

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ PAR LE

CONSEIL PROVINCIAL DU QUÉBEC DES MÉTIERS DE LA
CONSTRUCTION (INTERNATIONAL)

**SUR LE PROJET DE LOI 33 INTITULÉ : *LOI ÉLIMINANT LE
PLACEMENT SYNDICAL ET VISANT L'AMÉLIORATION DU
FONCTIONNEMENT DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION***



QUÉBEC, LE 25 OCTOBRE 2011

Table des matières

INTRODUCTION.....	3
LES SYNDICATS DE MÉTIERS : UNE STRUCTURE BIEN ADAPTÉE.....	5
L'EMBAUCHAGE SYNDICAL (<i>HIRING HALL</i>)	7
LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC : SOCIÉTÉ D'ÉTAT?	12
QUI PAIERA LA FACTURE?	15
CONCLUSION	17
 Annexe A	 19
Annexe B	23
Annexe C.....	34

INTRODUCTION

Le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) représente 42 000 membres travaillant dans tous les métiers et occupations de l'industrie de la construction. Le Conseil est affilié à la structure canadienne qui compte 400 000 membres et à la structure nord-américaine qui compte quatre millions de membres.

D'emblée, le Conseil provincial (International) affirme son opposition à l'ensemble du projet de loi 33. Cela dit, nous acceptons de nous prêter à l'exercice de l'examen de ce projet de loi devant cette commission parlementaire, en espérant que certains commentaires trouveront un écho favorable. Toutefois, nous n'avons aucune illusion et nous partageons le point de vue exprimé par le journaliste Robert Dutrisac dans l'édition des 8 et 9 octobre du quotidien le Devoir, qui écrivait :

« Le projet de loi a franchi toutes les étapes à une vitesse suspecte qui laisse croire qu'il était prêt avant le dépôt du rapport Gauthier. Mais au cabinet de Lise Thériault, on soutient sans rire qu'une grosse équipe de juristes a travaillé jour et nuit pour accoucher du projet de loi en un temps record. Encore faut-il qu'il traverse toutes les étapes législatives, y compris le Comité de législation ».

Le projet de loi 290, devenu aujourd'hui la loi R-20, visait la gouvernance de l'industrie de la construction de façon paritaire par les organisations patronales et syndicales. Le projet de loi 33 met fin au paritarisme en imposant au conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec (CCQ) des membres dits indépendants qui brisent le principe du

paritarisme; le projet de loi 33 met également fin au paritarisme dans les négociations, en imposant la présence des donneurs d'ouvrages.

Le projet de loi 290 voulait réduire la bureaucratie en laissant aux parties la responsabilité d'organiser leurs structures. Le projet de loi 33 augmente la bureaucratisation en confiant à la CCQ la gestion des fonds de formation et en créant un service des permis de placement au sein du ministère du Travail, aux frais des employeurs et des travailleurs de la construction évidemment.

Le projet de loi 290 diminuait le recours aux tribunaux. Le projet de loi 33 judiciarise davantage les relations du travail par des recours inopportuns devant la CRT.

Le projet de loi 33 constitue une entreprise de démolition de ce qui constitue le cœur même du régime de relations du travail de l'industrie de la construction au Québec : le paritarisme patronal — syndical s'exerçant dans un régime privé de négociations collectives.

Pourtant, le régime des relations du travail de l'industrie de la construction au Québec constitue un modèle de stabilité, de paix industrielle, et de collaboration patronale — syndicale depuis 25 ans en Amérique du Nord. Que veut-on améliorer par ce projet de loi 33?

LES SYNDICATS DE MÉTIERS : UNE STRUCTURE BIEN ADAPTÉE

Les syndicats de métiers et d'occupations existent partout en Amérique du Nord et ailleurs dans le monde. C'est la structure du Conseil provincial (International), et c'est celle qui est la mieux adaptée à la réalité du marché du travail de l'industrie de la construction :

- la formation professionnelle est organisée par métiers ou occupations,
- le Règlement sur la formation professionnelle encadre et définit le contenu de chaque métier,
- le perfectionnement de la main-d'œuvre s'organise par métier ou occupation,
- les employeurs sont spécialisés par métier.

Il n'est pas étonnant alors que 110 000 travailleurs (soit 70 % des travailleuses et travailleurs de la construction) adhèrent aux syndicats de métiers ou d'occupations qui collent à la réalité de l'industrie. Le personnel de nos 28 sections locales peut répondre avec compétence et pertinence aux besoins de leurs membres, puisqu'ils font partie du même métier ou de la même occupation. Les mêmes sections locales peuvent également

répondre avec compétence et diligence aux demandes de recrutement de main-d'œuvre que leur adressent les employeurs.

L'EMBAUCHAGE SYNDICAL (HIRING HALL)

Le projet de loi 33 s'attaque au placement syndical et prétend viser l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction. Il n'est pas étonnant que le projet de loi 33 s'engage sur la voie de l'élimination du placement syndical, puisque le projet de loi 33 trouve sa source dans le rapport du groupe de travail mis sur pied par la ministre du Travail. Le Rapport Gauthier avait mis la table pour la démonisation du placement syndical en proposant une définition de son cru de cette activité. On y définit le placement syndical comme étant :

« 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. »

En fait, cela correspond plutôt à la définition de l'intimidation que le Rapport Gauthier évoque, tout en ajoutant qu'il est difficile de prouver l'existence d'une telle pratique. Il vaudrait mieux laisser la police faire son travail, plutôt que de déstabiliser le marché du travail en privant les employeurs d'une source indispensable de recrutement de leur main-d'œuvre.

Gérard Dion dans son dictionnaire canadien des relations du travail qui fait autorité, définit le placement comme l'« *action de trouver et de procurer un emploi à quelqu'un qui en cherche.* ». C'est cette activité que pratiquent les sections locales affiliées au Conseil provincial (International), en répondant aux demandes d'embauchage formulées par des employeurs; Gérard Dion définit cette activité par l'expression bureau d'embauchage syndicale (*hiring hall*). Au fait, le Conseil provincial (International) n'exerce aucune activité de placement, ni ne répond aux demandes d'embauchage de main-d'œuvre des employeurs, conformément à la structure des syndicats de métiers, où ce sont les sections locales spécialisées dans chaque métier ou occupation qui exerce avec compétence cette activité de placement répondant aux demandes d'embauchage des employeurs.

S'agissant de l'embauchage syndical, et de son pendant le placement syndical, relativement aux travaux dans les secteurs industriel, institutionnel et commercial et génie civil et voirie, précisons que ces activités sont concentrées sur les grands chantiers de construction qui se distinguent des autres chantiers par leur ampleur, leur complexité et par les risques (financiers, santé-sécurité, etc.) qui y sont reliés. La mobilisation des ressources humaines pour un grand chantier, requiert un recrutement ciblé et une connaissance fine des capacités de chaque travailleur. Il faut en effet pouvoir monter rapidement des équipes de travailleurs spécialisés détenant la formation et l'expérience requises.

L'élimination du placement syndical, et partant de l'embauchage syndical que vise le projet de loi 33, met directement en péril un système qui a fait

ses preuves sur les grands chantiers. Le gouvernement ne semble pas conscient des conséquences économiques de l'élimination du placement syndical et de l'embauchage syndical sur les secteurs industriel, institutionnel et commercial, génie civil et voirie. Ce faisant, le projet de loi 33 n'améliorera pas le fonctionnement de l'industrie de la construction, bien au contraire.

Les activités d'embauchage syndical et de placement syndical visent tous les grands chantiers (CHUM, CUSUM, la Romaine, l'autoroute 30, les mines, barrages, etc.). Les besoins de main-d'œuvre y sont à la fois importants et spécialisés, et les syndicats de métiers ou d'occupations sont compétents pour fournir la main-d'œuvre requise aux employeurs, au moment et au lieu requis.

L'embauchage syndical de travailleurs québécois ne vise pas que le Québec. Il est notoire que la réputation de la main-d'œuvre québécoise est reconnue à l'extérieur du Québec et son placement à l'extérieur du Québec passe toujours par les références et le placement des bureaux de placement syndicaux. Les donneurs d'ouvrage du Québec et de l'extérieur font appel régulièrement aux travailleurs québécois, soit aux conditions de travail du Québec, soit à des conditions supérieures, et les mêmes donneurs d'ouvrage refuseraient d'avoir recours à l'embauchage syndical pour des projets au Québec? Cela ne tient pas la route.

Ces employeurs maintiennent des relations étroites avec les bureaux de placement syndicaux québécois et comptent sur eux pour le recrutement

de travailleurs spécialisés. Manifestement, le placement syndical contribue au succès des grands chantiers et la réalité est que les bureaux de placement font partie de la chaîne logistique de fonctionnement des grands chantiers de construction en Amérique du Nord comme ailleurs dans le monde. C'est ce travail de référence qui fait que plus de 10 % des heures travaillées en machinerie de production ont pu être réalisées hors Québec par des travailleurs de la construction québécois, dans une période où le niveau de construction industrielle au Québec est dans une période de déclin cyclique.

Le système actuel repose sur une connaissance fine des qualifications et spécialités des travailleurs par les bureaux de placement. Il est difficile de formaliser/informatiser une telle réalité et les exemples récents montrent que de telles initiatives peuvent être coûteuses (ex. : le dossier médical électronique, toujours inachevé).

Il est par ailleurs important de noter que le coût du placement est actuellement défrayé par les sections locales des syndicats et qu'il fait partie du service offert à leurs membres et aux entrepreneurs dont la majorité, des PME, ne peuvent se permettre des services de ressources humaines. L'élimination du placement syndical entraînera des coûts additionnels pour les entreprises et pour les travailleurs.

L'élimination du placement syndical entraîne un risque important en regard de l'efficacité économique. Comment garantir que la fluidité démontrée, la qualité et la pertinence de ce service essentiel seront maintenues? Les

grands chantiers sont complétés dans les délais prévus. Tout dépassement à cet égard signifie des manques à gagner qui peuvent être considérables. L'élimination du placement syndical rendra ces conditions moins favorables en minant un des rouages efficaces de la création de richesse au Québec.

LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC : SOCIÉTÉ D'ÉTAT?

La Commission de la construction du Québec (CCQ) est un organisme privé dont l'existence remonte aux années 1930, à l'époque des comités conjoints paritaires. Sans le dire, le projet de loi 33 veut en faire une société d'État, même si le financement de la CCQ est assuré à 100 % par les membres des associations patronales et syndicales (ces derniers défrayant 65 % des coûts). Encore là, le projet de loi 33 s'inspire du Rapport Gauthier qui attribue des mandats soi-disant publics à la CCQ, telles la formation et la qualification professionnelles, la compétence de la main-d'œuvre et le vote d'adhésion syndicale. Ces mandats se rattachent aux relations du travail, pas à la tutelle de l'État ni de la direction de la CCQ.

Le projet de loi 33, veut renforcer la tutelle gouvernementale sur l'industrie de la construction en introduisant la distinction entre mandats paritaires et mandats publics confiés à la CCQ. Les seuls mandats publics parmi ceux énumérés au Rapport Gauthier sont ceux découlant de la lutte au travail au noir et à la corruption. C'est d'ailleurs une des rares fois où l'on retrouve dans le rapport Gauthier la mention du mot corruption, qui est selon la presse, le fait des donneurs d'ouvrage, des entrepreneurs et des firmes de génie-conseil, plutôt que des syndicats. Le rapport Gauthier n'a fait aucune recommandation pour enrayer la corruption.

Le projet de loi 33 modifie la composition du Conseil d'administration de la CCQ, en réduisant la présence des syndicats de métiers et d'occupations à

40 % de représentativité au conseil d'administration de la CCQ, alors qu'ils représentent 70 % des travailleurs et qu'ils paient 70 % des frais d'exploitation de la CCQ imputés à la partie syndicale. Qu'en est-il du vieux principe : « *No taxation without representation* »? Il en va de même pour les négociations. Cela vient en contradiction avec les règles démocratiques qui veulent que la majorité simple décide, dans les relations du travail comme à l'Assemblée nationale.

Après l'adoption du projet de loi 33, au Conseil d'administration de la CCQ, on pourra constater l'affaiblissement de la partie syndicale et le renforcement de la partie patronale, sous le couvert de l'ajout de membres indépendants. Ceux-ci vont même recevoir une rémunération versée à même les contributions des travailleurs et des employeurs de l'industrie de la construction, et détenir la majorité des membres au comité de vérification. Malgré cela, on affirme encore le caractère paritaire de la CCQ, tout en l'assimilant à une société d'État. Voilà sans doute ce que la ministre Thériault qualifie « *de rapport audacieux* ».

Le projet de loi 33 exige dorénavant l'acceptation des conditions de travail par trois associations syndicales sur cinq. La règle démocratique, répétons-le, ne prévoit-elle pas qu'une majorité de 50 % plus un est suffisante. Cette modification risque de paralyser toute possibilité de règlement, et ce, malgré une acceptation par la majorité des travailleurs.

Cette disposition et les autres touchant la négociation créeront des situations conflictuelles, retarderont la signature des conventions

collectives et priveront les travailleurs de leurs augmentations salariales, car nous rappelons à Madame la ministre que la loi nous interdit toujours de négocier des clauses de rétroactivité.

De plus, le projet de loi 33 introduit des intrus dans la négociation collective : les donneurs d'ouvrage. Quel secteur des relations du travail invite leurs clients à la table de négociation? Allons-nous nous retrouver à la table de négociation des donneurs d'ouvrage dans leur secteur respectif avec les entrepreneurs en construction? Par l'ajout de ce troisième joueur, la ministre du Travail vient détruire le face-à-face essentiel dans le processus de négociation collective et porte atteinte à l'équilibre des forces requises pour la conclusion d'une entente. Les dirigeants des grandes entreprises n'ont aucun intérêt pour la main-d'œuvre de notre industrie, ils répondent aux exigences de leurs actionnaires.

Le projet de loi 33 entrave le rôle des organisations syndicales en éliminant la fonction du délégué de chantier, dont les tâches ne sont pas différentes de celles de tout représentant syndical dans une entreprise syndiquée. Le délégué de chantier est un rouage important dans l'organisation du travail sur un chantier et pour la lutte au travail au noir.

QUI PAIERA LA FACTURE?

La ministre Thériault dans un communiqué diffusé le 19 avril rappelait avec la P.D.G. de la CCQ, Diane Lemieux, que :

« L'industrie de la construction est étroitement liée à la prospérité économique du Québec, alors qu'elle compte plus de 140 000 travailleurs et qu'elle représente près de 15 % du PIB de la province. Nous gagnerons tous à nous engager dans une démarche d'amélioration des pratiques dans le secteur de la construction. »

Le Conseil provincial (International) a cru à cette vision économique qui guiderait les travaux du Groupe de travail et il a fait des recommandations en ce sens dans son mémoire, notamment sur la planification des travaux de construction. Or le rapport évacue toute considération économique du contenu de ses recommandations, malgré que ses auteurs affirment dans leur lettre de présentation à la ministre Thériault que leurs recommandations ont pour *« but de favoriser la mise en place, chez nous, de conditions favorables à l'investissement »*, ce qu'ils réaffirment en conclusion : le rapport met *« en place des conditions favorables à l'investissement dans notre province. »*

En fait, l'aspect économique n'a pas reçu l'attention qu'il mérite ni dans le rapport Gauthier ni dans le projet de loi 33; pas plus que les préoccupations des syndicats pour la déqualification des travailleurs et ses conséquences socio-économiques qui pourraient découler de l'application plus permissive de la Loi R-20. Les employeurs et les salariés de la construction en subissent

les contrecoups économiques et professionnels. Privés de leur champ d'activités, l'expertise des employeurs et des salariés se perd petit à petit. Les entreprises sont acculées à la faillite; les salariés perdent les bénéfices de leur régime d'avantages sociaux. Le gouvernement écope à son tour par la réduction des rentrées fiscales et par l'obligation qu'il aura de subvenir aux besoins de soutien du revenu des salariés de la construction.

En fait, les seules préoccupations économiques qui ressortent du projet de loi 33 consistent à faire payer l'industrie de la construction pour la gestion sans contrôle de la CCQ, pour la mise sur pied de services et de programmes gérés par le ministère et la CRT aux frais des travailleurs et des employeurs. Que savons-nous des coûts du système de référence que doit mettre sur pied la CCQ, et qui est par ailleurs condamné à l'inefficacité? Que fera la CCQ des 185 millions de dollars des fonds de formation appartenant aux parties qui ont négocié leur création? Qui contrôle l'imputation des coûts de gestion des régimes d'avantages sociaux? Y-a-t-il double facturation? Qui fera enquête?

CONCLUSION

Il serait gênant d'analyser plus en détail un projet de loi d'aussi piètre qualité. Il est par ailleurs étonnant de constater que les nombreux rapports qui ont jalonné l'évolution de l'industrie de la construction, de Cliche à Gaspésia, n'aient pas reçu un accueil aussi favorable en leur temps, malgré des recommandations crédibles, fondées sur des analyses et des études solides. Le rapport Gauthier ne s'inscrit pas dans cette lignée. Ce comité constitué de prétendus experts qui ne connaissent rien de l'industrie de la construction, qui n'ayant rien étudié en profondeur, se sont contentés d'allégations non fondées. Malgré cela le rapport Gauthier a reçu un accueil favorable de la part de la ministre du Travail. Le Conseil provincial (International) aurait souhaité que la ministre du Travail retrouve le sens de la réserve qui convient dans les circonstances afin de présenter un projet de loi qui n'applique pas « intégralement toutes les recommandations » du Rapport Gauthier comme elle s'y est engagée précipitamment à le faire, au contraire le projet de loi va plus loin que le rapport Gauthier.

Vous trouverez en annexe les commentaires du directeur canadien des métiers de la construction, Robert Blakely, adressés à la ministre du Travail, qui partage notre point de vue, ainsi que certains commentaires qui traduisent l'inquiétude de nos sections locales.

Bref, ce projet de loi est dangereux pour le bon fonctionnement de l'industrie de la construction.

La journaliste Brigitte Breton dans l'édition du journal Le Soleil d'aujourd'hui (25 octobre 2011) écrit :

« Dans l'intérêt des travailleurs et des entrepreneurs, une nouvelle façon de procéder doit être trouvée rapidement pour respecter les droits de tous et éviter que des délais d'embauche et des ralentissements nuisent à la productivité de l'industrie. »

Le Conseil provincial (International) a cette même volonté de discuter du projet de loi 33 autour d'une table avec nos partenaires patronaux de la construction. Le Conseil provincial (International) vous demande de surseoir à l'adoption du projet de loi 33. Manifesterez-vous cette même volonté de dialogue Mme la Ministre ?

Annexe A

**Commentaires du directeur canadien du
Département des métiers de la construction, Robert Blakely**

Le 6 septembre 2011

Madam Lise Thériault
Minister of Labour in and for Quebec
National Assembly of Quebec
Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
Québec (Québec) G1A 1A3

Re: *Bill 33 an Act to Eliminate Union Placement and Improve Operations of the Construction Industry*

Dear Honourable Madam:

We are the National body that comprises the Construction Unions in Canada and includes the membership of our Quebec Affiliates, which are constituted into Quebec Provincial Building and Construction Trades Council. Our organization covers 40% of Construction workers nationally and 28% of all Construction workers within the Province of Quebec. For many of the mechanical trades we represent nearly 100% of all workers. The Quebec Building Trades is one of our largest chartered bodies and deals effectively on behalf of its members within Quebec and has historically been among both the thought leaders and the innovators in the Province. Simply put, what happens in Quebec matters to the rest of Canada, and matters that impact the Quebec Building Trades impact the Construction Industry beyond the bounds of the Province.

The title of the *Bill* itself creates concern. The implication seems to be that somehow by eliminating Union placement Quebec's Construction Industry will be made better. Throughout North America referral to work through a Union hiring hall is the most reliable method of securing qualified and competent employees. Respectfully, we would suggest that the portions of the Bill that refer to "placement" will not make the industry better, it will assuredly make it less efficient and more costly to the ultimate purchasers of construction services.

Reform is supposed to make something better; in our respectful view *Bill 33* will not achieve that end. We appreciate that your Government is under some duress in respect of "construction". *Bill 33* will not sort out those issues.

We have some general comments in respect of the *Bill* and we would be more than happy to discuss them with you at your convenience. We would also suggest, with respect, that there are some extremely important issues that face Quebec's Construction Industry, one of the biggest and most vibrant in the Country, both of its own merits and as a part of one of the Country's significant industries. For example, the Quebec Construction Industry is aging and it needs to be rejuvenated, the issues surrounding machinery du production have gone on endlessly and there is a need to insure that the Quebec construction workforce can be an interchangeable part of a National workforce. We would gladly work with you on these issues.

Some specific comments on *Bill 33* follow:

The Conduct of Negotiations

No member of the Canadian Executive Board of Canada's Building Trades Unions is without significant experience in regard to the negotiation of Provincial or Industry wide Collective Agreements. The Building Trades have been negotiating these sorts of arrangements for nearly 150 years. The proposed reform which allows all of Quebec's Unions a seat at the bargaining table will simply make negotiations more protracted, difficult and inefficient. In essence, what the Bill will do will be to create a situation in the Union bargaining caucus that will give a veto to the least reasonable person in the room. Anyone who has bargained collectively knows that the most difficult bargaining is with their own side. Removing a majority presence that has the authority to 'make a deal' will make bargaining next to impossible. The current structure makes more sense and ought to be retained.

Where Did The Training Funds Go?

At 20 cents an hour from the negotiated wage package the parties have built up nearly \$185-million fund which they use for training. A dispassionate observer may ask what is better for a mobile and transitory industry like Construction. Is it better to do training within a workforce pool and share the cost amongst all employees and employers, or to confide it to a large, immovable and unresponsive bureaucracy? The answer is obvious. Transferring the training fund to the CCQ (in effect confiscating these Industry funds) will be counter-productive. It will also give rise to instability and to lawsuits and will stretch out over a long period of time. In this instance the status quo makes much more sense.

Hiring

If there are difficulties that are being found in the operations of Union hiring halls by far the best answer is to enshrine a "duty of fair referral" as is found in the *Ontario Labour Relations Act* and the *Canada Labour Code*. An unfair labour practice relating to referrals for either employers or employees would make sense. We would go far enough to say that perhaps the time has come, within Quebec, to require that those who operate a hiring hall must get a license. The current hiring hall operations are responsive to the needs of workers and employers. We cannot imagine that bloating the size of the CCQ will make this better. Who will pay for the staff, the system and all its ancillary functions? Costs will be enormous. This will create for every employer a 100% right to request employees by name. Some people will never get work.

From time to time we have been advised that either Unions or Employers play "hard-ball" over who will go to work. Better to sort this out through creating rights in employees and employers and adjudicating them at the Labour Tribunal, than it is to create a monolithic bureaucracy which cannot assist the parties in any timely way. The proposed *Bill 33* solution is very seriously flawed.

Representation on the CCQ

The current situation of representation is in accordance with the size of the Union. That makes sense. Equal representation here leads to the same difficulty as it would lead to in negotiations. The 4 independent Board members, may in the best of circumstances, represent themselves and try to do the right thing. At worst, they will represent the interests of one of the parties, the Government, large engineering firms, contractors or Unions. The 4 independents represent a significant voting bloc of the CCQ. This does not bode well for either the independents or the effectiveness of a reformed CCQ Board, maintain the status quo.

Ask them for their Qualification Cards

On every organized worksite in North America a new hire is asked to produce a referral slip and either their qualification card or apprenticeship documents. This is a fairly important function! The Job Stewart or on smaller jobs, the employer's representative needs to be sure that the person who is referred actually is a Trades person. Without the ability to request this basic information an employer (or for that matter an unscrupulous Union) might be tempted to send/hire unqualified workers who are not within the CCQ system. These workers could operate within the underground economy or be documented illegal foreign workers. There are many things that we should encourage that would not be one of them. Leave this situation alone.

Conclusion

We urge you to consider carefully what it is that is done in the "reform" of the current construction laws. Doing something, because it sounds good in the press or could tone down the rhetoric in the media, will have long term less than favourable effects on one of Quebec's most important industries. Just creating additional bureaucracy will not improve the situation.

As we indicated at outset we would be prepared to work with you and our Quebec Council to build a better system; the people who work in construction in Quebec on a daily basis deserve a better system, not one that is inflicted on them for political expediency.

All of which is respectfully submitted,

Please do not hesitate to contact the writer with any questions or comments that you may have, I remain

Yours truly

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Blakely', with a stylized flourish at the end.

Robert R. Blakely
Director of Canadian Affairs

Annexe B

Commentaires des sections locales affiliées

RÈGLEMENT D'UN CONFLIT DE COMPÉTENCE PAR LA COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

L'article 19 du projet de loi énonce l'application d'un nouveau critère dont la Commission des relations devra dorénavant tenir compte lorsqu'elle aura à rendre une décision visant à trancher un conflit de compétence lui ayant été soumis en vertu des dispositions du deuxième alinéa de l'article 21 de la Loi R-20, à savoir : « *tenir compte de ses incidences éventuelles sur l'efficiencia de l'organisation du travail* ».

Commentaires

Le Conseil provincial (International) estime que ce nouveau critère, tout en état vague et imprécis, laisse place à un haut degré de subjectivité au regard de la décision qui devra être rendue par le décideur.

Aussi, l'application d'un tel critère qui semble devoir supplanter ou, à tout le moins, être considéré au même niveau que les définitions des métiers et occupations spécialisées contenues au texte de l'annexe A du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (L.R.Q., c R-20, r. 6.2)

Or, il est un principe de longue date établi et appliqué de façon constante par le tribunal spécialisé en matière de conflit de compétence que seules les définitions de métiers inscrites au Règlement sur la formation doivent servir à trancher un conflit de compétence.

À titre d'exemple, nous vous citons le passage suivant extrait du paragraphe 29 de la décision numéro 2984 – dossier numéro CC-155-002894 rendue le 5 mai 2006 par le commissaire Jean Larivière :

« (29) Quant à l'argument que le Commissaire est lié par la convention collective du secteur, il doit être rejeté (...). De plus, cela reviendrait à dire que les définitions des métiers varieraient au gré des négociations. On serait alors en présence d'une interprétation à géométrie variable. Seules les définitions de métiers inscrites au Règlement sur la formation doivent servir à trancher un conflit de compétence. Ce sont elles qui précisent les exclusivités (...). »

De plus, la mise en application d'un tel critère, remettrait en cause plus de quarante années de décisions rendues par le tribunal spécialisé, aujourd'hui la Commission des relations du travail (Division de la construction et de la qualification professionnelle) – auparavant Bureau du président du Conseil d'arbitrage, Conseil d'arbitrage, Commissariat de la construction, Bureau du commissaire de la construction et Commissaire de l'industrie de la construction – quant à la portée des définitions des métiers contenues au règlement ci-dessus mentionné.

Finalement, force est de constater que la prise en considération de ce critère dans le cadre d'un règlement de conflit de compétence, conduirait les parties impliquées à présenter une preuve fort élaborée, laquelle ne pourra alors se limiter aux seuls travaux en litige, mais devra s'étendre aux travaux réalisés sur un chantier dans son ensemble.

OBLIGATION DE JUSTE REPRÉSENTATION (ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DES SALARIÉS REPRÉSENTÉS PAR UNE ASSOCIATION)

L'article 21 du projet de loi impose aux associations l'obligation de ne pas abuser de la discrétion que celles-ci possèdent quant à la décision de porter ou non un grief à l'arbitrage.

Pour ce faire, l'on rend applicable à celles-ci, avec les adaptations nécessaires, les dispositions des articles 47.2, 47.3 et, par conséquent, 47.5 du *Code de travail* (L.R.Q., c. C-27).

Commentaires

Tout d'abord, en tenant compte de la 6^e recommandation contenue à la page 17 du *Rapport du groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction* du 30 août 2011, nous considérons que cette nouvelle disposition législative devrait plutôt se retrouver à la suite de l'actuel article 104 de la Loi R-20, compte tenu de sa teneur, et non être ajoutée au texte de l'actuel article 27 de cette même loi.

Quant à cette nouvelle disposition, nous sommes d'avis qu'elle s'impose puisqu'une association ne doit pas adopter l'un ou l'autre des quatre types de conduite interdits à l'endroit des salariés qu'elle représente, soit la mauvaise foi, la discrimination, le comportement arbitraire et la négligence grave, dans le cadre des matières pour lesquelles elle peut être appelée à loger un grief (ces matières sont celles mentionnées au texte de l'article 62 de la Loi R-20 et sont peu nombreuses par rapport à l'ensemble des conditions de travail contenues aux conventions collectives).

De fait, en application des dispositions du paragraphe 1 de l'article 4 de la Loi R-20, c'est la Commission de la construction du Québec qui « *doit veiller à l'application de la convention collective en vertu de la présente loi* », soit de la grande majorité des conditions de travail dont le respect de leur application ne relève pas des associations.

La Commission de la construction du Québec, afin de veiller au respect et à l'application des conditions de travail autres que celles mentionnées à l'article 62 de la Loi R-20, cette dernière prévoit notamment ce qui suit à son article 81 :

« 81. En vue d'assurer la mise à exécution d'une convention collective, la Commission peut :

a) Exercer les recours qui naissent de la présente loi ou d'une convention collective en faveur des salariés (...) »

Or, en vertu de quel principe une disposition semblable à celle que le législateur entend imposer aux associations ne pourrait-elle pas, avec les adaptations nécessaires, s'appliquer à la Commission des relations du travail, afin de s'assurer que celle-ci n'abuse pas de sa discrétion lorsqu'il est question de faire respecter les conditions de travail négociées par les associations au bénéfice des salariés ?

RECOURS À L'ARBITRAGE POUR FAIRE STATUER SUR UNE DIFFICULTÉ D'INTERPRÉTATION D'UNE CLAUSE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE SUR UN SUJET PRÉVU À L'ARTICLE 61 DE LA LOI R-20

L'article 47 du projet de loi entend permettre aux parties signataires d'une convention collective de recourir à l'arbitrage afin de faire interpréter l'une de ses clauses portant sur un sujet prévu à l'article 61 de la Loi R-20, soit sur une matière (condition de travail) au sujet de laquelle une association n'est pas habilitée à déposer un grief à l'arbitrage.

Commentaires

Pour ce faire, les associations représentatives devront éventuellement encourir des frais légaux et assumer une partie des coûts relatifs à un arbitrage.

Or, malgré une interprétation arbitrale qui serait favorable aux prétentions syndicales, la Commission de la construction du Québec pourrait malgré tout décider, en vertu de son pouvoir discrétionnaire, de ne pas entreprendre ultimement exercer un recours devant un tribunal de droit commun afin de tenter d'obtenir l'application de la condition de travail en cause.

Il s'avère habituellement qu'une sentence arbitrale qui porte sur l'interprétation d'une clause d'une convention collective règle le litige entre les parties quant à son application.

Demeure alors, dans le cas d'une réclamation monétaire, que la seule question du quantum de l'indemnité.

Or pourquoi mettre en application une disposition qui s'avère notamment onéreuse pour les associations, mais qui ne possède pas un effet pratique et utile.

La démarche proposée par le biais de l'article 47 ne favorise pas le règlement rapide d'un conflit et, par conséquent, l'assurance du maintien d'une paix industrielle sur les chantiers.

De fait, après l'application du processus d'arbitrage proposé, des procédures devant un tribunal de droit commun nécessiteront des mois sinon des années d'attente.

Cette mesure ne rencontre pas l'un des objectifs visés par le projet de loi, à savoir « *l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction* ».

Nous proposons donc que les parties signataires d'une convention collective obtiennent le plein droit à l'arbitrage, au sujet de toutes les matières (conditions de travail) contenues au texte des conventions collectives qu'elles ont négociées.

Si cette dernière solution était acceptée par le législateur, celui-ci n'aurait plus à considérer la demande que nous formulons à l'égard de la Commission de la construction du Québec dans le cadre de nos commentaires portant sur les dispositions de l'article 21 du projet de loi.

Projet de loi n° 33

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

Les commentaires du Local 905 sont les suivants :

Premier commentaire :

35. L'article 43.7 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, des mots « une ou plusieurs » par les mots « au moins trois ».

Ce qui devient :

« Dès qu'une entente de principe sur ce qui pourrait constituer une convention collective intervient entre une association sectorielle d'employeurs et au moins trois associations représentatives à un degré de plus de 50%. ».

Ainsi, lors des négociations d'un métier où la majorité des travailleurs ont choisi d'être représentés par un syndicat qui fonctionne par structure par métier, et même s'il n'y a aucun travailleur représenté par un des autres syndicats généralistes, un de ces derniers pourra accepter ou refuser des conditions de travail pour des travailleurs qu'il ne représente même pas et ce même si la majorité des travailleurs accepteraient cette entente de principe.

Deuxième commentaire :

37. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 44.2, du suivant :

« 44.2.1. Une association sectorielle d'employeurs du secteur institutionnel et commercial, du secteur industriel ou du secteur génie civil et voirie ne peut conclure une entente visée à l'article 44 ou mandater l'association d'employeurs pour conclure une entente visée au deuxième alinéa de l'article 44 que si elle en a présenté les éléments essentiels aux donneurs d'ouvrage avant la tenue du scrutin prévu à l'un ou l'autre des articles 44.1 et 44.2, selon le cas. ».

Pour nous, une convention collective est un contrat de travail, acceptée et signée en bonne et due forme entre travailleurs et employeurs. Partout ailleurs, on n'a jamais vu un entrepreneur avoir si peu de vision et demander la permission à ses principaux clients s'ils acceptaient telle ou telle clause du contrat qui le lie avec son personnel. Qui plus est, le gouvernement ne se retrouverait-il pas juge et partie étant le principal donneur d'ouvrage?

Troisième commentaire :

46. L'article 61.2 de cette loi est modifié :

3° par l'insertion, après le paragraphe 5.1°, des suivants :

« 5.2° conférer à une association, dont un délégué de chantier, un agent d'affaires ou un représentant syndical, le pouvoir d'exiger un document d'un salarié;

Ainsi cet article devient :

61.2. Une clause d'une convention collective ne peut:

5.2° conférer à une association, dont un délégué de chantier, un agent d'affaires ou un représentant syndical, le pouvoir d'exiger un document d'un salarié;

Dans la convention collective actuelle, un ``représentant syndical peut vérifier les certificats de compétence ou d'exemption des salariés présents ``. Et conjointement avec les inspecteurs de la CCQ, les représentants syndicaux sont sur la première ligne afin de faire respecter les tâches propres aux différents métiers. Un syndicat qui respecte les métiers n'aura pas de difficulté avec un certificat de compétence qui ne mentionne plus l'association représentative du travailleur. Pour nous, un représentant syndical c'est quelqu'un de métier qui voit à ce que les tâches propres à son métier soient exécutées par des gens de métier, dans le respect de la convention collective. Avec cette nouvelle disposition, le représentant syndical ne pourra plus s'assurer que le travailleur en poste est bel et bien un travailleur de métier. Ce qui ouvre toute grande la porte aux entrepreneurs peu consciencieux de mettre à peu près n'importe qui n'importe où, y compris des travailleurs au noir.

Quatrième commentaire :

57. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 93, de ce qui suit :

« 93.1. Toute association visée par l'un des paragraphes a, b, c ou c.2 du premier alinéa de l'article 1 doit tenir et diviser sa comptabilité de manière à ce que chaque genre de services et avantages accordés aux membres puisse être administré séparément et faire l'objet de caisses ou fonds distincts.

Une telle association doit faire vérifier ses états financiers chaque année selon les principes comptables généralement reconnus et les diffuser à ses membres, notamment par leur publication sur son site Internet. Elle doit aussi en remettre gratuitement copie au membre qui en fait la demande et

en transmettre copie au ministre pour publication sur le site Internet du ministère du Travail.

Selon la loi sur le ministère du Travail, ce dernier élabore politiques et mesures en vue de :

- *favoriser des relations harmonieuses entre employeurs et employés,*
- *d'adapter les régimes de relation de travail à l'évolution des besoins du marché du travail et de l'économie,*
- *faciliter la gestion de la main d'œuvre et des conditions de travail,*
- *promouvoir l'évolution des modes d'organisation du travail,*
- *favoriser la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs*
- *favoriser la qualité des travaux de construction destinés à l'usage du public et la sécurité de ceux qui y ont accès.*

De plus, le projet de loi n° 33 veut éliminer le placement syndical et améliorer le fonctionnement de l'industrie de la construction.

Rien dans les politiques ou dans ce projet de loi du ministère du Travail ne peut expliquer l'obligation de diffuser au grand public ces résultats financiers. De plus, il semble que seul le secteur de la construction soit visé par cette mesure. Nos rapports financiers sont déjà communiqués à nos membres, ils sont entérinés par ces derniers, ils sont vérifiés annuellement par une firme comptable et copie est remise à la CCQ. Rendre publique ces états financiers pourrait gêner certains gros syndicats, mais surtout cela ne ferait que rendre les petits syndicats plus vulnérables en dévoilant leur possible faiblesse financière sans pour autant améliorer les relations de travail ni donner plus de transparence. Il nous semblerait plus approprié que ce soit la CCQ, qui reçoit déjà les états financiers des différents syndicats, qui fasse son travail de vérification, au lieu de donner les résultats financiers des petits syndicats en pâture à leurs adversaires qui ont souvent plus de moyens.

Cinquième commentaire :

68. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 119, des suivants :

« 119.0.1. Commet une infraction et est passible d'une amende de 1 000 \$ à 2 000 \$ dans le cas d'une personne physique et de 2 000 \$ à 4 000 \$ dans le cas d'une association :

1° l'association visée par les paragraphes a à c.2 du premier alinéa de l'article 1 qui réfère de la main-d'œuvre ou offre ou fournit, directement ou indirectement, un service de référence de main-d'œuvre autrement que par la participation au Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction;

2° le représentant syndical, le délégué de chantier ou tout autre représentant d'une association visée par le paragraphe 1° qui, directement ou indirectement, réfère de la main-d'œuvre ou offre ou fournit un service de main-d'œuvre autrement que par l'intermédiaire de sa participation au Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction.

Pour nous, la base d'un syndicat est de négocier des conventions collectives, de voir à l'application de celles-ci et de trouver du travail à ses membres. C'est l'employeur qui connaît le mieux ses besoins de main-d'œuvre et c'est le syndicat qui connaît le mieux les compétences, les aptitudes, le talent et l'expérience de travail de ses membres. La CCQ n'aura jamais la capacité de trouver le meilleur opérateur pour le siège disponible. Ça ne sera toujours qu'un organe de liaison, un intermédiaire de plus. Ça sera plus nuisible qu'autre chose à l'industrie puisque les travailleurs ne se retrouveront plus nécessairement là où ils ont l'expérience, augmentant ainsi les risques de perte de temps et d'accident.

Sixième commentaire :

Suppression du paragraphe 2 de l'article 123.1

123.1. La Commission peut, par règlement:

1° déterminer les compétences que requiert l'exercice des métiers;

2° déterminer les activités comprises dans un métier;

Donc, suite au dépôt de ce projet de loi, la Commission de la construction pourra déterminer les compétences d'un métier mais ce sera le ministère du Travail qui déterminera ce que ce métier peut faire. Pour nous, c'est de créer un jumeau siamois et ça ne concorde pas avec la volonté de ce projet de loi d'améliorer le fonctionnement de l'industrie de la construction. Si l'objectif de cet article est de réviser les métiers, un mandat clair avec échéance devrait être fixé à la CCQ. Et si au terme de ce mandat il n'y a aucune proposition, alors le ministère du Travail verra à réaliser ce travail. Il faut amener l'industrie à se responsabiliser sur ce sujet.

Septième commentaire :

En dernier commentaire, parmi les recommandations du rapport que vous faisiez vôtres, la recommandation concernant le vote postal n'y est pas.

Pour nous, ça aurait été une façon fort simple de réduire la pression sur un travailleur lors de son choix syndical. De plus, plusieurs travailleurs partis à l'extérieur afin de ramener un peu de richesse au Québec se retrouvent privés de leur droit de vote. Ce sont des travailleurs du Québec, dûment enregistrés à la CCQ mais qui ne peuvent être ici lors du scrutin. Alors que d'un autre côté, un nouvel arrivant dont le vote n'est pas encore enregistré à la CCQ peut remplir le formulaire de désignation syndicale par la poste.

Annexe C

Commentaires du Local 62

- Avoir un bassin de main-d'œuvre provincial pour favoriser la mobilité provinciale;
- Exprimer que le projet de la loi 33 attaque nos droits syndicaux;