efforts de prévention et de lutte contre la corruption dans la mesure que détermine la Loi.

Les activités de la CCQ sont financées presque exclusivement par les travailleurs et les employeurs de l'industrie de la construction. Cependant, le comité estime qu'une représentativité exclusivement paritaire peut constituer une entrave au bon fonctionnement de la CCQ et à sa capacité d'agir dans le meilleur intérêt de tous.

Le comité pense qu'il est possible de concilier l'intérêt public et celui des parties, au sein de la structure de gouvernance de la CCQ, en y intégrant des administrateurs indépendants.

De l'avis du comité, la gouvernance de la CCQ doit tendre vers le respect des principes établis par la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État, afin de renforcer sa gestion dans une optique à la fois d'efficacité, de transparence et d'imputabilité des composantes de sa direction. À cet effet, il recommande ce qui suit.

## **2. Les recommandations**

### **2.1 La gouvernance de la CCQ**

- 1) Que la CCQ soit composée d'un conseil d'administration formé de quinze membres, dont une présidence.

- 2) Que le conseil d'administration soit composé comme suit :
- a. Une présidence;
  - b. Un représentant du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (CPQMC-I);
  - c. Un représentant de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD Construction);
  - d. Un représentant de la Confédération des syndicats nationaux (CSN Construction);
  - e. Un représentant de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ-Construction);
  - f. Un représentant du Syndicat québécois de la construction (SQC);
  - g. Un représentant de l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ);
  - h. Un représentant de l'Association de la construction du Québec (ACQ);
  - i. Un représentant de l'Association des constructeurs de routes et de grands travaux du Québec (ACRGTO);
  - j. Un représentant de l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec (APCHQ);
  - k. Un représentant des associations d'entrepreneurs spécialisés;
  - l. Quatre membres indépendants<sup>3</sup>.
- 3) Que les membres du conseil d'administration de la CCQ, autres qu'à la présidence, soient nommés par le gouvernement, comme suit :
- a. Neuf membres choisis à partir des listes fournies par les associations syndicales représentatives, les associations sectorielles d'employeurs et l'association d'employeurs;
  - b. Un membre choisi à partir des listes fournies par les associations d'entrepreneurs spécialisés;
  - c. Quatre administrateurs indépendants désignés à la suite d'une recommandation de la ministre du Travail.

---

3. Un membre se qualifie comme indépendant s'il n'a pas, de manière directe ou indirecte, de relations ou d'intérêts, par exemple de nature financière, commerciale, professionnelle ou philanthropique, susceptibles de nuire à la qualité de ses décisions eu égard aux intérêts de la CCQ. Par ailleurs, un administrateur est réputé ne pas être indépendant :

1° s'il est ou a été, au cours des trois années précédant la date de sa nomination, employé par la CCQ;

2° s'il est un employé du gouvernement, d'un organisme ou d'une entreprise du gouvernement au sens des articles 4 et 5 de la Loi sur le vérificateur général (LRQ, ch. V-5.01);

3° s'il est employé d'une association, d'une association syndicale représentative, d'une association d'entrepreneurs ou de l'association d'employeurs au sens 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 (LRQ, ch. R-20);

4° si un membre de sa famille immédiate fait partie de la haute direction de la CCQ.

- 4) Que la durée des mandats des membres du conseil d'administration<sup>4</sup>, autres qu'à la présidence, soit la suivante :
  - a. Mandat de trois ans, renouvelable sans limite, pour les représentants des associations syndicales représentatives, des associations d'entrepreneurs et de l'association d'employeurs;
  - b. Mandat de trois ans, non renouvelable, pour le représentant des associations d'entrepreneurs spécialisés, dans le but d'assurer une rotation des différentes spécialités;
  - c. Mandat de trois ans, renouvelable une seule fois, pour les administrateurs indépendants.
- 5) Que les membres indépendants reçoivent une rémunération comparable à celle versée aux administrateurs des organismes assujettis à la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État. Que la CCQ rende compte de la rémunération des membres indépendants dans son rapport annuel.
- 6) Que la CCQ établisse un profil de compétences des administrateurs indépendants dans le but de favoriser la complémentarité avec les membres représentant des associations.
- 7) Que le conseil d'administration forme les comités qu'il juge appropriés.
- 8) Que le quorum aux séances du conseil d'administration soit d'au moins la majorité des membres nommés, dont la présidence. Que les décisions soient prises à la majorité exprimée par les membres présents, la présidence n'ayant droit de vote qu'en cas d'égalité des voix.

## **2.2 Les comités au sein de la Commission de la construction du Québec**

- 9) Que la Loi R-20 soit modifiée afin de prévoir que le ministre du Travail procède à la formation d'un comité de vérification de cinq personnes, dont au moins une possédant une expertise financière certifiée, composé comme suit :
  - a. Trois administrateurs indépendants, membres du conseil d'administration de la CCQ, parmi lesquels sera désigné le président du comité;
  - b. Un représentant des associations d'entrepreneurs (ACQ, ACRGTQ, APCHQ), de l'AECQ ou des associations d'entrepreneurs spécialisés;
  - c. Un représentant des associations syndicales représentatives (CSD-Construction, CSN-Construction, FTQ-Construction, International et SQC).
- 10) Que la Loi R-20 soit modifiée afin de prévoir que le comité sur la formation professionnelle de l'industrie de la construction soit composé, comme suit, de onze personnes :
  - a. Un président désigné par la personne à la présidence de la CCQ, parmi son personnel;
  - b. Un représentant de la CSD-Construction;

---

4. Bien que le pouvoir de nommer les membres du conseil d'administration soit réservé au gouvernement, le comité est d'avis que la Loi R-20 devrait prévoir la possibilité, pour une association syndicale représentative ou une association sectorielle d'employeurs, de demander la révocation d'un membre la représentant.

- c. Un représentant de la CSN-Construction;
  - d. Un représentant de la FTQ-Construction;
  - e. Un représentant du CPQMC-I;
  - f. Un représentant du SQC;
  - g. Un représentant de l'ACQ;
  - h. Un représentant de l'ACRGTQ;
  - i. Un représentant de l'APCHQ;
  - j. Un représentant de l'AECQ;
  - k. Un représentant des associations d'entrepreneurs spécialisés.
- 11) Que les décisions du comité sur la formation professionnelle de l'industrie de la construction quant aux règles générales d'utilisation d'un fonds de formation administré par la CCQ lient cette dernière.
- 12) Que la Loi R-20 soit modifiée afin de prévoir que la ministre du Travail procède à la formation d'un comité sur les avantages sociaux composé, comme suit, de onze personnes :
- a. Un président désigné par la personne à la présidence de la CCQ, parmi son personnel;
  - b. Un représentant de la CSD-Construction;
  - c. Un représentant de la CSN-Construction;
  - d. Un représentant de la FTQ-Construction;
  - e. Un représentant du CPQMC-I;
  - f. Un représentant du SQC;
  - g. Deux représentants de l'ACQ;
  - h. Un représentant de l'ACRGTQ;
  - i. Un représentant de l'APCHQ;
  - j. Un représentant de l'AECQ.
- 13) Que les décisions du comité sur les avantages sociaux quant à l'utilisation des fonds de sécurité sociale lient la CCQ.
- 14) Que la Loi R-20 consacre la formation des sous-comités professionnels et que, le cas échéant, les associations d'entrepreneurs spécialisés en soient membres d'office, selon leur spécialité.
- 15) Que le comité mixte soit aboli et les dispositions pertinentes de la Loi R-20, abrogées.
- 16) Que l'article 3.10 de la Loi R-20, permettant la formation par le conseil d'administration du comité administratif sur les relations du travail et du comité administratif sur la formation professionnelle, soit abrogé. Que les articles 3.11 et 3.12 de la Loi R-20, prévoyant les fonctions et la composition de ces comités, soient abrogés.

### 2.3 Les responsabilités de la Commission de la construction du Québec

- 17) Que la CCQ agisse comme poursuivant dans les poursuites visant les sanctions pénales des infractions à la Loi R-20, afin de réduire les délais de traitement des dossiers.

### 2.4 La gouvernance des fonds de formation

- 18) Que les états financiers des deux fonds de formation soient vérifiés chaque année par le vérificateur général.
- 19) Que le vérificateur général procède à une vérification d'optimisation des fonds de formation, tous les trois ans.

## SYSTÈME DE VOTATION

### 1. Les observations du comité

Vu le faible taux de participation au scrutin, la majorité des intervenants entendus ont critiqué sévèrement le système de votation de l'industrie de la construction, plus particulièrement en ce qui concerne la présomption de vote.

Le comité considère que l'obligation faite aux seuls salariés qui désirent changer d'allégeance syndicale de se présenter au bureau de scrutin est de nature à favoriser les pressions indues et n'est pas propice au libre exercice du choix syndical. Le comité est d'avis que l'appréhension de telles pressions est susceptible d'inciter les travailleurs à ne pas participer au scrutin.

Par conséquent, afin de favoriser le libre exercice du choix syndical, le comité recommande ce qui suit.

### 2. Les recommandations

- 1) Que le choix d'une association syndicale représentative demeure une condition de délivrance et de maintien du certificat de qualification du salarié.
- 2) Que la CCQ conserve la responsabilité d'organiser et de surveiller le scrutin par lequel tous les salariés<sup>5</sup> sont invités à lui faire connaître l'association syndicale représentative de leur choix.
- 3) Que ce choix ne puisse s'exercer que par la poste ou un autre moyen déterminé par le gouvernement.
- 4) Que la période de maraudage et la période de choix syndical qui s'ensuit se déroulent tous les quatre ans.
- 5) Que le choix du salarié qui ne signifie pas son intention de changer d'association syndicale représentative dans la période prévue à cette fin soit reconduit pour une période de quatre ans.

---

5. Concernant la détermination de la représentativité des associations syndicales, le comité propose le *statu quo*. Ainsi, seuls les choix syndicaux exprimés par les salariés titulaires d'un certificat de qualification ayant effectué au moins 300 heures de travail au Québec au cours des douze premiers des quinze mois civils complets précédant le mois durant lequel a lieu le choix syndical seront considérés.

- 6) Qu'un salarié ou une salariée qui s'estime mal représenté par son association syndicale représentative puisse soumettre une plainte à la Commission des relations du travail en application de la nouvelle clause d'égalité de traitement. Qu'au terme de ce recours, si la CRT en décide ainsi, le salarié puisse modifier son choix d'association syndicale représentative.

## **RÉGIME DE NÉGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES**

### **1. Les observations du comité**

Au cours des consultations, aucun intervenant n'a signalé de problèmes structurels majeurs au régime de négociation des conventions collectives. Nous constatons que depuis 1993 les rondes de négociation se sont généralement conclues par des renouvellements sans conflit et sans trop de perturbations sur les chantiers.

Cependant, vu l'importance des grands donneurs d'ouvrage et de l'industrie de la construction dans l'économie du Québec, le comité juge essentiel que les partenaires de l'industrie de la construction, incluant les donneurs d'ouvrage, collaborent en vue de créer des conditions favorables à l'investissement au Québec. Il est particulièrement important que les donneurs d'ouvrage sur les marchés libres en dehors du Québec demeurent concurrentiels et puissent obtenir, pour le Québec, de grands projets de construction. Nous devons donc tenir compte de leurs préoccupations dans les négociations des conventions collectives.

Le comité trouve aussi important que le régime permette à tous les travailleurs de faire valoir leur point de vue à l'occasion du renouvellement des conventions collectives. En ce sens, toutes les associations syndicales devraient être présentes à la table de négociation.

En outre, le maintien d'un tronc commun est source de tensions entre les associations sectorielles d'employeurs. Cette tension découle du partage de la négociation des clauses pécuniaires à deux niveaux, ce qui entraîne une perte d'influence pour l'association sectorielle minoritaire.

Enfin, compte tenu de la complexité grandissante des enjeux et de la période nécessaire à une préparation rigoureuse, il y aurait certainement lieu d'allonger la durée des conventions collectives.

Sur le régime de négociation, le comité recommande ce qui suit.

### **2. Les recommandations**

#### **2.1 Les conventions collectives**

- 1) Que la durée des conventions collectives de l'industrie de la construction soit de quatre ans et que leur date d'échéance soit le 30 avril tous les quatre ans.

#### **2.2 La négociation des conventions collectives**

- 2) Que la Loi R-20 soit modifiée afin de prévoir que toute association syndicale représentative au sens de la Loi participe à la négociation des clauses communes et des conventions collectives sectorielles, peu importe son degré de représentativité.
  - a. Que les dispositions pertinentes de la Loi R-20, notamment celles ayant trait à l'approbation des conventions collectives, soient modifiées en conséquence.

- 3) Que, six mois avant la transmission de l'avis de négociation, les associations syndicales représentatives entament des discussions en vue de convenir d'un protocole de fonctionnement visant à établir un mode opératoire, notamment quant au partage des responsabilités et au rôle de chacune dans la négociation.
  - a. Qu'advenant le défaut des associations syndicales représentatives de convenir d'un protocole de fonctionnement 30 jours avant la date légale de transmission de l'avis de négociation, la ministre du Travail mandate un médiateur-arbitre afin de les aider à convenir d'un tel protocole et, le cas échéant, de rendre une décision en tenant lieu.
  - b. Qu'une telle décision soit inspirée des protocoles auparavant convenus entre les associations syndicales représentatives aux fins de la négociation des conventions collectives.
- 4) Que, pour chaque secteur, l'accord d'au moins trois des cinq associations syndicales représentatives, représentant plus de 50 % des salariés de l'industrie de la construction, soit requis pour la ratification des conventions collectives.
- 5) Que l'accord d'au moins trois des cinq associations syndicales représentatives, représentant plus de 50 % des salariés de l'industrie de la construction, soit requis pour la ratification des clauses communes aux quatre conventions collectives.
- 6) 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.

### **2.3 L'encadrement des moyens de pression**

- 7) Que les recours à l'encontre de moyens de pression illégaux puissent être exercés 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Que ces recours soient concentrés à la CRT, qui, en ce domaine, serait dotée du pouvoir de rendre des ordonnances de sauvegarde.

### **2.4 Le rôle des donneurs d'ouvrage dans la négociation des conventions collectives**

- 8) Que la Loi R-20 soit modifiée afin d'instituer un processus formel et obligatoire de consultation des donneurs d'ouvrage par les associations sectorielles d'employeurs (ACQ et ACRGTQ) dans la phase d'élaboration du mandat de négociation ainsi qu'au cours de la négociation.

### **2.5 Le financement des associations sectorielles d'employeurs**

- 9) Que la ministre du Travail examine l'opportunité de réviser le mode de financement des associations sectorielles d'employeurs relativement à la négociation des conventions collectives.

## **REDDITION DE COMPTES ET MÉCANISME DE VÉRIFICATION DES ÉTATS FINANCIERS DES ASSOCIATIONS**

### **1. Les observations du comité**

À l'occasion des consultations, plusieurs intervenants ont présenté des propositions visant à renforcer les exigences réglementaires de divulgation d'information auprès des membres. Ces propositions visent à accroître l'obligation de rendre compte de toutes les associations reconnues par la Loi R-20 et la transparence avec laquelle chacune gère les fonds mis à sa disposition.

Le comité considère néanmoins que les questions de régie interne devraient être convenues au sein des associations et consignées dans leurs statuts et règlements. Il estime en outre qu'il leur revient d'adopter d'elles-mêmes les meilleures pratiques en matière de reddition de comptes, de façon à répondre aux attentes de leurs membres.

Le comité recommande ce qui suit.

## 2. Les recommandations

- 1) Que soit abrogé l'article 97 de la Loi R-20 prévoyant le dépôt des états financiers à la CCQ.
- 2) Que les associations patronales et syndicales régies par la Loi R-20 soient tenues d'adopter les pratiques qui suivent, dans un souci de plus grande transparence :
  - a. Faire vérifier leurs états financiers par une firme comptable reconnue.
  - b. Tenir et diviser la comptabilité de manière que chaque genre de services et d'avantages accordés aux membres puisse être administré séparément et faire l'objet de caisses ou de fonds distincts.
  - c. Afficher les états financiers vérifiés dans le site Internet de l'association afin d'informer ses membres et de promouvoir une plus grande transparence dans la reddition des comptes.

# QUALIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET FONDS DE FORMATION

## 1. Les observations du comité

La réforme de l'apprentissage pilotée par la CCQ constitue l'aboutissement de travaux s'étalant sur plus de vingt ans avec l'appui des associations syndicales et patronales. Bien que tardive, elle mérite d'être encouragée.

Le comité tient aussi à rappeler que la création des fonds de formation dans l'industrie de la construction est le fruit de la négociation collective. Il faut reconnaître et encourager cette initiative des parties.

Néanmoins, le comité est sensible à certains risques illustrés par divers intervenants lors des consultations. Ainsi, à l'image du placement syndical, on craint que l'offre exclusive de formation puisse être utilisée comme outil de promotion par certains syndicats. On craint également que le contrôle de certaines formations se traduise par des limitations à l'accès à la formation, ce qui pourrait freiner l'innovation sur les chantiers.

Compte tenu de l'importance des sommes investies dans ces fonds et de l'intérêt public de leur objet, le comité estime qu'il serait prudent de préciser dans la Loi qu'aucune clause d'une convention collective ou provenant des règles particulières des fonds ne doit porter atteinte directement ou indirectement à l'accessibilité d'un salarié aux cours de formation financés par ces fonds, ni ne doit favoriser d'une manière ou d'une autre une association patronale spécialisée et reconnue aux fins de la composition des sous comités professionnels de métiers.

Le comité note que l'industrie a fait des progrès encourageants pour s'assurer de la qualification de sa main-d'œuvre. Il reste cependant beaucoup de travail à accomplir pour favoriser la mobilité de la

main-d'œuvre, la souplesse dans l'accès à l'industrie et plus de transparence dans le processus de délivrance des certificats de qualification. Le gouvernement devrait tenir compte de ces considérations lorsque lui sera présenté le projet de réforme.

Le comité recommande ce qui suit.

## 2. Les recommandations

- 1) Qu'il soit clairement établi que les cotisations versées par les employeurs aux fonds de formation ainsi que les intérêts qu'elles génèrent sont réservés à la formation et qu'ils demeurent la propriété des fonds de formation.
- 2) Que le gouvernement implante, dans les meilleurs délais, le projet de réforme du régime d'apprentissage et de gestion de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction, approuvé par le conseil d'administration de la CCQ à l'automne 2009, en s'assurant qu'il favorise la mobilité de la main-d'œuvre, la souplesse dans l'accès à l'industrie et plus de transparence dans le processus de délivrance des certificats de qualification.
- 3) Que l'allégeance syndicale soit retirée du certificat de qualification et qu'on y inscrive l'ensemble des formations acquises.
- 4) Que la CCQ et les fonds s'entendent rapidement sur une formule de reddition de comptes.
- 5) Que les règles des deux fonds prévoient qu'aucune disposition ne doit directement ou indirectement favoriser un groupe ou une association.
- 6) Que la CCQ et les fonds de formation améliorent leur complémentarité de façon que les travailleurs aient accès aux meilleures formations pour faire face aux besoins changeants de l'industrie, incluant l'utilisation accrue de technologies éprouvées de formation en ligne et de simulations.

## MÉCANISME DE RÉVISION DU CHAMP DE LA JURIDICTION DES MÉTIERS

### 1. Les observations du comité

Les définitions de métiers contenues dans le Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction ont peu évolué depuis 40 ans, ce qui explique en partie les critiques entendues lors des consultations.

Dans le secteur industriel, tous les donneurs d'ouvrage entendus ont présenté des illustrations des coûts engendrés par la rigidité de ces définitions de métiers, rigidité qui entraîne des conflits sur les chantiers.

Nous devons nous questionner sur la pertinence de maintenir un règlement désuet et d'imposer des amendes pour son non-respect. Les exemples fournis lors des audiences sont révélateurs des abus en cette matière.

Les principaux intervenants entendus ont choisi de ne pas aborder la question des définitions de métiers, en raison de la complexité des enjeux, malgré les recommandations formulées en 1998 par

le comité spécial sur la juridiction des métiers, présidé par M. Gilles Gaul. Ils ont justifié leur choix en affirmant que les juridictions actuelles s'adaptent aux technologies nouvelles. Néanmoins, ces adaptations ne contribuent pas nécessairement à offrir plus de souplesse dans l'organisation du travail sur les chantiers.

Le comité note que cette question a été évacuée du projet de réforme du régime d'apprentissage et de gestion de la main-d'œuvre de l'industrie, alors qu'il serait opportun d'agir globalement.

Sur la révision du champ des juridictions des métiers, le comité recommande ce qui suit.

## 2. Les recommandations

- 1) Que le gouvernement adopte les dispositions législatives nécessaires pour permettre la mise en place d'un mécanisme de révision périodique du champ de juridiction des métiers.
- 2) Que soit modifié le Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction afin de reconnaître des tâches connexes aux métiers, de façon à faciliter l'organisation du travail sur les chantiers.
- 3) Que soit ajouté, dans la Loi R-20, un critère de façon que la CRT tienne compte de l'impact de ses décisions sur l'organisation du travail lorsqu'elle intervient pour régler les conflits de compétence relatifs à l'exercice d'un métier ou d'une occupation.

## AUTRES CONSIDÉRATIONS

Outre les thèmes retenus aux fins de la consultation, certains intervenants ont témoigné d'autres préoccupations. Nous regroupons ici celles qui ont été relevées par le comité et qui ont fait l'objet d'observations ou de recommandations.

### 1. Les femmes dans l'industrie de la construction

Plusieurs initiatives ont été prises depuis 1993 pour favoriser l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction. La documentation de la CCQ indique qu'un nombre substantiel de femmes ont entrepris une carrière dans l'industrie au cours de la période de 1997-2010. Malheureusement, le taux d'abandon est anormalement élevé et le résultat net plutôt décevant, bien en deçà de l'objectif de 2 000 femmes sur les chantiers de construction fixé dans le programme d'accès.

#### 1.1 Recommandation

Que la ministre du Travail demande à chacune des associations syndicales représentatives et des associations d'entrepreneurs de lui présenter un plan d'action à court et moyen terme afin d'augmenter la présence des femmes dans l'industrie de la construction.

### 2. Le délégué de chantier

Le comité a reçu plusieurs témoignages d'employeurs signalant des difficultés quant à la présence des délégués de chantier et à la façon dont ils exercent leurs fonctions. Il semble qu'il y ait un décalage important entre les fonctions prévues à la Loi et les pratiques sur les chantiers.

Le comité estime qu'un forum devrait être créé prochainement afin de permettre aux entrepreneurs d'exprimer leurs doléances, en vue de bien documenter les comportements jugés abusifs. Ce forum pourrait être constitué sous l'égide de la CCQ. Il y aurait lieu par la suite que les parties patronales

et syndicales déterminent ensemble les solutions appropriées pour remédier aux situations jugées indésirables, notamment en recommandant à la ministre du Travail les modifications législatives ou réglementaires nécessaires.

### **2.1 Recommandation**

Que la ministre du Travail mandate la CCQ d'animer un comité de travail chargé de réviser le rôle du délégué de chantier prévu à la Loi R-20.

## **3. L'assujettissement des travaux**

Plusieurs intervenants ont manifesté leur inquiétude par rapport à l'assujettissement à la Loi d'un plus grand nombre de travaux de construction à la Loi R-20, notamment ceux relatifs à la machinerie de production et aux chemins forestiers. D'autres se sont montrés préoccupés devant la perspective que les travaux d'entretien de leurs équipements y soient assujettis, arguant que l'expertise ne se trouve pas dans l'industrie de la construction et que le cloisonnement des métiers qui en résulterait ferait exploser les coûts.

En outre, le comité note que dans certains cas, l'assujettissement des travaux résulte de décisions rendues par la CRT. Or, une telle décision a un impact majeur sur l'organisation du travail des entreprises à l'extérieur du secteur assujetti de l'industrie de la construction, résultat du manque de souplesse induit par le cloisonnement des métiers ou l'application des conventions collectives de l'industrie. Le comité note par ailleurs que l'assujettissement menace parfois la survie d'entreprises s'étant développées, souvent sur une longue période, à la faveur d'une application plus permissive de la Loi R-20.

D'autres intervenants souhaitent élargir le champ d'application de la Loi, et certains réclament tout simplement des clarifications afin que les règles soient claires pour tous. Le comité est d'avis qu'avant d'ajouter des travaux au secteur assujetti, l'industrie devra avoir fait la preuve de sa capacité à s'autodiscipliner et à régler ses problèmes de fonctionnement, de façon à être en mesure de présenter une offre de services compétitive.

### **3.1 Recommandation**

Que la ministre du Travail clarifie le champ d'application de la Loi R-20.

## **4. La Régie du bâtiment du Québec**

Le comité note que les fonctions exercées par la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) en vue d'assurer la sécurité du public sont importantes. Afin de ne pas freiner l'innovation, le comité invite la RBQ à presser le pas pour que soient adoptées, de façon continue et dans des délais raisonnables, les mises à jour des codes de construction et de sécurité.

De la même façon, les conditions de délivrance des licences d'entrepreneurs de construction, notamment les examens de qualification, devront être actualisées en vue de valider plus efficacement leur compétence.

## **5. La Commission de la santé et de la sécurité du travail**

Le comité est conscient des efforts déployés par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) dans le domaine de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles qui affectent les travailleurs de la construction. Néanmoins, il constate à regret que le nombre de lésions professionnelles demeure trop élevé, en particulier dans certains secteurs où les situations sont carrément inacceptables. Le comité invite donc la CSST à redoubler d'efforts dans la diminution sensible des accidents et l'élimination à la source des dangers pour la santé et la sécurité des travailleurs.

## 6. Relations entre la CCQ et le gouvernement

La CCQ doit veiller à l'application de nombreux règlements qui nécessitent des mises à jour fréquentes. La révision des règlements doit passer par le processus d'approbation des autorités gouvernementales. Certains intervenants considèrent que le processus de traitement des demandes de la CCQ est parfois long et laborieux. Le comité suggère à la ministre du Travail de veiller à ce que les demandes de la CCQ soient traitées de façon prioritaire, avec diligence.

## 7. Bureau des soumissions déposées du Québec

Le Bureau des soumissions déposées du Québec (BSDQ) joue un rôle non négligeable au sein de l'industrie de la construction. Plusieurs mentionnent que son rôle pourrait être amélioré. Il est souhaitable que la ministre du Travail réévalue le fonctionnement du BSDQ dans une optique d'amélioration de sa performance, et qu'elle analyse la façon dont les donneurs d'ouvrage publics devraient l'utiliser.

## 8. Réévaluation du fonctionnement de l'industrie de la construction

Le comité recommande que soit introduite, dans la Loi R-20, une disposition mentionnant que la ministre du Travail doit effectuer, tous les cinq ans, en consultation avec les partenaires, une étude sur l'évolution du fonctionnement de l'industrie de la construction et qu'elle la rende disponible. De la même façon, il recommande que soit réalisée une évaluation de l'impact des modifications législatives qui découleront des recommandations du présent rapport, cinq ans après leur entrée en vigueur.

## CONCLUSION

Les recommandations présentées dans ce rapport sont le résultat d'une mûre réflexion, alimentée par les intervenants entendus ou lus, et témoignent des préoccupations du comité à l'égard des travailleurs et travailleuses de l'industrie de la construction au Québec, principalement en ce qui a trait au droit au travail. Elles visent par ailleurs à rétablir un équilibre entre les acteurs de cette industrie, syndicats et employeurs, travailleurs et donneurs d'ouvrage, tout en mettant en place des conditions favorables à l'investissement dans notre province.

Ces recommandations ont pour objectif premier l'adoption de mesures permettant de garantir la protection des droits fondamentaux des travailleurs, que ce soit en encadrant la référence de la main-d'œuvre ou en diminuant, dans la mesure du possible, les pressions subies au moment de choisir une association syndicale représentative.

Elles visent également à éliminer toute forme de confusion des rôles, en redonnant à l'employeur la responsabilité de gérer, d'embaucher et de mettre à pied sa main-d'œuvre en fonction de ses besoins, responsabilité qui leur est normalement dévolue, mais qui, dans certains secteurs de l'industrie de la construction, est parfois abandonnée aux syndicats.

Par ailleurs, dans le but de rétablir la confiance de la population envers la Commission de la construction du Québec, le comité propose des mesures visant à actualiser sa gouvernance, de sorte qu'elle tende vers les meilleures pratiques qui ont cours dans les sociétés d'État en ce domaine, tout en respectant son caractère paritaire.

Le comité croit que ces recommandations permettront d'améliorer sensiblement le fonctionnement de l'industrie de la construction au Québec.





