

**PROJET DE LOI 33**

**L'ÉLIMINATION DU PLACEMENT SYNDICAL  
ET L'AMÉLIORATION DU FONCTIONNEMENT  
DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION :**

**UN EXERCICE PEUT-ÊTRE BIEN INTENTIONNÉ  
MAIS AUX RÉSULTATS NUISIBLES**

Réaction et commentaires de la CSD sur le projet de loi 33 :  
*Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du  
fonctionnement de l'industrie de la construction*

Mémoire présenté devant la  
Commission de l'économie et du travail  
le 27 octobre 2011



**CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES**

**Octobre 2011**



## **TABLE DES MATIÈRES**

	Page
<b>PRÉAMBULE .....</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>2</b>
<b>LA RÉFÉRENCE SYNDICALE DE LA MAIN-D'OEUVRE .....</b>	<b>5</b>
<b>LE PARITARISME INJUSTEMENT REMIS EN QUESTION.....</b>	<b>10</b>
<b>LA NÉGOCIATION COLLECTIVE.....</b>	<b>19</b>
<b>LA PÉRIODE DE CHANGEMENT D'ALLÉGEANCE SYNDICALE.....</b>	<b>22</b>
<b>QUELQUES AUTRES DISPOSITIONS PROBLÉMATIQUES .....</b>	<b>24</b>
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>29</b>
<b>ANNEXE.....</b>	<b>33</b>



## PRÉAMBULE

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) représente près de 75 000 travailleuses et travailleurs œuvrant dans presque tous les secteurs d'activité économique du Québec, à l'exception des fonctions publiques fédérale et québécoise.

La CSD compte environ 300 syndicats affiliés et le syndicat affilié qui compte le plus de membres, avec ses quelque 26 000 membres, est le Syndicat des travailleurs de la construction du Québec (CSD), connu sous le nom de CSD-Construction. Elle est la seule organisation syndicale qui a vu son taux de représentativité dans l'industrie de la construction croître à chaque scrutin depuis celui de 1985, comme en fait foi le tableau suivant.

Évolution de la représentativité syndicale dans l'industrie de la construction, 1985-2009

	1985	1987	1992	1997	2000	2003	2006	2009
FTQ-CONSTRUCTION	42,1	40,9	42,0	39,9	72,1 <sup>1</sup>	71,9 <sup>2</sup>	43,9	42,9
CPQMC(I)	29,6	31,3	31,8	33,1			27,0	26,1
CSD-CONSTRUCTION	8,7	9,6	10,2	11,9	13,2	13,8	14,0	14,1
CSN-CONSTRUCTION	18,5	16,9	15,0	13,2	11,8	10,6	10,6	10,6
SQC <sup>3</sup>	1,1	1,3	1,0	2,0	3,0	3,7	4,5	6,3

Source : Données de 1985 à 2006 – Louis DELAGRAVE, *Histoire des relations du travail dans la construction au Québec*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2009, p. 86. Données pour l'année 2009 – statistiques de la Commission de la construction du Québec.

<sup>1</sup> En novembre 1998, la FTQ-Construction et le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) fusionnent et forment le Conseil conjoint, qui connaîtra une scission six ans plus tard. Le Conseil conjoint a donc existé le temps de deux scrutins, ceux de 2000 et de 2003.

<sup>2</sup> La CCQ nous apprend que, « rétroactivement, la représentativité de 2003 est établie à 41,5 % pour la FTQ et 30,3 % pour le CPQMC (I) ». Voir Louis DELAGRAVE, **Histoire des relations du travail dans la construction au Québec**, Québec, Presses de l'Université Laval, 2009, p. 86.

<sup>3</sup> Le Syndicat québécois de la construction (SQC) a porté le nom de Syndicat de la construction de la Côte-Nord (SCCN) de sa fondation en 1975 jusqu'en 1998.

## INTRODUCTION

La ministre du Travail, Lise Thériault, a présenté un projet de loi audacieux à l'Assemblée nationale, le 6 octobre dernier, la Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction. Nous reconnaissons qu'il faut un certain courage pour essayer d'éliminer la discrimination propre au modèle monopolistique syndical exercé par certains locaux de métiers dans l'industrie de la construction. Ce n'est en effet qu'à cette condition que le pluralisme syndical pourra librement s'exercer sur la base de la qualité des services offerts et des valeurs défendues par les groupements syndicaux.

Dans le document déposé par la CCQ devant le groupe de travail<sup>4</sup>, il est clairement indiqué qu'il faut « distinguer la notion de référence de la main-d'œuvre de la notion de placement », ce avec quoi nous sommes parfaitement d'accord. La référence de la main-d'œuvre est l'action de proposer des candidatures selon le métier et la région, alors que le placement est l'action d'imposer l'embauche de quelqu'un et de se charger de répartir les offres et les demandes d'emploi.

Nous souscrivons à cette distinction fondamentale et, à la CSD-Construction, nous ne faisons que de la référence de main-d'œuvre dans le respect scrupuleux de la loi.

L'élimination du placement syndical et les autres mesures visant le fonctionnement de l'industrie de la construction sont des objectifs louables, que l'on ne saurait condamner. Ce sont les moyens proposés pour arriver à ces fins qui nous semblent inappropriés et les remèdes pourraient s'avérer pires que le mal en matière de référence de la main-d'œuvre et de gouvernance de l'industrie.

Malgré les appels à la prudence que nous avons lancés lors des consultations du groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction l'été dernier, force nous est de constater que la ministre du Travail persévère à vouloir entreprendre une révision du

---

<sup>4</sup> CCQ, « Modernisation de la Loi R-20. Présentation aux panélistes, le 16 juin 2011 », une présentation PowerPoint de 64 pages, extraits de la page 47.

fonctionnement de l'industrie de la construction qui contient une cavalcade de remises en « question » aux conséquences imprévisibles, et ce, de manière précipitée.

Nous écrivions en juillet, en réaction aux fiches de consultation utilisées par le groupe de travail, que « *nul ne contestera que la paix industrielle est rien de moins que primordiale dans l'industrie de la construction. Il faut impérativement se garder de mettre le feu aux poudres en brassant ou reconfigurant les éléments. L'exercice aurait gagné à cibler plutôt les seuls problèmes véritables et récurrents qui mériteraient une sage intervention législative, effective et correctrice* »<sup>5</sup>. Nous y précisons une mise en garde qui est toujours de mise :

*Une réforme ou « modernisation » tous azimuts comme celle qui semble enclenchée risque certainement de déséquilibrer et d'insécuriser des intérêts intrinsèquement divergents mais jusqu'à ce jour indéniablement réconciliés et pacifiés grâce à un régime de relations du travail qui reste malgré tout porteur de paix sociale et d'essor économique.*

*Nous avons toujours préconisé et milité en faveur de la paix industrielle, du paritarisme, de la liberté syndicale, du pluralisme syndical, de la négociation collective des conditions de travail des salariés, de la formation professionnelle et de la promotion d'une industrie efficiente, compétente et prospère.*

*Les modifications législatives de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction ont toujours respecté ces grands principes. Ce n'est pas un hasard ni une mauvaise orientation. Un équilibre a toujours été scrupuleusement préservé sinon recherché ou bonifié. L'industrie y a indéniablement gagné. On ne peut douter ni nier que, bloc par bloc, ce régime a permis de fabuleuses réalisations sociales et économiques.*

*La CSD-Construction a l'intime conviction qu'il ne faut surtout pas défaire, au risque de trop graves perturbations, ce qui a été jusqu'à maintenant édifié.*

---

<sup>5</sup> Voir le mémoire déposé devant le Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction par la CSD, en juillet 2011, intitulé « La CSD et l'industrie de la construction », page 2. Ce mémoire est reproduit en annexe du présent mémoire.

Cet appel à la prudence devrait toujours préoccuper au plus haut point la ministre du Travail.

De plus, à la lecture attentive du projet de loi, on constate que la ministre du Travail souhaite que le régime de relations du travail de l'industrie de la construction se dirige vers un régime étatisé. En effet, en de nombreux endroits du projet de loi 33, des règlements qui relevaient de la compétence de la CCQ seront maintenant édictés par le gouvernement et échapperont ainsi à l'élaboration réglementaire consensuelle des parties. Ça nous est tout à fait inacceptable, d'autant plus que ce virage majeur et déplorable dans la réglementation applicable à l'industrie de la construction, n'a nullement fait l'objet de consultations annoncées en mai 2011 par la ministre du Travail. Cette volonté du gouvernement de s'immiscer dans un régime qui a toujours bien fonctionné par une autorégulation, répond nécessairement d'impératifs qui lui sont étrangers, hostiles et guidés par des intérêts à courte vue.

## LA RÉFÉRENCE SYNDICALE DE LA MAIN-D'OEUVRE

Le projet de loi 33, qui dit cibler l'élimination du placement syndical, vise malheureusement aussi l'éradication de la référence syndicale, alors qu'il y a un monde de différences entre les deux. Selon nous, cette trop grande cible est particulièrement injuste parce que la mission des associations représentatives n'est pas que d'assurer la défense et le développement des intérêts sociaux et éducatifs de leurs membres, c'est aussi de soutenir et de promouvoir leurs intérêts économiques. L'accompagnement, la recherche et la référence d'emploi s'y inscrivent parfaitement et légitimement s'ils sont accomplis dans le respect de la loi.

L'industrie de la construction est une industrie éminemment cyclique – bien que le cycle haussier actuel dure depuis de nombreuses années – et, lorsque le cycle baissier s'enclenchera, les associations représentatives devront être en mesure d'aider leurs membres à trouver de l'emploi et, s'ils ne peuvent le faire, cela risque de mettre à mal le fonctionnement de l'industrie et la paix industrielle qui y règne. Nous sommes éminemment convaincus que ce n'est pas un système bureaucratique et informatisé, tel qu'ébauché par le projet de loi 33, qui va réussir à remplacer l'aide compatissante et solidaire à la recherche d'emploi et l'accompagnement personnalisé tels qu'on les pratique à la CSD.

Après la mise en place du Service de référence de la CCQ, la seule réponse que l'on pourra offrir au travailleur qui n'aura pas travaillé depuis des semaines, voire des mois, sur le point de perdre sa maison et qui demande de l'aide, sera de s'assurer qu'il est bien inscrit au Service de référence de la CCQ et d'attendre qu'il soit contacté par un employeur lui-même aux prises dans un dédale de déclarations de renseignements où l'individu correspondra strictement à un code ou à un matricule navigant sur une interface numérique dépouillée de ce qui est le plus important soit les habilités réelles du travailleur et sa situation humaine sur le marché de l'emploi. Ce système va vite surchauffer quand des milliers de travailleurs feront appel au Service de référence et insisteront pour obtenir une assistance rapide sinon immédiate, vitale pour leur permettre de subvenir aux besoins de leur famille ou de ne simplement pas tout perdre. Même en période faste pour l'industrie, il faudra que la CCQ engage une armée de personnes pour faire rouler son Service de référence et tous ces

techniciens ne connaîtront nullement et peut-être jamais, les habiletés acquises par le salarié à la recherche d'un emploi et pourront donc difficilement les croiser aux exigences requises des différents employeurs.

Le syndicat qui joue ce rôle à l'heure actuelle agit à titre de ressource souvent indispensable pour avoir accès à l'emploi, en particulier pour les nouveaux travailleurs qui n'ont pas encore développé leur propre réseau de contacts auprès des différents et nombreux employeurs des divers secteurs de l'industrie de la construction. Penser qu'un système centralisé et bureaucratique pourra arriver aux mêmes résultats est se bercer d'illusions. Des techniciens ou agents – avec tout le respect qu'on peut autrement leur devoir – n'auront jamais le même standard de préoccupations pour le sort des personnes en recherche d'emploi que des conseillers syndicaux qui côtoient au quotidien les travailleurs sur les chantiers, qui connaissent leur situation professionnelle et souvent personnelle et qui sont animés d'une réelle volonté de les aider. Nous sommes convaincus qu'un permis, nécessairement restrictif, ne permettant à une association de salariés que de seulement « *participer au service de référence administré par la Commission de la construction du Québec* » ne pourra jamais suppléer ce besoin essentiel et fort utile. Rappelons que le rapport du groupe de travail ne suggérait pas une référence syndicale restreinte à sa seule participation au Service de référence administré par la CCQ. Il y était plutôt recommandé que le gouvernement autorise, avec encadrement, la référence syndicale de main-d'œuvre, et ce, en marge du Service de référence de la CCQ.

Si le législateur voulait mieux régir la référence syndicale de la main-d'œuvre, il aurait été mieux avisé de suivre les recommandations que nous faisons au Groupe de travail sur l'industrie de la construction et que nous reproduisons ici :

*Humblement, la CSD-Construction propose ici quelques moyens pour que les références aux fins d'embauche se fassent tout naturellement dans le respect de la loi. À telle enseigne, on peut certainement s'inspirer des règles d'éthique qui étaient contenues dans le Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction (Décret 1946-82 du 25 août 1982, publié dans la Gazette officielle du Québec du 15 septembre 1982) et de certaines dispositions édictées au Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés de l'industrie de la construction. Aussi,*

*nous proposons non pas d'adopter un règlement, mais de modifier la Loi R-20 pour y introduire les articles suivants :*

*« CHAPITRE X.1*

*RÉFÉRENCE SYNDICALE AUX FINS D'EMBAUCHE*

*108.1 Un employeur peut embaucher directement des salariés pour effectuer des travaux dans l'industrie de la construction. L'embauche doit alors être en conformité de la loi et de la réglementation applicable.*

*108.2 Nul ne peut poser des actes susceptibles de priver le salarié et l'employeur de leur liberté de choix et des moyens d'embauche conformes à la loi et à la réglementation applicable.*

*108.3 La référence syndicale doit être exercée sans faire usage de chantage, de pression ou de favoritisme.*

*108.4 La référence syndicale doit fournir ses services à titre gratuit et ne peut recevoir, directement ou indirectement, aucune forme de rémunération ou avantage, tant pour elle-même que pour autrui.*

*108.5 La référence syndicale ne doit exercer aucune forme de discrimination dans l'industrie de la construction.*

*108.6 La référence syndicale ne doit être accompagnée d'aucun moyen direct ou indirect pour refuser ou négliger de référer la main-d'œuvre parce que l'employeur utilise les services de salariés d'une autre allégeance syndicale ou, pour le même motif, priver des salariés d'emploi.*

*108.7 Toute entente d'exclusivité de référence ou d'embauche entre une association représentative, un syndicat, une union ou un regroupement quelconque et un employeur est prohibée. »*

*Quant à l'exercice du recours pour violations à la loi, la voie générale d'accès pénal est établie à l'article 121 de la Loi R-20. Par contre, l'article 78 stipule malheureusement que « la Commission est seule habilitée à recevoir les plaintes se rapportant à l'application d'une norme relative au placement, à l'embauche ou à la mobilité de la main-d'œuvre » (notre souligné). Or, la CCQ ne dispose d'aucun moyen pour mettre fin, corriger ou compenser toute violation faite à ce chapitre. Il ne lui appartient d'ailleurs pas de le faire. Un tribunal administratif est beaucoup mieux placé pour exercer de tels pouvoirs, dans le respect de la règle audi alteram partem. Aussi, nous proposons que l'article 78 soit abrogé et qu'il soit remplacé au chapitre proposé (chapitre X.1) de la référence syndicale, par la disposition suivante :*

*« 108.8 Une personne intéressée peut soumettre à la Commission des relations du travail une plainte portant sur l'application des dispositions du présent chapitre dans les 30 jours qui suivent la date à laquelle a eu lieu le fait ou la connaissance du fait dont elle se plaint.*

*Les articles 106 et 107 de la présente loi s'appliquent à telle plainte. »*

Selon la CSD, ces dispositions suggérées sur la référence syndicale de la main-d'œuvre, doivent être complétées par certaines dispositions du projet de loi 33 qui constituent des avancées intéressantes, soit celles renforçant les pénalités en cas de placement syndical. Nous pensons particulièrement aux articles 65 et 71 du projet de loi, qui introduisent les articles 113.2 et 119.11 à la Loi R-20. Le premier vise clairement à sanctionner le placement syndical par l'imposition d'amendes substantielles : *« Commet une infraction et est passible d'une amende de 1 400 \$ à 14 000 \$ quiconque impose à un employeur l'embauche de salariés déterminés ou d'un nombre déterminé de salariés »*, pour ensuite les doubler en cas de récidive.

L'article 119.11 ajoute un élément dissuasif important, en y prévoyant une inhabilité d'exercice de fonctions syndicales pour une durée de cinq ans :

*Toute personne physique déclarée coupable, en vertu d'un jugement définitif, d'une infraction visée à l'un ou l'autre des articles 113.2, 115, 119 et 119.8 à 119.10 est inhabile à diriger ou à représenter, à quelque titre que ce soit, une association visée par l'un des paragraphes a à c.2 du premier alinéa de l'article 1 durant les cinq années qui suivent le prononcé de la sentence.*

Nous nous devons toutefois de signaler deux problèmes majeurs dans la rédaction de l'article 119.11.

Premièrement, nous croyons que le législateur a omis de considérer que partout dans le projet de loi 33 où il est question des associations visées « par l'un des paragraphes a à c.2 du premier alinéa de l'article 1 » ou par « l'un des paragraphes a, b, c ou c.2 du premier

alinéa de l'article 1 »<sup>6</sup>, les syndicats affiliés ou les locaux des associations représentatives ne sont pas visés ou compris dans cette énumération. En effet, il faut lire jusqu'au bout la définition du mot association, au paragraphe a du premier alinéa de l'article 1, pour s'en rendre compte. Cette définition se termine par les mots : « *et dont la compétence s'étend à l'ensemble du Québec pour tous les métiers et emplois de la construction* ». Il est donc clair qu'un local syndical de quelque métier que ce soit n'est pas visé par cette définition. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle au chapitre de la Loi R-20 traitant des délégués de chantier (Chapitre VIII : Dispositions spéciales), le législateur utilise l'expression « *syndicat, union ou association de salariés affilié à une association représentative* ». Le législateur doit donc veiller à corriger la situation, là comme ailleurs dans le projet de loi, le cas échéant. Il n'y a aucune raison pouvant justifier que les affiliés des associations représentatives échappent à l'application de la loi.

Deuxièmement, nous croyons que le législateur a omis un article dans la liste des infractions visées par l'article 119.11, à savoir l'article 31 de la Loi R-20 c'est-à-dire l'interdiction de publicité et de sollicitation hors de la période de changement d'allégeance syndicale. Si le législateur est d'avis de l'avoir inclus parce que l'article 31 fait référence à l'article 115 qui est mentionné à l'article 119.11, il y a erreur puisque l'article 31 ne renvoie désormais plus qu'à la seule amende<sup>7</sup> subsistant à l'article 115 tel que modifié par le projet de loi 33. Par cette rédaction malheureuse au projet de loi 33, la contravention à l'article 31 perd son important caractère dissuasif soit l'incapacité d'exercice de fonctions syndicales pour une durée de cinq ans.

---

<sup>6</sup> Sans prétendre être exhaustifs, nous avons repéré l'une ou l'autre de ces formulations aux articles 4, 20, 57, 63, 68 et 71 du projet de loi 33.

<sup>7</sup> L'article 31, 3<sup>e</sup> alinéa, se lit comme suit : « *Quiconque contrevient au présent article commet une contravention et est passible des peines prévues à l'article 115* ».

## LE PARITARISME INJUSTEMENT REMIS EN QUESTION

À l'heure actuelle, le conseil d'administration de la CCQ compte 17 membres et sa composition est la suivante (article 3.2 de la Loi R-20) :

- Un président;
- Six membres nommés après consultation des associations d'entrepreneurs;
- Six membres nommés après consultation des associations représentatives;
- Trois membres recommandés par le ministre du Travail;
- Un membre recommandé par le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

La ministre du Travail propose, dans son projet de loi, de modifier cette composition en y introduisant une nouvelle catégorie, les membres indépendants. Selon la nouvelle proposition, le C. A. de la CCQ compterait 15 membres (au lieu de 17) et sa composition serait la suivante :

- Un président
- Cinq membres nommés après consultation des associations patronales du secteur (l'association d'employeurs – un membre, les associations sectorielles d'employeurs – trois membres, les associations d'entrepreneurs spécialisés – un membre)
- Cinq membres nommés après consultation des associations représentatives
- Quatre membres indépendants recommandés par le ministre.

Il est entendu que les membres nommés après consultation des associations représentatives, de même que ceux nommés après consultation des associations patronales et d'entrepreneurs, répondent à juste titre de mandats confiés par leur association. À qui les membres indépendants répondront-ils ? Ils parleront au nom de qui ? De qui recevront-ils leur mandat ? Le projet de loi n'est pas très loquace sur la question et tout ce qui les concerne ne vise que les motifs de récusation :

- ils n'auront 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 [leurs] décisions eu égard aux intérêts de la Commission* » (article 4, 3<sup>e</sup> alinéa, du projet de loi);
- ils ne sont pas indépendants s'ils sont à l'emploi du gouvernement, d'un organisme ou d'une entreprise du gouvernement ou si un membre de leur famille fait partie de la haute direction de la CCQ ou s'ils ont ou ont été, au cours des trois années précédant leur nomination, à l'emploi de la CCQ ou membre, à l'emploi, dirigeant ou autrement représentant d'une association (patronale ou syndicale) nommée à l'article 1 de la Loi R-20 (article 4, 4<sup>e</sup> alinéa, du projet de loi).

Cette proposition de la ministre du Travail se veut sans doute une tentative de répondre aux exigences de bonne gouvernance et de transparence qui sont maintenant de mise au sein des conseils d'administration. Cependant, si les intentions sont louables, les moyens nous apparaissent complètement inappropriés.

Pour nous, la composition actuelle du C. A. de la CCQ reflète très bien les mandats confiés à la CCQ par la Loi R-20. Chacun des paragraphes de l'article 4 de la loi (fonctions de la Commission) renvoie soit aux relations du travail soit à la formation professionnelle et c'est pourquoi on retrouve au conseil d'administration de la CCQ les partenaires sociaux de l'industrie (associations patronales et syndicales de l'industrie), des représentants du ministère du Travail et un représentant du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Cette composition permet d'alimenter un réel dialogue social entre les partenaires de l'industrie et le fait que cette composition ait été maintenue à travers le temps n'est pas un hasard. Les divers gouvernements qui se sont succédé, ont toujours fait le choix judicieux de préserver, malgré les nombreuses modifications apportées à la Loi R-20, les conditions gagnantes d'un dialogue social des partenaires, axé sur le paritarisme. La CSD y tient également beaucoup et en fait un élément essentiel à sauvegarder puisque l'objectif principal du dialogue social est « *d'encourager la formulation de consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique* ». À

l'heure actuelle, il n'y a pas de doutes à nos yeux que les composantes essentielles de l'industrie de la construction se retrouvent au conseil d'administration de la CCQ. Les structures et les processus d'un dialogue social fécond sont donc présents dans l'industrie puisqu'ils permettent, à n'en point douter, « *de résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir la bonne gouvernance, de favoriser la paix et la stabilité sociale et de stimuler l'économie* »<sup>8</sup>.

Il restait une seule lacune à corriger : toutes les associations représentatives devaient pouvoir siéger au conseil d'administration de la CCQ. Or, si on maintient le statu quo, une des associations représentatives n'en fait pas partie. La CSD-Construction a toujours été partisane du pluralisme syndical et elle s'est battue pour obtenir sa place au conseil d'administration de la CCQ. Mais les nominations de membres au conseil d'administration par la ministre du Travail restent strictement discrétionnaires. Il y a actuellement six membres nommés après consultation des associations représentatives et, pourtant, il n'y a que quatre des cinq associations représentatives qui se retrouvent au conseil d'administration de la CCQ.

Pour la CSD-Construction, il ne s'agit pas d'enlever une place à qui que ce soit, mais d'ajouter une place au conseil d'administration pour y faire entrer l'association représentative qui en est absente. Comme il faut par ailleurs respecter la parité entre les associations d'employeurs et d'entrepreneurs, d'une part, et les associations représentatives, d'autre part, nous proposons donc qu'il y ait sept membres nommés au conseil d'administration après consultation des associations d'employeurs et d'entrepreneurs et sept membres nommés après consultation des associations représentatives. Pour le reste, la composition du conseil d'administration devrait rester la même. Le nombre de membres du C. A. passerait donc à 19 au lieu des 17 actuels.

Nous sommes opposés à la nouvelle composition du conseil d'administration suggérée par l'article 4 du projet de loi 33 parce qu'elle remet en cause le paritarisme qui existe entre les

---

<sup>8</sup> Selon la définition de dialogue social de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le web au [www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/areas/social.htm](http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/areas/social.htm). Un encadré complet portant sur cette définition figure dans le mémoire de la CSD de juillet 2011, reproduit en annexe, page 6.

parties et parce qu'elle dénature le régime de relations du travail de l'industrie de la construction. Les lois sur les relations du travail, caractérisées par leurs mécanismes de négociation collective et de règlement pacifique de différends, ne doivent pas être mises en péril par l'intervention de « tiers » dans l'établissement difficile d'un équilibre entre employeurs et salariés. L'intervention de membres soi-disant « indépendants » au conseil d'administration de la CCQ ne ferait que déséquilibrer la délicate économie des relations du travail et menacer d'autant le dialogue social entre les partenaires. Ce dialogue, instrument privilégié de pacification et de collaboration, doit impérativement se pratiquer sans disproportion dans l'expression des voix en faveur ou non d'orientations et de décisions avec lesquelles les partenaires choisissent ainsi d'être imputables sur le terrain alors que les « indépendants » n'y seront nullement assujettis au quotidien.

Le même raisonnement s'applique, selon nous, à la composition des comités créés par l'article 7 du projet de loi 33, le Comité de gouvernance et d'éthique (nouvel article 3.15 de la Loi R-20), de même que le Comité de vérification (nouvel article 3.17 de la Loi R-20). Les membres indépendants n'y ont pas leur place. Ces comités devraient plutôt être composés chacun d'un membre provenant des associations représentatives et d'un membre provenant des associations d'employeurs et d'entrepreneurs.

La ministre du Travail semble définitivement mais fort malheureusement tentée de remettre en cause le paritarisme dans l'industrie de la construction. Un autre moyen proposé pour y arriver, est de retirer aux parties le pouvoir de réglementer divers volets de l'industrie et de confier désormais cette responsabilité au gouvernement. En de nombreux endroits, en effet, on passe de la formulation « *par règlement de la Commission* » à la suivante : « *par règlement du gouvernement* »<sup>9</sup>. Ainsi, ce sont notamment les pouvoirs de réglementer le Fonds d'indemnisation, le Fonds de formation, le Service de référence de la main-d'œuvre, le Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre, de même que les modalités et les procédures entourant le choix de l'association représentative par scrutin secret et la détermination des activités comprises dans un métier, qui échappent aux parties pour

---

<sup>9</sup> Sans être exhaustif, encore une fois, on retrouve le pouvoir de réglementer du gouvernement ou le retrait du pouvoir de réglementer de la CCQ aux articles 25, 26, 27, 50, 57, 63, 73 et 74.

échoir entre les mains du gouvernement. Le pouvoir réglementaire du gouvernement dans l'industrie de la construction qui était pourtant réservé, veut se proclamer sans justification d'une certaine mainmise et y faire transiter le régime des relations du travail dans l'industrie vers un régime de plus en plus étatisé, ce à quoi nous nous opposons. Évidemment, au moment d'écrire ces lignes, nous ne connaissons le contenu d'aucun des règlements du gouvernement annoncés par le projet de loi. On ne peut que décrier ce nouveau mode de législation déléguée dans l'industrie de la construction. C'est d'autant plus grave qu'un règlement du gouvernement ne fait jamais l'objet d'une commission parlementaire ni d'un vote des élus de l'Assemblée nationale. Un règlement est publié, la plupart du temps fort discrètement, dans la Gazette officielle du Québec et tout ce qu'on peut faire, c'est de le commenter par voie électronique, généralement dans un délai de 30 à 45 jours après sa publication, ce qui ne permet certainement pas de débattre des sujets non plus légiférés, mais délégués à la seule décision de la ministre.

Enfin, nous devons soulever la question des « occupations spécialisées » (et du certificat de compétence qui l'accompagne) qui émaille<sup>10</sup> encore une fois le projet de loi 33. C'est une nouvelle catégorie que la ministre du Travail veut créer, avec un statut se situant quelque part entre les métiers et les occupations. Le projet de loi 33 se propose de définir la notion d'« occupation spécialisée » par règlement gouvernemental présentement inconnu. Or, si les métiers sont déjà définis par règlement depuis longue date, ce n'est pas le cas des occupations spécialisées. On n'a donc pas la liste de ces occupations ni dans la Loi R-20, ni dans les règlements puisque celui visant les occupations spécialisées n'est pas encore adopté. Si ce règlement ne visait que les cinq occupations<sup>11</sup> sur lesquelles s'est penché le « Comité de travail du CFPIC sur la réforme du régime d'apprentissage et de gestion de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction » qui a remis son rapport au ministre du Travail il y a deux ans, que le législateur l'écrive en toutes lettres dans le projet de loi et nous serons alors d'accord. Sinon, il nous est permis de craindre que le gouvernement sera tenté ou sollicité d'inclure à la notion d'« occupation spécialisée », beaucoup d'autres

---

<sup>10</sup> On retrouve notamment ces notions aux articles 1, 8, 15, 18, 19, 44, 49, 51, 52, 54 69, 73 et 74 du projet de loi 33.

<sup>11</sup> Il s'agit des occupations de scaphandrier, de soudeur pipeline, de foreur-boutefeu, d'arpenteur et de monteur de lignes.

occupations (exemples : manœuvres spécialisés qui sont des occupations communes), restreignant d'autant et bouleversant le délicat équilibre des définitions actuelles de métier. De nombreux et fréquents conflits de compétence résulteront nécessairement de l'interprétation et de l'application des concepts nés de la « nouveauté ». Comme on dit dans le jargon juridique, les parties voudront « tester » l'étendue ou les restrictions de la nouvelle réalité de conceptualisation et d'exécution de tâches et opérations, jusqu'alors communes, exécutées sur un chantier de construction. Malgré l'existence de l'article 53.1 de la Loi R-20, le nombre et la fréquence de ces nouveaux conflits de compétence perturberont forcément la bonne marche des travaux.

En conclusion, la CSD déplore fortement qu'à l'occasion de la volonté du gouvernement de légiférer, dans le tumulte médiatique, pour éliminer le placement syndical dans l'industrie de la construction, il en a saisi prétexte pour étatiser désormais une réglementation qui était jusqu'à maintenant le fruit des consensus paisibles et surtout viables des partenaires de l'industrie. C'est le paritarisme que le gouvernement a aussi choisi d'affaiblir. Respectueusement, nous croyons que ce choix risque d'être lourd de conséquences.

---

## LES FONDS DE FORMATION

Quant aux fonds de formation, nous avons rappelé, dans le mémoire déposé en juillet 2011 (reproduit en annexe), que le législateur insiste et répète en maints endroits de la Loi R-20, pour éviter tout oubli, que la CCQ est la seule habilitée à « *administrer tout fonds de formation* » que les parties ont jugé nécessaire de négocier et de convenir aux conventions collectives. Nous y avons exposé pourquoi il était capital qu'il en soit ainsi. Nous écrivions aussi :

*À cette fin, la loi rend imputable la CCQ de l'utilisation faite de ces fonds (articles 11 et 13 de la loi) et le législateur a réservé au seul CFPIC, la fixation des « règles générales d'utilisation » de ces fonds, lesquelles lient la CCQ. Le CFPIC est, en matière de formation professionnelle, le lieu privilégié d'expression et de décision des associations d'employeurs, d'entrepreneurs et représentatives, à l'exception de son président qui, bien que nommé par la CCQ, n'a pas droit de vote (articles 18.4 et 18.10). Les rôles respectifs de la CCQ et du CFPIC ont toujours été reconnus par les tribunaux de droit commun et, en l'occurrence, la Cour supérieure du Québec. À telle enseigne, le jugement rendu le 2 février 2007 par l'Honorable juge Claudine Roy (j.c.s.) est toujours valable.<sup>12</sup>*

Nous tenons à saluer et à féliciter la ministre pour son heureuse initiative de vouloir instituer, dans la loi, le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction. Mais nous tenons encore une fois à exprimer notre désaccord quant à sa volonté de le soumettre à une réglementation gouvernementale. Selon nous, ce fonds tout comme ceux d'indemnisation et d'avantages sociaux, doivent être soumis à la réglementation édictée par la Commission de la construction du Québec.

De plus, nous proposons que le nouvel article 93.6 introduit par le projet de loi 33, soit modifié pour se lire comme suit :

---

<sup>12</sup> Idem, pages 10 et 11.

93.6 *Est institué le "Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction".*

*Ce fonds est affecté à la promotion, au financement et à l'accessibilité pour toute personne, des activités de formation des salariés de l'industrie de la construction et comporte deux volets :*

*1° le volet du secteur institutionnel et commercial, du secteur industriel et du secteur génie civil et voirie, affecté à la promotion, au financement et à l'accessibilité pour toute personne, des activités de formation des salariés de ces secteurs;*

*2° le volet du secteur résidentiel, affecté à la promotion, au financement et à l'accessibilité pour toute personne, des activités de formation des salariés de ce secteur.*

D'une part, l'insertion du concept d'« accessibilité pour toute personne » permet de consacrer le principe d'offre d'activités de formation, et ce, sans discrimination de quelque nature. D'autre part, le remplacement du concept de « perfectionnement » par celui de « formation » est plus conforme à l'économie de la loi en regard de la formation professionnelle de la main-d'œuvre. D'ailleurs, le mot « perfectionnement » ne figure même pas à l'article 85.1 de la Loi R-20 : on y retrouve les mots formation professionnelle, adaptation, réemploi et mobilité de la main-d'œuvre. À n'en point douter : « adaptation et réemploi » incluent certainement le « perfectionnement », mais la formation professionnelle doit tout autant inclure la formation continue que la formation initiale ou de base, laquelle risque de se voir exclure par l'utilisation du mot « perfectionnement ». Dans notre mémoire de juillet 2011, nous avons utilisé le concept de formation comme englobant le perfectionnement, ce qui est généralement reconnu.

*La CSD-Construction préconise des principes de formation de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction qui soient sous la gouverne des institutions créées à cette fin dans la Loi R-20 (CCQ et CFPIC). Nous croyons que ces institutions législatives sont certainement en mesure d'assurer en toute transparence, équité et égalité, toute formation (initiale, continue, d'adaptation ou de perfectionnement et de recyclage) requise pour rencontrer les besoins qualitatifs et quantitatifs des employeurs et des salariés de*

*l'industrie de la construction. Un tel régime est susceptible de garantir l'égalité des chances de formation pour tous les travailleurs qui accèdent et œuvrent ensuite dans l'industrie de la construction. Les argents perçus et consacrés à cette fin doivent répondre impérativement d'une attribution équitable à l'égard de tous les travailleurs, toutes les entreprises (petites et grandes) et toutes les régions du Québec. C'est une mission ou mandat confié par le législateur à la CCQ et au CFPIC qui veut s'assurer ainsi que la formation professionnelle soit encadrée par toutes les associations reconnues à la loi et que les fonds nécessaires à cette fin soient vérifiées à la lumière des règles de bonne gouvernance et notamment par le Vérificateur général du Québec (page 12).*

Un mot finalement sur la composition du CFPIC (article 13 du projet de loi qui modifie l'article 18.4 de la Loi R-20), nous proposons de maintenir le statu quo en tenant compte de l'ajustement de parité déjà discuté lors de l'étude du volet de la composition du C.A. de la CCQ (c'est-à-dire sept membres du côté des associations d'employeurs et d'entrepreneurs et sept membres du côté des associations représentatives).

## LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

À la CSD-Construction, nous saluons le fait qu'enfin, toutes les associations représentatives auront le droit de participer à la négociation des conventions collectives. Nous suggérons cependant d'emprunter pour le libellé de l'article 41.3, le même concept de « droit » que celui déjà utilisé à l'article 42.1. L'article 41.3 devrait donc se lire : « *Toute association représentative a le droit de participer à la négociation pour la conclusion d'une convention collective...* ». Nous pensons au surplus que les mots « applicable aux salariés qu'elle représente » sont inappropriés car en vertu de la loi, la convention collective doit fixer les conditions de travail applicables à tous les métiers et emplois pour le secteur qu'elle vise (cf. article 46 de la Loi R-20). Ces mots doivent donc être biffés de l'article 33 du projet de loi, qui modifie l'article 41.3 de la Loi R-20.

Pour ce qui est de l'ajout à l'article 42 de la Loi R-20 à l'effet que dorénavant les associations sectorielles d'employeurs (enfin, trois sur quatre, celle du secteur résidentiel étant exclue) devront « *consulter les donneurs d'ouvrage afin de recueillir leurs commentaires sur la convention à renouveler ainsi que leurs suggestions* », nous pensons que c'est un mécanisme (vérifiable comment, au fait?) qui va alourdir et retarder nuisiblement le processus de négociation. On peut être assurés d'avance que les donneurs d'ouvrage dicteront aux associations d'employeurs les paramètres économiques de la négociation sans s'exposer aux affres directs du conflit de travail pouvant résulter de l'impasse de telle négociation. La négociation collective sous la dictée d'un tiers nie en fait sa légitimité et son utilité. Le tiers donneur d'ouvrage fera nécessairement figure de brûlot pouvant enflammer la paix industrielle. Bref, le tiers donneur d'ouvrage ne devrait tout simplement pas s'immiscer dans la négociation des conditions de travail applicables aux salariés à l'emploi d'entrepreneurs. Les donneurs d'ouvrage devraient plutôt consacrer leurs efforts à la négociation des conditions de travail applicables à leurs propres employés et éviter de s'ingérer dans les négociations de 24 000 autres employeurs à l'égard de leurs propres 152 400 salariés.

La ministre du Travail devrait plutôt adopter pour l'industrie de la construction, le principe reconnu au Code du travail de la possibilité de négociation d'une rétroactivité de la convention collective et corriger cette iniquité imposée à l'ensemble des travailleurs de la construction. En effet, le sixième paragraphe de l'article 48 de la Loi R-20 ne permet pas la rétroactivité d'une convention collective. Bien que cet article dispose que le dépôt d'une convention collective a un effet rétroactif à la date prévue pour son entrée en vigueur, cette dernière ne peut en aucun cas être antérieure à la date de signature de la convention collective. Or, on voit mal pourquoi une quelconque rétroactivité des conditions de travail négociées, tout au moins sous leur aspect monétaire, ne pourrait pas elle-même faire l'objet d'une négociation comme c'est souvent les cas dans d'autres régimes de négociation de conventions collectives. Nous inspirant quelque peu du deuxième alinéa de l'article 72 du *Code du travail*, nous proposons que le sixième alinéa de l'article 48 soit modifié comme suit :

*« Le dépôt a un effet rétroactif à la date prévue dans la convention collective pour son entrée en vigueur, laquelle ne peut être antérieure à la date d'expiration de la convention collective précédente ou, à défaut, à la date de la signature de la convention collective. »*

Finalement, s'il est louable que la ministre du Travail veuille s'assurer que le principe de la double majorité (celle du nombre de membres – plus de 50 % de ceux-ci – et celle du nombre d'associations représentatives – au moins trois sur cinq) s'applique lors de la signature d'une convention collective, les modifications proposées aux articles 43.7 et 44 nous apparaissent quelque peu insuffisantes. Il ne faudrait pas qu'une association représentative qui veuille signer une convention collective en soit empêchée sous le seul prétexte qu'une fois atteint le nombre de trois associations représentatives, l'une ou plusieurs d'entre elles ne l'excluent du processus de signature de la convention collective. Nous proposons donc que les premiers paragraphes de chacune de ces dispositions, se libellent comme suit :

*43.7 Dès qu'une entente de principe sur ce qui pourrait constituer une convention collective intervient entre une association sectorielle d'employeurs et toutes les associations représentatives ou à défaut d'accord de l'ensemble*

*de celles-ci, d'au moins trois d'entre elles à un degré de plus de 50%, le médiateur donne acte de cette entente de principe dans un rapport qu'il remet à chacune des parties et au ministre.*

(...)

*44. Pour être considérée comme convention collective applicable dans un secteur, une entente relative à des conditions de travail autres que celles portant sur les matières mentionnées à l'article 61.1 doit être conclue par toutes les associations représentatives ou à défaut d'accord de l'ensemble de celles-ci, d'au moins trois d'entre elles à un degré de plus de 50% et par l'association sectorielle d'employeurs du secteur.*

(...)

## LA PÉRIODE DE CHANGEMENT D'ALLÉGEANCE SYNDICALE

Nous devons soulever un problème avec la nouvelle formulation proposée à l'article 31 de la Loi R-20 (introduite par l'article 24 du projet de loi). Jusqu'à maintenant, cette période d'allégeance syndicale durait un mois, tout le mois de mai, à tous les trois ans<sup>13</sup>. Entre le 31 mai et la tenue du scrutin secret au cours duquel les travailleurs de la construction font connaître à la CCQ le choix qu'ils indiquent d'une association qui les représentera, toute sollicitation et publicité étaient interdites.

Le changement de libellé à l'article 31 permettrait dorénavant que la sollicitation et la publicité durent plus d'un mois et puissent se faire jusqu'à « *la dernière journée de la période de vote* » (article 24 du projet de loi). Cela veut donc dire que la campagne d'allégeance syndicale se prolongera durant la période (vote) pendant laquelle les travailleurs exercent leur choix d'une des associations représentatives.

À la CSD-Construction, nous considérons qu'un mois de campagne d'allégeance syndicale, c'est amplement suffisant. Il faut surtout laisser aux travailleurs, une période durant laquelle ils peuvent exercer et exprimer en toute quiétude et tranquillité, leur choix à la CCQ. Et ce, peu importe les modalités du scrutin secret qui seront retenues.

En ce qui a trait à ces modalités, nous l'avons déjà exposé au groupe de travail, nous préférons celle du vote aux bureaux de scrutin, parce que nous craignons que, par la poste, le jeu de l'influence pratiqué par certaines organisations syndicales se fasse avec encore plus de virulence que ce qui est déploré quelques fois aux abords des bureaux de scrutin.

Chose certaine, le règlement qui sera adopté pour définir, le cas échéant, de nouvelles modalités du choix exprimé par voie de scrutin secret, devra prévoir impérativement des mécanismes pour s'assurer que c'est bel et bien le salarié qui exprime ce choix, et ce, de

---

<sup>13</sup> En effet, comme la date d'expiration des conventions collectives est le 30 avril d'une année donnée, le « *douzième mois qui précède la date d'expiration de la convention collective prévue à l'article 47* » (article 31 de la Loi R-20) est le mois de mai de l'année précédente.

manière libre et volontaire. Quant à ce règlement, permettez-nous de rappeler ici qu'il devrait être adopté par la CCQ et non le gouvernement.

Il y a un autre problème à l'article 35.2 de la Loi R-20, tel qu'il sera modifié par l'article 26 du projet de loi. La liste des salariés ayant le droit d'exprimer leur choix d'une association représentative pourra être transmise aussi tard que 15 jours avant la tenue du scrutin secret. À l'heure actuelle, cette liste est transmise bien avant le début de la campagne d'allégeance syndicale, soit avant le mois de mai. Les associations représentatives ont en effet besoin de cette liste pour pouvoir faire de la publicité et de la sollicitation pendant la période permise. Si la CCQ ne devait transmettre cette liste qu'à la limite permise par le projet de loi, ça voudrait dire qu'au moins la moitié de la période permise serait écoulée au moment d'obtenir ces informations. Nous soumettons que cet aspect du projet de loi devrait donc être corrigé pour prévoir que la CCQ transmette la liste au plus tard dix jours avant le début de la période de campagne d'allégeance syndicale.

## QUELQUES AUTRES DISPOSITIONS PROBLÉMATIQUES

### Résolution des conflits de compétence

La modification proposée par l'article 19 du projet de loi 33, pour anodine qu'elle puisse paraître, n'en est pas moins hautement inacceptable. Elle vise à modifier l'article 24 de la Loi R-20 afin que la Commission des relations du travail, dans le cadre d'un conflit de compétence, rende une décision devant désormais « *tenir compte de ses incidences éventuelles sur l'efficience de l'organisation du travail* ». Il est tout à fait absurde de lier une instance quasi-judiciaire par une telle condition d'exercice de sa compétence, puisqu'on impose ainsi à un tribunal administratif de rendre une décision en fonction de critères autres que ceux édictés dans la réglementation qui est, faut-il le rappeler, d'interprétation restrictive. Qui plus est, il est question de paramètres complètement aléatoires : « incidences », « éventuelles », « efficience » et « organisation du travail ». Si le législateur devait adopter une telle modification législative afin d'influer sur le processus de décision administrative, il faudrait qu'il s'interroge d'abord sur les conséquences réelles de telle disposition sur l'efficience du mode de règlement des conflits de compétence et de l'organisation en conséquence du travail de la Commission des relations du travail.

Pour nous, c'est une recommandation d'autant plus surprenante que, du constat même de la CCQ, le processus actuel de règlement des conflits de compétence relatifs à l'exercice des métiers ou des occupations, fonctionne très bien puisque 88 % des conflits se règlent sans litige, c'est-à-dire à l'étape des conférences d'assignation ou des comités de résolution des conflits de compétence. Seuls de rares conflits sont acheminés annuellement à la Commission des relations du travail (Division de la construction et de la qualification professionnelle) pour qu'ils y soient réglés par médiation ou décision.

Or, la modification proposée par le projet de loi 33 entraînera inéluctablement une remise en question de toute la jurisprudence uniforme et constante, établie depuis l'adoption du Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction (Annexe A / Définitions des métiers) afin d'en brasser les éléments sous l'angle

des incidences sur l'efficacité de l'organisation du travail. On se rappellera qu'autrefois, l'industrie de la construction subissait de fortes turbulences à l'occasion de conflits de juridiction de métiers, particulièrement sur des chantiers industriels. D'une part, le lot de décisions (manutention, machinerie, convoyeurs, isolation, etc.) qui ont été rendues pour les trancher, a épuisé les sujets de discorde. Faut-il vraiment tout reprendre au risque de tout chambarder ? Poser la question, c'est y répondre.

Aussi, on peut affirmer que l'exercice des métiers et des occupations dans l'industrie de la construction, est somme toute assez stable, équitable, pacifique et cohérent malgré que les définitions réglementaires de métiers remontent à 40 ans. C'est incroyable, mais vrai. On ne voit donc pas pourquoi il faudrait que la CRT tienne compte dans ses décisions des « incidences éventuelles sur l'efficacité de l'organisation du travail ». En grande partie, les définitions de métiers sont interreliées dans l'utilisation des concepts généraux ou descriptifs des diverses tâches exécutées par chacun. Prendre des décisions dans le but que ça coûte moins cher aux employeurs et entrepreneurs de la construction entraînera nécessairement de nombreux et fréquents conflits sur les chantiers par les travailleurs de métier qui refuseront que leurs tâches soient accomplies par les occupations, fussent-elles spécialisées. Malgré l'existence de l'article 53.1 de la loi, le nombre et la fréquence de ces nouveaux conflits créés par l'interprétation et l'application du critère d'« incidences éventuelles sur l'efficacité de l'organisation du travail », perturberont forcément, et pour longtemps, la bonne marche des chantiers.

Enfin, en ce qui a trait au contenu des conventions collectives, le projet de loi 33 modifie, par son article 44, l'article 61 de la Loi R-20 et y introduit la notion du « devoir d'agir équitablement », si une procédure destinée à prévenir ou régler un conflit de compétence est négociée dans une convention collective. Nous devons avouer être bouche bée devant cet ajout puisque les comités de résolution de conflits de compétence rendent des décisions intérimaires qui s'appliquent le temps que la Commission des relations du travail (CRT) ait statué sur le conflit de compétence, étant entendu que la Commission dispose du pouvoir de rendre toute ordonnance y compris une ordonnance provisoire, qu'elle estime propre à sauvegarder les droits des parties [cf. article 118 (3<sup>o</sup>) du Code du travail]. En ajoutant le « devoir d'agir équitablement », le législateur permet donc que les décisions des comités de

résolution des conflits de compétence soient révisées sous cet aspect devant la Cour supérieure, ce qui équivaut à judiciaireiser et à retarder un processus de résolution de conflits qui se veut rapide et accessible. Nous proposons donc de retirer le paragraphe 2° de l'article 44 du projet de loi.

#### Changement d'allégeance syndicale en dehors de la période permise

Par la modification proposée à l'article 21 du projet de loi, la ministre du Travail veut rendre accessible aux salariés de la construction le recours prévu au Code du travail en matière d'égalité de traitement et de juste représentation (articles 47.2 et 47.3 du Code) par leur association. Nous appuyons cette démarche. Par contre, nous sommes clairement en désaccord à ce que la Commission des relations du travail puisse aussi permettre au salarié de choisir une nouvelle association représentative dans les 30 jours de sa décision. À la CSD, on ne croit pas que le législateur doive ainsi permettre un changement d'allégeance syndicale en dehors de la période prévue à cet effet dans la loi. Il ne faudrait surtout pas que l'exercice de ce recours soit indirectement et systématiquement utilisé sinon financé par une association représentative à l'encontre d'une autre, pour solliciter et obtenir ainsi des changements d'allégeance syndicale en dehors de la période prescrite.

La Commission des relations du travail dispose suffisamment de pouvoirs pour contraindre et s'assurer que les syndicats respectent leurs devoirs d'égalité de traitement et de juste représentation à l'égard de leurs membres, et ce, jusqu'à la prochaine période d'allégeance syndicale si ces derniers désirent toujours s'en prévaloir pour modifier leur choix d'une association représentative.

#### Dépôt de l'avis de grève ou de lock-out

À la CSD, nous sommes d'accord avec l'obligation de déposer un avis de grève ou de lock-out auprès du ministre du Travail avec copie aux parties et à la CCQ. Par contre, il ne

devrait pas y avoir d'obligation que telle grève ou lock-out « *début le jour du dépôt* ». Il nous semble que telle prescription n'est à l'avantage de personne, au contraire.

De plus, il nous apparaît grossièrement contraire à l'économie du régime qu'une grève ne puisse débiter ou être déclarée que lorsque « *chacune des associations ayant acquis le droit de grève* » ait fait parvenir au ministre tel avis. Il ne faut pas permettre ainsi à une seule association représentative qui a décidé de ne pas expédier tel avis, de bloquer ou de nier l'exercice du droit de grève des autres associations. C'est la raison pour laquelle nous suggérons fortement que cette modification à l'article 45.4 de la Loi R-20 soit corrigée pour que tel avis puisse être expédié par « *au moins trois associations représentatives à un degré de plus de 50 %* ». Le nouveau quatrième paragraphe de l'article 45.4 devrait donc se lire comme suit :

*« Un avis de grève ou de lock-out doit être déposé auprès du ministre par au moins trois associations représentatives à un degré de plus de 50% ayant acquis le droit de grève conformément au deuxième alinéa ou, selon le cas, par l'association sectorielle visée au troisième alinéa. Une copie de l'avis doit être transmise aux parties et à la Commission ».*

#### L'interprétation de la convention collective

La CSD s'oppose vivement à ce que la ministre du Travail introduise la modification annoncée (cf. article 47) à l'article 62 de la Loi R-20, laquelle a pour but décidément avoué de permettre l'arbitrage des mécontentes relatives à l'interprétation des clauses des conventions collectives. Or, ce rôle est présentement dévolu à la Commission de la construction du Québec et elle remplit très bien sinon avec efficacité sa mission. Évidemment, la CCQ est liée par l'interprétation retenue par les tribunaux de droit commun lors des jugements rendus à l'occasion de poursuites civiles. Ce système est non équivoque, stable et surtout pacifique. Le changement proposé risque certainement d'alourdir et fragiliser le mode actuel d'interprétation et d'application de conventions collectives, sans taire qu'il invite à le judiciaireiser encore plus souvent et plus longtemps. Bref, ce n'est évidemment pas une bonne idée.

### Comptabilité des associations

La CSD souscrit au principe que les états financiers soient soumis à une vérification suivant les principes comptables généralement reconnus et que communication effective en soit faite à tous les membres. Où le bât blesse, c'est d'obliger de les publier sur un site Internet et qu'il le soit aussi sur le site Internet du ministère du travail. Il nous semble que le gouvernement peut atteindre ses objectifs de bonne gouvernance et d'éthique sans imposer que des informations aussi privées et névralgiques que des états financiers circulent ouvertement sur Internet. Si telle obligation devait être retenue, il faut déjà envisager qu'elle devra tout autant l'être à d'autres régimes de relations du travail sinon à d'autres secteurs (économiques, politiques, sociaux, éducatifs, philanthropiques, etc.) où les mêmes soucis de bonne gouvernance et d'éthique doivent prévaloir.

## CONCLUSION

Au fond, le principal problème de la réforme enclenchée par le projet de loi 33 tient à son caractère précipité, la ministre du Travail ayant décidé que les choses devaient changer sans se donner le temps d'une réflexion approfondie. Nous nous sentons donc bousculés et pressés de réagir à des propositions qui semblent souvent mal avisées. Or, il y a une façon de faire et à respecter pour que toute réforme ait des chances de réussir. Personne ne semble s'être préoccupé de la gestion du changement en concevant les mesures qui allaient être mises de l'avant dans le projet de loi 33.

Selon nous, il n'y a pas eu de diagnostic réfléchi et mûri. Le diagnostic partiel qui a été dressé par le Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction ne peut prétendre être partagé par l'ensemble des partenaires sociaux de l'industrie. Il faut encore, pour maîtriser le changement, bâtir un projet clair, mobilisateur, avec des objectifs précis et atteignables, puis mettre en place les outils et les mécanismes nécessaires à la réalisation du projet. Tout ça nous semble faire cruellement défaut ici.

À la CSD, nous ne prétendons pas qu'il n'y a rien à changer dans le fonctionnement de l'industrie de la construction et nous avons maintes fois démontré que notre centrale savait se montrer un partenaire constructif quand il s'avère que l'on partage le diagnostic posé et que l'on sente que les partenaires sociaux sont respectés dans le processus de changement.

Si nous sommes d'accord pour que le placement syndical de la main-d'œuvre soit définitivement éliminé dans l'industrie, c'est parce que cette pratique est source de discrimination et d'intimidation sur les chantiers. Ce n'est pas le cas de la référence syndicale que le projet de loi 33 cherche malheureusement à interdire aussi. Le placement : c'est imposer alors que la référence : c'est proposer, suggérer. Nous suggérons donc que la Loi R-20 soit amendée pour y inscrire directement (et non dans un règlement) les moyens pour que les références aux fins d'embauche se fassent à l'avenir dans le respect de la loi et pour que l'exercice du recours pour violations à la loi en matière de référence se fasse devant la CRT qui dispose des pouvoirs nécessaires pour mettre fin, corriger ou compenser toute violation faite à ce chapitre. Les mesures que nous proposons d'introduire à la Loi R-

20 doivent aussi être accompagnées d'un renforcement des mesures dissuasives et nous appuyons l'insertion des articles 113.2 et 119.11 à la Loi R-20 parce que les pénalités financières doivent être sévères et que l'inhabilité à exercer des fonctions syndicales pour une durée de cinq ans est essentielle pour décourager les récalcitrants de faire fi de la loi. Il y a toutefois deux problèmes majeurs dans la rédaction de l'article 119.11 : il ne vise présentement pas les syndicats affiliés aux associations représentatives (un problème qui se pose à de nombreux autres endroits du projet de loi) et il ne s'applique pas non plus en cas de violation de l'interdiction de publicité et de sollicitation en dehors de la période de changement d'allégeance syndicale, deux lacunes à corriger.

Pour la CSD, la composition du C. A. de la Commission de la construction ne fait pas partie de ce qui pose problème dans l'industrie. Au contraire, elle reflète très bien les divers mandats qui sont confiés par la Loi R-20 à la CCQ, à savoir les relations du travail et la formation professionnelle. C'est pourquoi nous retrouvons au C. A. de la CCQ les représentants des partenaires sociaux, ceux recommandés par le ministre du Travail et un représentant recommandé par le ministre de l'Éducation, du Loisirs et du Sport.

Ceci étant dit, nous ne prônons pas le statu quo sur la composition du C. A. de la CCQ puisqu'il manque un joueur du côté des associations représentatives autour de la table, il doit donc y être ajouté. Comme nous souhaitons que le paritarisme soit respecté, il faut donc que le gouvernement nomme aussi un représentant supplémentaire du côté patronal. Ainsi, la composition du C. A. devrait donc être la suivante : un président, sept membres du côté patronal, sept membres du côté syndical, trois membres recommandés par le ministre du Travail et un membre recommandé par le MELS, pour un total de 19 membres (au lieu des 17 actuels ou des 15 proposés par le projet de loi 33).

Selon nous, les membres indépendants n'ont pas leur place au C. A. de la CCQ, pas plus que sur des comités – nouveaux ou non –, parce qu'ils vont fausser l'équilibre nécessaire pour que les parties puissent entretenir un dialogue social réel et fécond en vue de trouver des solutions avec lesquelles les parties sont appelées à vivre au quotidien et sur le terrain. Selon nous, ce ne sont pas des personnes dissociées de l'industrie qui peuvent prétendre avoir voix au chapitre en cette matière.

En ce qui concerne les fonds de formation, il est important de revenir à l'esprit de la loi, qui est d'en confier la responsabilité et l'administration véritable à la CCQ où siègent les partenaires sociaux de l'industrie. C'est pourquoi nous félicitons la ministre d'instituer dans la loi le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction. Par contre, la réglementation applicable à ce fonds doit revenir à la CCQ et non au gouvernement. Pour contrer certaines dérives exposées dans notre mémoire présenté au groupe de travail, la Loi R-20 doit aussi être modifiée pour y insérer le concept d' « accessibilité à toute personne » afin d'y consacrer le principe d'offre d'activités de formation (et non du seul perfectionnement), et ce, sans discrimination de quelque nature que ce soit.

Si nous saluons l'initiative de la ministre du Travail pour l'inclusion de toutes les associations représentatives lors de la négociation collective, nous pensons que cette bonne intention doit être complétée d'une disposition qui fera en sorte que toute association qui veut signer une convention collective puisse le faire. Nous nous opposons par ailleurs à l'intrusion des donneurs d'ouvrage dans le processus de négociation parce que ça ne va qu'alourdir, retarder et nuire à ce processus. La ministre devrait aussi corriger l'iniquité imposée aux travailleurs de la construction qui fait en sorte qu'ils ne peuvent même pas négocier la rétroactivité de leurs conventions collectives.

À la CSD, nous croyons que la durée de la période de changement d'allégeance doit rester telle qu'elle est aujourd'hui (un mois, le mois de mai précédant l'échéance des conventions collectives), sinon, en vertu des changements proposés dans le projet de loi 33, il sera loisible à toute association représentative de faire de la publicité et de la sollicitation même pendant la tenue du vote, ce qui n'est pas souhaitable, selon nous, pour prendre une décision sereine quant au choix de son association représentative. Nous privilégions aussi que le vote par scrutin secret se tienne dans les bureaux de scrutin pour éviter plus facilement les détournements de vote.

Enfin, selon nous, il ne faut pas toucher aux définitions actuelles de métiers et d'occupations, sauf pour les seules cinq occupations pour lesquelles il y a unanimité dans l'industrie (scaphandrier, foreur-boutefeu, soudeur pipeline, arpenteur et monteur de



lignes). Sinon, ça générera des nouveaux conflits de compétence qui perturberont forcément la bonne marche des chantiers.

## **ANNEXE**



# **LA CSD ET L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION**

DOCUMENT PRÉSENTÉ LORS DES  
CONSULTATIONS SUR L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION  
DU MINISTÈRE DU TRAVAIL DU QUÉBEC

12 juillet 2011



**CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES**

**Juillet 2011**



# TABLE DES MATIÈRES

	Page
PRÉAMBULE .....	1
GOUVERNANCE DE LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC .....	4
PLACEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE .....	15
SYSTÈME DE VOTATION.....	19
RÉGIME DE NÉGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES .....	23
REDDITION DE COMPTES ET MÉCANISME DE VÉRIFICATION DES ÉTATS FINANCIERS DES ASSOCIATIONS.....	28
MÉCANISMES DE RÉVISION DE LA JURIDICTION DES MÉTIERS .....	30
QUALIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE .....	33



## PRÉAMBULE

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) représente plus de 70 000 travailleuses et travailleurs œuvrant dans presque tous les secteurs d'activité économique du Québec, à l'exception des fonctions publiques fédérale et québécoise.

La CSD compte environ 300 syndicats affiliés et le syndicat affilié qui compte le plus de membres, avec ses quelque 26 000 membres, est le Syndicat des travailleurs de la construction du Québec (CSD), connu sous le nom de CSD-Construction. Elle est la seule organisation syndicale qui a vu son taux de représentativité dans l'industrie de la construction croître à chaque scrutin depuis celui de 1985, comme en fait foi le tableau ci-dessous.

ÉVOLUTION DE LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION, 1985-2009

	1985	1987	1992	1997	2000	2003	2006	2009
FTQ-CONSTRUCTION	42,1	40,9	42,0	39,9	72,1 <sup>14</sup>	71,9 <sup>15</sup>	43,9	42,9
CPQMC(I)	29,6	31,3	31,8	33,1			27,0	26,1
CSD-CONSTRUCTION	8,7	9,6	10,2	11,9	13,2	13,8	14,0	14,1
CSN-CONSTRUCTION	18,5	16,9	15,0	13,2	11,8	10,6	10,6	10,6
SQC <sup>16</sup>	1,1	1,3	1,0	2,0	3,0	3,7	4,5	6,3

SOURCE : DONNÉES DE 1985 À 2006 – LOUIS DELAGRAVE, *HISTOIRE DES RELATIONS DU TRAVAIL DANS LA CONSTRUCTION AU QUÉBEC*, QUÉBEC, PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL, 2009, p. 86. DONNÉES POUR L'ANNÉE 2009 – STATISTIQUES DE LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC.

<sup>14</sup> En novembre 1998, la FTQ-Construction et le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) fusionnent et forment le Conseil conjoint, qui connaîtra une scission six ans plus tard. Le Conseil conjoint a donc existé le temps de deux scrutins, ceux de 2000 et de 2003.

<sup>15</sup> La CCQ nous apprend que, « rétroactivement, la représentativité de 2003 est établie à 41,5 % pour la FTQ et 30,3 % pour le CPQMC (I) ». Voir Louis DELAGRAVE, **Histoire des relations du travail dans la construction au Québec**, Québec, Presses de l'Université Laval, 2009, p. 86.

<sup>16</sup> Le Syndicat québécois de la construction (SQC) a porté le nom de Syndicat de la construction de la Côte-Nord (SCCN) de sa fondation en 1975 jusqu'en 1998.

---

Cette représentativité issue de la confiance que les travailleurs témoignent à l'égard de la CSD-Construction est à la source de notre décision de participer aux consultations initiées par la ministre du Travail sur l'industrie de la construction, bien que nous ayons certaines réserves sur l'exercice, notamment sur son caractère nettement précipité et sur l'ampleur des sujets remués sans taire sa cavalcade de remises en « question » aux conséquences imprévisibles. Nul ne contestera que la paix industrielle est rien de moins que primordiale dans l'industrie de la construction. Il faut impérativement se garder de mettre le feu aux poudres en brassant ou reconfigurant les éléments. L'exercice aurait gagné à cibler plutôt les seuls problèmes véritables et récurrents qui mériteraient une sage intervention législative, effective et correctrice.

Aussi, nous ne pouvons qu'être étonnés du fait qu'aucune fiche de consultation ne porte sur l'éradication de la collusion et de la corruption dans l'industrie de la construction, un grave problème pour lequel on ne peut plus sérieusement prétendre qu'il relève d'allégations téméraires de journalistes en quête de sensationnalisme. Une crise de confiance publique mine présentement le travail consciencieux et honnête de plusieurs entrepreneurs et salariés de la construction.

Une réforme ou « modernisation » tous azimuts comme celle qui semble enclenchée risque certainement de déséquilibrer et d'insécuriser des intérêts intrinsèquement divergents mais jusqu'à ce jour indéniablement réconciliés et pacifiés grâce à un régime de relations du travail qui reste malgré tout porteur de paix sociale et d'essor économique.

Nous avons toujours préconisé et milité en faveur de la paix industrielle, du paritarisme, de la liberté syndicale, du pluralisme syndical, de la négociation collective des conditions de

travail des salariés, de la formation professionnelle et de la promotion d'une industrie efficiente, compétente et prospère.

Les modifications législatives de la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction* ont toujours respecté ces grands principes. Ce n'est pas un hasard ni une mauvaise orientation. Un équilibre a toujours été scrupuleusement préservé sinon recherché ou bonifié. L'industrie y a indéniablement gagné. On ne peut douter ni nier que, bloc par bloc, ce régime a permis de fabuleuses réalisations sociales et économiques.

La CSD-Construction a l'intime conviction qu'il ne faut surtout pas défaire, au risque de trop graves perturbations, ce qui a été jusqu'à maintenant édifié.

---

## GOUVERNANCE DE LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

1. DOIT-ON REVOIR LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CCQ, NOTAMMENT AFIN D'Y PRÉVOIR UN RÔLE ACCRU DE TIERS INDÉPENDANTS?
2. DOIT-ON PERMETTRE UNE MEILLEURE REPRÉSENTATION DE TOUTES LES COMPOSANTES DE L'INDUSTRIE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION?
3. QUEL RÔLE DEVRAIT JOUER LA CCQ DANS L'ADMINISTRATION DES FONDS DE FORMATION?
4. LE NOMBRE DE COMITÉS PARITAIRES EN PLACE À LA CCQ ET LE NOMBRE DE PERSONNES IMPLIQUÉES SONT-ILS ADÉQUATS?
5. QUELLE DEVRAIT ÊTRE LA DURÉE DU MANDAT DES ADMINISTRATEURS DE LA CCQ? DEVRAIT-ON PRÉVOIR UN NOMBRE MAXIMUM DE MANDATS OU LIMITER LE NOMBRE DE MANDATS CONSÉCUTIFS?
6. QUELS CRITÈRES DEVRAIENT ÊTRE APPLIQUÉS DANS LA DISTRIBUTION DES POSTES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION AFIN D'ASSURER UNE JUSTE REPRÉSENTATION DES ASSOCIATIONS PATRONALES ET SYNDICALES?
7. COMMENT ÉVITER QUE L'ON UTILISE COMME MOYEN DE PRESSION OU DE NÉGOCIATION LE REFUS DE PARTICIPER AUX SÉANCES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CCQ OU AUX ACTIVITÉS DES COMITÉS PARITAIRES?

### Participation de toutes les associations représentatives

À l'heure actuelle, le conseil d'administration de la CCQ compte 17 membres et sa composition est la suivante (article 3.2 de la Loi R-20) :

- Un président;
- Six membres nommés après consultation des associations d'entrepreneurs;
- Six membres nommés après consultation des associations représentatives;
- Trois membres recommandés par le ministre du Travail;
- Un membre recommandé par le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

Selon la CSD-Construction, ce n'est pas un hasard puisque cette composition reflète très bien les mandats confiés à la CCQ par la Loi R-20. Chacun des paragraphes de l'article 4 de

---

la loi (fonctions de la Commission) renvoie soit aux relations du travail soit à la formation professionnelle et c'est pourquoi on retrouve au conseil d'administration de la CCQ les partenaires sociaux de l'industrie (associations patronales et syndicales de l'industrie), des représentants du ministère du Travail et un représentant du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Cette composition permet la tenue d'un réel dialogue social entre les partenaires de l'industrie dont l'objectif principal est « *d'encourager la formulation de consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique* ». À l'heure actuelle, il n'y a pas de doutes à nos yeux que les composantes essentielles de l'industrie de la construction se retrouvent au conseil d'administration de la CCQ. Les structures et les processus d'un dialogue social fécond sont donc présents dans l'industrie puisqu'ils permettent, à n'en point douter, « *de résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir la bonne gouvernance, de favoriser la paix et la stabilité sociale et de stimuler l'économie* ». À telle enseigne, nous vous proposons de vous inspirer des valeurs du dialogue social tel que défini et préconisé par l'Organisation internationale du travail :

**LE DIALOGUE SOCIAL SELON L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL<sup>17</sup>**

***Qu'est-ce que le dialogue social?***

Tel que défini par l'OIT, le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. Il peut prendre la forme d'un processus tripartite auquel le gouvernement participe officiellement ou de relations bipartites entre les travailleurs et les chefs d'entreprise (ou les syndicats et les organisations d'employeurs), où le gouvernement peut éventuellement intervenir indirectement. Les processus de dialogue social peuvent être informels ou institutionnalisés ou associer – ce qui est souvent le cas – ces deux caractéristiques. Il peut se dérouler au niveau national, régional ou au niveau de l'entreprise. Il peut être interprofessionnel, sectoriel ou les deux à la fois.

L'objectif principal du dialogue social en tant que tel est d'encourager la formulation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique. Les structures et les processus d'un dialogue social fécond sont susceptibles de résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir la bonne gouvernance, de favoriser la paix et la stabilité sociale et de stimuler l'économie.

***Quelles sont les conditions de base du dialogue social?***

Pour permettre le dialogue social, les conditions suivantes doivent être réunies :

- des organisations de travailleurs et d'employeurs fortes et indépendantes dotées des compétences techniques nécessaires et pouvant accéder aux informations utiles à leur participation au dialogue social;
- la volonté politique affirmée d'engager le dialogue social de la part de toutes les parties;
- le respect des droits fondamentaux que sont la liberté syndicale et la négociation collective;
- un soutien institutionnel approprié.

***Le rôle de l'État dans le dialogue social***

Pour que le dialogue social fonctionne, l'État ne peut rester passif même s'il n'intervient pas directement dans le processus. Il lui incombe de créer un climat politique et social stable qui permette aux organisations de travailleurs et d'employeurs autonomes d'agir librement, sans crainte de représailles. Même lorsque les relations sont fondamentalement de nature bipartite, l'État doit fournir un soutien essentiel au processus de dialogue en mettant à la disposition des parties un cadre juridique, institutionnel et autre qui leur permette d'agir efficacement.

Il y a toutefois un bémol. Une des associations représentatives n'en fait pas partie : le Syndicat québécois de la construction (SQC). La CSD-Construction a toujours été partisane du pluralisme syndical et elle s'est battue pour obtenir sa place au conseil d'administration de la CCQ. Mais les nominations de membres au conseil d'administration par la ministre du Travail restent strictement discrétionnaires. Il y a actuellement six membres nommés après

---

<sup>17</sup> Extraits tirés du site de l'OIT, <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/areas/social.htm>.

---

consultation des associations représentatives et, pourtant, il n'y a que quatre des cinq associations représentatives qui se retrouvent au conseil d'administration de la CCQ. Pour la CSD-Construction, il ne s'agit pas d'enlever une place à qui que ce soit, mais d'ajouter une place au conseil d'administration pour y faire entrer le SQC. Comme il faut, par ailleurs, respecter la parité entre associations d'entrepreneurs et associations représentatives, nous proposons donc qu'il y ait sept membres nommés au conseil d'administration après consultation des associations d'entrepreneurs et sept membres nommés après consultation des associations représentatives. Pour le reste, la composition du conseil d'administration devrait rester la même.

#### Inopportunité de la participation de « tiers indépendants »

Force est de constater que les seuls « tiers indépendants » nommés dans la fiche de consultation sont les « donneurs d'ouvrage, publics et privés ». Il semble donc que l'intention est ici de les introduire au conseil d'administration de la CCQ. Sans nier leur importance économique, ce sont essentiellement des clients des entrepreneurs en construction. Hydro-Québec, SNC-Lavalin et autres donneurs d'ouvrage, bien que constituant d'importants clients des employeurs de l'industrie de la construction, ils n'embauchent ni ne gèrent aucun travailleur de l'industrie.

Or, le rôle de la CCQ en est un de régulateur des relations du travail et des besoins qualitatifs et quantitatifs de la main-d'œuvre à l'emploi des milliers d'entrepreneurs en construction. Or, dans aucun autre régime de relations du travail, le client n'intervient dans les négociations.

Les lois sur les relations du travail, caractérisées par leurs mécanismes de négociation collective et de règlement pacifique de différends, ne doivent pas être mises en péril par l'intervention de « tiers » dans l'établissement difficile d'un équilibre entre employeurs et

---

salariés. L'intervention de donneurs d'ouvrage au conseil d'administration de la CCQ ne ferait que déséquilibrer la délicate économie des relations du travail et menacer le maintien de la paix industrielle dans l'industrie de la construction.

#### L'administration des fonds de formation

On assiste malheureusement de plus en plus à des tensions entre la CCQ et les comités conventionnels de gestion des fonds de formation, attisées parfois par une véritable hantise que la CCQ, voire le gouvernement, ne s'approprient des fonds de formation !

Faut-il le rappeler, la loi R-20 est limpide quant aux devoirs et responsabilités confiés par le législateur à la CCQ et au CFPIC au chapitre de la formation professionnelle dans l'industrie de la construction :

- La CCQ a pour fonction d'« *administrer tout fonds* » que les parties jugent nécessaire « *aux fins de formation* » [article 4 (9°)];
- La CCQ doit soumettre au ministre du Travail un rapport annuel devant faire « *état de l'utilisation faite de tout fonds de formation administré par la Commission en vertu du paragraphe 9° de l'article 4* » [premier et deuxième paragraphes de l'article 9];
- La CCQ doit fournir un cautionnement par police d'assurance « *pour l'administration des fonds qui lui sont confiés* » (article 13);
- La CCQ peut « *former tout comité* » pour donner suite aux dispositions d'une convention collective y compris un comité s'occupant de la « *gestion d'un fonds* » [article 18.15];
- La CCQ émet, pour l'application de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (chapitre D-8.3), des relevés annuels des contributions payées par les employeurs « *aux fins d'un fonds de formation qu'elle administre* ». À cet égard, la CCQ doit attester, dans ces relevés, que des déboursés pour des activités de formation ont bel et bien été effectués sur ce fonds [article 85.4.1];

- 
- La CCQ peut retenir, à même les sommes qu'elle perçoit relativement « *aux fins d'un fonds de formation qu'elle administre* » conformément à l'article 4 (9°), les montants nécessaires non seulement pour acquitter ses frais d'administration, mais aussi pour acquitter « *les autres dépenses engendrées par des activités imputables à ces fins* » [article 92.1];
  - Le CFPIC «*donne à la Commission*» des avis «*sur toute question relative à la formation professionnelle*» dans l'industrie de la construction «*en tenant compte notamment des besoins qualitatifs et quantitatifs*» des employeurs et des salariés de cette industrie [premier paragraphe de l'article 18.2];
  - Le CFPIC fait à la CCQ toute proposition destinée à favoriser la réalisation, dans l'industrie de la construction, de l'objet de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (chapitre D-8.3) en tenant compte « *de la participation au développement des compétences de la main-d'œuvre qu'elle impose aux employeurs* » [deuxième paragraphe de l'article 18.2];
  - Le CFPIC détermine « *les règles générales d'utilisation d'un fonds de formation administré par la Commission en vertu du paragraphe 9° de l'article 4* » [troisième paragraphe de l'article 18.2] et les décisions du Comité à cet égard, « *lient* » la Commission [article 18.10.1].

Ces responsabilités en matière de formation ont été spécifiquement incorporées dans un cadre que le législateur a voulu fonctionnel et intégré en matière aussi d'apprentissage et de gestion de la main-d'œuvre, matières relevant tout autant de la responsabilité de la CCQ que du CFPIC. D'ailleurs, au Chapitre VII.1 (portant pour titre la « *Formation professionnelle* »), le premier paragraphe de l'article 85.1 de la loi énonce clairement que « *la formation professionnelle a pour objet d'assurer une main-d'œuvre compétente et polyvalente en tenant compte notamment des besoins qualitatifs et quantitatifs des employeurs et des salariés de l'industrie de la construction* ». Le deuxième paragraphe de l'article 85.1 ajoute même que la formation professionnelle a non seulement « *aussi pour objet de favoriser l'emploi* » mais également « *l'adaptation, le réemploi et la mobilité de la main-d'œuvre* ». Il nous semble qu'il s'agit là de finalités assimilables pour le moins à du perfectionnement et du recyclage de la main-d'œuvre. Cette disposition concernant

---

« *l'adaptation, le réemploi et la mobilité de la main-d'œuvre* » est identique au deuxième paragraphe de l'article 1 de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-8.3) qui « *a pour objet d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre par l'investissement dans la formation, par l'action concertée des partenaires patronaux, syndicaux et communautaires et des milieux de l'enseignement, ainsi que par le développement des modes de formation et la reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi* » (premier paragraphe de l'article 1). Non seulement la disposition relative à l'« *adaptation, l'insertion en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre* » a été intégrée au même moment dans la loi R-20, mais cette dernière a aussi été modifiée pour prévoir que le CFPIC doit soumettre à la CCQ, « *toute proposition destinée à favoriser la réalisation, dans l'industrie de la construction, de l'objet de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* ».

Le moins que l'on puisse dire est que le législateur insiste et répète, pour éviter tout oubli, que la CCQ est la seule habilitée à « *administrer tout fonds de formation* » que les parties ont jugé nécessaire de négocier et de convenir aux conventions collectives. À cette fin, la loi rend imputable la CCQ de l'utilisation faite de ces fonds (articles 11 et 13 de la loi) et le législateur a réservé au seul CFPIC, la fixation des « *règles générales d'utilisation* » de ces fonds, lesquelles lient la CCQ. Le CFPIC est, en matière de formation professionnelle, le lieu privilégié d'expression et de décision des associations d'employeurs, d'entrepreneurs et représentatives, à l'exception de son président qui, bien que nommé par la CCQ, n'a pas droit de vote (articles 18.4 et 18.10). Les rôles respectifs de la CCQ et du CFPIC ont toujours été reconnus par les tribunaux de droit commun et, en l'occurrence, la Cour

---

supérieure du Québec. À telle enseigne, le jugement rendu le 2 février 2007 par l'Honorable juge Claudine Roy (j.c.s.) est toujours valable.

La Cour d'appel du Québec n'a absolument pas révisé ou annulé tel jugement. La seule chose que la Cour d'appel a fait (14 avril 2009), c'est d'homologuer et rendre exécutoire une « *déclaration de règlement* », conclue dans le cadre d'une conférence de règlement à l'amiable (médiation), qui a mis fin au litige entre les parties soit l'appel du jugement rendu par la Cour supérieure. La Cour d'appel n'a évidemment pas réécrit les principes établis dans la Loi R-20. Elle n'en a pas non plus interprété les différentes dispositions. Elle n'a surtout pas pu empêcher les tensions de se poursuivre entre la CCQ et les comités conventionnels de gestion des fonds de formation.

Le 9 décembre 1992, les parties alors négociatrices [l'AECQ, d'une part, et la FTQ-Construction, le CPQMC(I) et la CSN-Construction, d'autre part] de l'unique convention collective applicable à l'industrie de la construction ont effectivement jugé nécessaire de convenir d'un fonds de formation qu'elles ont qualifié de « *Plan de formation par le perfectionnement et le recyclage afin de favoriser la stabilisation du revenu et de l'emploi des travailleurs de l'industrie de la construction* ». Elles ont aussi mis sur pied un comité de gestion de ce fonds dont les membres ne représentaient que les parties signataires de la convention collective. Le gouvernement d'alors, sous la recommandation du ministre du Travail Normand Cherry, a décrété (G.O.Q., 6 janvier 1993, Partie 2, pages 12 à 15) cette modification d'origine conventionnelle malgré que, depuis le 23 juin 1992, la loi avait été modifiée pour y introduire entre autres les actuels articles 4 (9<sup>o</sup>) et 92.1 (« *administration par la CCQ de tout fonds que les parties jugent nécessaire aux fins de formation* »). On reste convaincu que le gouvernement n'a pas alors pressenti les problèmes à venir. Par

---

contre, s'il s'est interrogé sur la portée de la modification, il a dû souhaiter une cohabitation entre l'administration confiée législativement à la CCQ et une gestion négociée et formulée par les seules parties signataires des conventions collectives. L'expérience révèle que, depuis 1993, cette cohabitation ne peut pas se réaliser.

La CSD-Construction préconise des principes de formation de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction qui soient sous la gouverne des institutions créées à cette fin dans la Loi R-20 (CCQ et CFPIC). Nous croyons que ces institutions législatives sont certainement en mesure d'assurer en toute transparence, équité et égalité, toute formation (initiale, continue, d'adaptation ou de perfectionnement et de recyclage) requise pour rencontrer les besoins qualitatifs et quantitatifs des employeurs et des salariés de l'industrie de la construction. Un tel régime est susceptible de garantir l'égalité des chances de formation pour tous les travailleurs qui accèdent et œuvrent ensuite dans l'industrie de la construction. Les argents perçus et consacrés à cette fin doivent répondre impérativement d'une attribution équitable à l'égard de tous les travailleurs, toutes les entreprises (petites et grandes) et toutes les régions du Québec. C'est une mission ou mandat confié par le législateur à la CCQ et au CFPIC qui veut s'assurer ainsi que la formation professionnelle soit encadrée par toutes les associations reconnues à la loi et que les fonds nécessaires à cette fin soient vérifiées à la lumière des règles de bonne gouvernance et notamment par le Vérificateur général du Québec.

La CSD-Construction est d'avis que, si le législateur a laissé à la libre négociation des parties aux conventions collectives (dont la conclusion peut varier quant au nombre d'associations représentatives participantes) le choix d'instituer tout fonds qu'elles jugent

---

nécessaire aux fins de formation, il n'a pas voulu que l'administration elle-même et les règles générales d'utilisation de ces fonds fassent l'objet aussi de négociation.

Aussi, afin de mettre un terme à la récurrence de ces tensions entre la CCQ et les comités conventionnels de gestion des fonds de formation, nous proposons que les articles 4 (9°), 18.10.1 et 61.2 de la loi soient modifiés (avec concordance pour tout autre article y relié) afin de préciser une fois pour toutes ce qui suit :

« 4. La Commission a pour fonction d'administrer la présente loi et notamment :

9° d'administrer **et de gérer** tout fonds que les parties **à une convention collective** ont jugé nécessaire aux fins de **toute** formation.

18.10.1 **Seules** les décisions du Comité sur les **règles d'utilisation** d'un fonds de formation, prévu au paragraphe 9° de l'article 4, lient la **Commission**.

61.2 Une clause d'une convention collective ne peut :

**5.2° contenir toute disposition incompatible avec les fonctions dévolues à la Commission et au Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction. »**

#### Le nombre de comités paritaires

Pour ce qui est du nombre élevé de comités paritaires en place à la CCQ (la fiche de consultation fait état de 45 comités), nous ne considérons pas que ce soit problématique en soi puisqu'ils sont créés selon la volonté des parties et la nécessité des divers mandats confiés. De plus, quand on soustrait les sous-comités professionnels (au nombre de 27) et les sous-comités régionaux (au nombre de neuf), lesquels sont formés par le CFPIC (article 18.2 de la loi) et demeurent incontournables, on constate que les comités paritaires ne sont pas foison. Quant à ces derniers, le gouvernement peut toujours se prévaloir, le cas

---

échéant, d'un droit exercé conformément à l'article 82 (e) de la loi (approbation et publication dans la Gazette officielle du Québec).

La durée et le nombre de mandats des administrateurs de la CCQ

La CSD-Construction ne croit pas qu'il y ait lieu de modifier la règle établie à l'article 3.3 de la Loi R-20, laquelle ne comporte pas de restriction quant au nombre de mandats, consécutifs ou non. Les membres du conseil d'administration restent nommés par le gouvernement, lequel consulte à cette fin les associations d'entrepreneurs et les associations représentatives. Il appartient à chacune de ces associations de soumettre le nom des personnes qui vont les représenter. Ces suggestions doivent être conformes aux règles de régie interne des différentes associations, y compris le cas échéant celles relatives au nombre de mandats.

Pour représenter la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction), la désignation de la personne dont le nom peut être soumis au gouvernement pour qu'il en approuve la nomination comme membre du conseil d'administration, répond de règles démocratiques. Tant et aussi longtemps que cette personne bénéficie de la confiance des membres, elle peut certainement continuer à les représenter au conseil d'administration de la CCQ. L'expérience acquise au gré d'une succession de mandats n'est certes pas un motif de disqualification.

---

## PLACEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

1. En quoi le placement syndical de la main-d'œuvre est-il utile dans l'industrie de la construction?
2. Qui devrait procéder à la référence ou au placement de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction?
3. Les associations patronales pourraient-elles jouer un rôle dans la référence de la main-d'œuvre?
4. Pourrait-on confier ce rôle à un organisme indépendant?
5. Comment doit-on encadrer le placement de la main-d'œuvre?
6. Qu'est-ce qui caractérise un placement syndical éthique?
7. Quel rôle la CCQ doit-elle jouer dans la référence de la main-d'œuvre?

### La référence de salariés aux fins d'embauche

De prime abord, nous tenons à faire remarquer que la fiche de consultation navigue entre deux notions et évite à escient de les distinguer. Tantôt il est question de placement, tantôt de référence dans le libellé même des questions. Par contre, cette valse-hésitation est compréhensible puisque la législation même est émaillée de cette ambiguïté quant au choix entre placement [articles 61.2 (3<sup>o</sup>), 78, 103 et 104 de la loi] et référence [articles 61.2 (4<sup>o</sup>), 101 (3<sup>e</sup> alinéa) de la loi, de même que l'article 44 du *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction*]. Pour la CSD-Construction, il ne saurait être question de placement puisqu'au sens de la Loi R-20, « *une clause de convention collective ne peut (...) porter sur une agence de placement* » (article 61.2, 3<sup>o</sup> paragraphe) alors que la référence syndicale n'est pas interdite<sup>18</sup> (article 61.2, paragraphe 4<sup>o</sup>). Et c'est bien ainsi.

---

<sup>18</sup> « *Une clause de convention collective ne peut :*  
4<sup>o</sup> *limiter le libre choix de l'employeur de requérir les services d'un salarié directement auprès de cette personne ou par l'entremise de la Commission ou d'une référence syndicale;*

---

Nous parlerons donc de référence et c'est ce que fait effectivement la CSD-Construction, dans le respect scrupuleux de la loi. Pour l'exercice nécessaire, légitime et démocratique de cette fonction, la CSD-Construction propose aux employeurs d'embaucher des salariés suivant leurs métiers, occupations et régions. Le marché de l'emploi dans l'industrie de la construction est soumis à de multiples fluctuations conjoncturelles et temporelles. Tout salarié désire travailler pour gagner sa vie et subvenir aux besoins de ses proches. Souvent, il a besoin d'aide dans la recherche d'un emploi qui corresponde à ses compétences et ses expériences. C'est cette aide que dispense la CSD-Construction auprès de ses membres.

Notre association tente alors de croiser les exigences requises par un employeur et les habiletés acquises du salarié à la recherche d'un emploi, tout en préconisant et favorisant l'embauche de nouveaux salariés dans l'industrie. Le syndicat agit alors à titre de ressource souvent indispensable pour avoir accès à l'emploi, en particulier pour les nouveaux travailleurs qui n'ont pas encore développé leur propre réseau de contacts auprès des différents et nombreux employeurs des divers secteurs de l'industrie de la construction.

Selon nous, il ne faut surtout pas interdire aux organisations syndicales de faire de la référence à des fins d'embauche. Outre la défense et le développement des intérêts sociaux et éducatifs de ses membres, toute association syndicale doit aussi soutenir et promouvoir leurs intérêts économiques. La recherche et la sollicitation d'emploi s'y inscrivent parfaitement et légitimement. Nous voyons d'ailleurs très mal comment une association patronale pourrait s'investir véritablement de tels buts. D'ailleurs ces dernières ne connaissent pas les travailleurs<sup>19</sup>, elles ne savent rien de leurs préférences en termes de travail et ne peuvent pas les aider en cas de besoin urgent de travailler. Les associations patronales devraient plutôt commencer à consacrer leur énergie à informer et défendre leurs propres membres, particulièrement en regard du droit des entrepreneurs d'embaucher directement des salariés pour effectuer des travaux de construction.

### Le respect de la loi

---

*4.1 limiter le libre choix d'un salarié quant aux moyens d'offrir ses services à un employeur ».*

<sup>19</sup> Comprenons-nous bien, ce sont les entrepreneurs qui peuvent connaître les travailleurs, pas les associations patronales. Or, les entrepreneurs peuvent déjà « *requérir les services d'un salarié directement auprès de cette personne* » (article 61.2, 4<sup>o</sup> paragraphe, de la loi et article 45 du *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction*).

---

Finalement, ce n'est pas la référence syndicale à des fins d'embauche qui est problématique. Au contraire, elle est fort utile pour les salariés et les employeurs. Le problème est connu et documenté : ce sont les contraintes exercées sur les employeurs pour qu'ils se plient à une référence et embauche syndicale exclusive (monopolistique, dans certains cas) et discriminatoire. C'est l'œuvre de certains syndicats et surtout pas de tous. Pourquoi alors la loi n'est pas à l'œuvre pour sanctionner ces illégalités? Le législateur a-t-il la volonté de réprimer ces abus? Si oui, s'en est-il donné les moyens? Chose certaine, ce n'est pas en privant toutes les associations syndicales d'exercer de la référence aux fins d'embauche qu'il atteindra ses buts sans nuire au bon fonctionnement de l'industrie et au maintien de la paix industrielle.

Humblement, la CSD-Construction propose ici quelques moyens pour que les références aux fins d'embauche se fassent tout naturellement dans le respect de la loi. À telle enseigne, on peut certainement s'inspirer des règles d'éthique qui étaient contenues dans le *Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction* (Décret 1946-82 du 25 août 1982, publié dans la Gazette officielle du Québec du 15 septembre 1982) et de certaines dispositions édictées au *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés de l'industrie de la construction*. Aussi, nous proposons non pas d'adopter un règlement, mais de modifier la Loi R-20 pour y introduire les articles suivants :

« CHAPITRE X.1

RÉFÉRENCE SYNDICALE AUX FINS D'EMBAUCHE

108.1 Un employeur peut embaucher directement des salariés pour effectuer des travaux dans l'industrie de la construction. L'embauche doit alors être en conformité de la loi et de la réglementation applicable.

108.2 Nul ne peut poser des actes susceptibles de priver le salarié et l'employeur de leur liberté de choix et des moyens d'embauche conformes à la loi et à la réglementation applicable.

108.3 La référence syndicale doit être exercée sans faire usage de chantage, de pression ou de favoritisme.

---

108.4 La référence syndicale doit fournir ses services à titre gratuit et ne peut recevoir, directement ou indirectement, aucune forme de rémunération ou avantage, tant pour elle-même que pour autrui.

108.5 La référence syndicale ne doit exercer aucune forme de discrimination dans l'industrie de la construction.

108.6 La référence syndicale ne doit être accompagnée d'aucun moyen direct ou indirect pour refuser ou négliger de référer la main-d'œuvre parce que l'employeur utilise les services de salariés d'une autre allégeance syndicale ou, pour le même motif, priver des salariés d'emploi.

108.7 Toute entente d'exclusivité de référence ou d'embauche entre une association représentative, un syndicat, une union ou un regroupement quelconque et un employeur est prohibée. »

Quant à l'exercice du recours pour violations à la loi, la voie générale d'accès pénal est établie à l'article 121 de la Loi R-20. Par contre, l'article 78 stipule malheureusement que « *la Commission est seule habilitée à recevoir les plaintes se rapportant à l'application d'une norme relative au placement, à l'embauche ou à la mobilité de la main-d'œuvre* » (notre souligné). Or, la CCQ ne dispose d'aucun moyen pour mettre fin, corriger ou compenser toute violation faite à ce chapitre. Il ne lui appartient d'ailleurs pas de le faire. Un tribunal administratif est beaucoup mieux placé pour exercer de tels pouvoirs, dans le respect de la règle *audi alteram partem*. Aussi, nous proposons que l'article 78 soit abrogé et qu'il soit remplacé au chapitre proposé (chapitre X.1) de la référence syndicale, par la disposition suivante :

« 108.8 Une personne intéressée peut soumettre à la Commission des relations du travail une plainte portant sur l'application des dispositions du présent chapitre dans les 30 jours qui suivent la date à laquelle a eu lieu le fait ou la connaissance du fait dont elle se plaint.

Les articles 106 et 107 de la présente loi s'appliquent à telle plainte. »

---

## SYSTÈME DE VOTATION

1. Le système actuel favorise-t-il l'exercice des droits démocratiques des travailleurs?
2. Comment assurer aux travailleurs l'exercice libre et démocratique du choix de leur association représentative?
3. En quoi la présomption de vote est-elle utile dans le cadre du régime de relations du travail de l'industrie de la construction?
4. Doit-on remettre en question la présomption de vote?
5. Est-ce que l'organisation du scrutin peut être confiée à un autre organisme que la CCQ, tel que le Directeur général des élections ou la Commission des relations du travail?
6. De quelle façon peut-on favoriser la participation au scrutin syndical? Le vote est-il vraiment l'instrument à privilégier?
7. Doit-on considérer d'autres modes de vérification de la représentativité des associations syndicales représentatives?
8. Le choix d'une association syndicale représentative peut-il s'exercer adéquatement par le biais d'un formulaire que le travailleur transmettrait à la CCQ, à la suite d'une période légale de maraudage?

### La présomption de choix d'une association représentative

D'entrée de jeu, précisons que les concepts abordés dans cette fiche de consultation sont pour le moins galvaudés. Les articles 28 et suivants de la Loi R-20 ne prévoient nullement un mode électoral d'une association représentative parmi d'autres. Ces dispositions permettent plutôt l'expression par les travailleurs de la construction d'un choix d'une association qui les représentera. Ce choix tient lieu de collecte souvent musclée d'adhésions individuelles, laquelle a été à juste titre critiquée, sinon condamnée, par la Commission Cliche.

Par l'expression de ce choix d'une association, aucun vainqueur ne sera retenu et désigné. Chaque association se verra attribuer un degré de représentativité correspondant au

---

nombre de salariés qui désirent être représentés par celle-ci. Toutes les associations représentatives continuent alors à jouer le rôle qui leur est dévolu par la loi.

Le législateur a choisi à juste titre d'enclôser le pluralisme syndical comme mode démocratique de représentation des travailleurs dans l'industrie de la construction. À cette fin, il a sciemment et avec beaucoup de sagesse, écarté le mode électoral de représentation.

L'expression du choix d'une association représentative n'a rien à voir avec un choix électoral d'une telle association. Confondre ces concepts conduit à une négation du mode de pacification choisi par le législateur pour permettre l'expression démocratique du pluralisme syndical.

Ce choix par le travailleur d'une association représentative n'a pas à être questionné ni soumis à une mise à niveau. Il n'a pas à être repris ou ressassé. Mais, il peut être tout simplement changé par le choix d'une autre association représentative, et ce, durant une période spécifique et délimitée afin d'assurer une paix syndicale qui est aussi gage d'une paix industrielle.

Si un travailleur ne se prévaut pas de son droit de changer son choix d'une association représentative, le législateur a aussi opté, toujours à juste titre et avec grande sagesse, de protéger cette liberté fondamentale de ne pas vouloir changer le choix déjà exprimé d'une association représentative. Il sera alors présumé choisir la même association représentative pour laquelle il avait déjà exprimé un tel choix. À escient, le législateur a privilégié de ne pas forcer ou obliger le salarié à exprimer de nouveau le même choix ou de le changer. Le législateur a voulu ainsi éviter coûte que coûte de soumettre l'ensemble (152 400) des travailleurs de la construction à des campagnes répétées et insistantes de sollicitation syndicale. Le législateur n'a absolument pas désiré reproduire un mode de collecte de choix individuels.

Par la présomption de choix (et non pas de vote), le législateur a réussi, et l'expérience le révèle, à pacifier la sollicitation syndicale dans l'industrie de la construction.

---

Toujours dans un souci scrupuleux de protéger l'exercice par le travailleur du choix d'une association représentative et lorsque celui-ci désire librement s'en prévaloir pour le changer, le législateur a alors imposé la confidentialité comme mode d'expression de ce choix.

Cette intention du législateur est indéniable. Malheureusement peut-être, la sélection de l'expression « scrutin ou vote secret » est nécessairement imparfaite puisque le mode d'expression n'est ni un scrutin<sup>20</sup> ni secret puisque le choix du salarié sera nécessairement dévoilé (article 36 de la loi) aux fins de l'établissement de la représentativité de chacune des associations désignées à l'article 28 de la loi.

Peut-on imaginer que c'est ce modèle d'exercice démocratique qui est mis en péril par des sophismes inspirés du prototype électoral? Quelle tristesse! Quel désastre potentiel!

Incongrûment, la fiche de consultation a titré le sujet de « système de votation », alors que minimalement on aurait dû y respecter l'esprit et la lettre de la loi pour l'intituler le « choix d'une association représentative ». Pire encore, la fiche de consultation est parsemée d'inexactitudes qui tendent à discréditer la présomption de choix. D'abord, on dénature sciemment la présomption de choix pour la qualifier faussement de « présomption de vote ». Ensuite, on y affirme que le rapport de la Commission Cliche « *ne préconisait pas la présomption de vote* ». On pourrait croire en lisant ces mots que c'est une option que Cliche a analysée et écartée alors que, dans les faits, la question n'est même pas abordée par le rapport Cliche. Il en est de même pour le Comité d'étude et de révision de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (CERLIC). On peut lire dans la fiche de consultation que, « *à l'image de Cliche (1975), le CERLIC n'est pas en faveur de la présomption de vote* », alors qu'encore une fois, le rapport du CERLIC déposé en 1977 n'évoque même pas cette possibilité.

De plus, la fiche de consultation réduit bêtement les enjeux reliés à la question fondamentale du choix d'une association représentative à la seule question de savoir si le

---

<sup>20</sup> Selon le dictionnaire Le Nouveau Petit Robert, un scrutin est un « vote au moyen de signes (bulletins) déposés dans un récipient (urne) d'où on les tire ensuite pour les compter – Opération électorale comprenant le dépôt de bulletins, le dépouillement, la proclamation des résultats ».

---

choix est exprimé réellement sous le sceau du secret. Or, ce choix ne peut pas être secret bien longtemps. S'il est primordial que la confidentialité soit préservée au moment du choix, le secret du choix est impossible puisque, au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre suivant la période de changement d'allégeance syndicale, le choix du travailleur sera rendu public.

Finalement, pour la CSD-Construction, ce qui est en jeu, c'est la liberté syndicale et le pluralisme. Tant et aussi longtemps qu'on ne pourra nous assurer et nous convaincre que le choix d'une association représentative pourrait être encore plus libre et plus volontaire, si c'est possible, en plus d'être véritablement exempt de toute contrainte, nous soutiendrons la présomption de choix parce que nous sommes persuadés qu'un « vote », et de surcroît « obligatoire », conduira l'exercice de la liberté syndicale dans un véritable manège de sollicitation indue où la contrainte, la pression et les menaces seront l'âme des machines électorales des plus forts. Nous nous opposons donc fermement à l'institution d'un « vote obligatoire ».

#### Le mode d'expression du choix d'une association représentative

La CSD-Construction n'est pas favorable à l'expression de ce choix par la poste parce que nous pensons que le jeu de l'influence pratiqué par certaines organisations syndicales se fera encore plus virulent que ce qui est déploré quelques fois avec la présomption de choix. Certains seront nécessairement tentés d'inciter fortement les travailleurs à apporter sur le chantier le formulaire reçu de la CCQ pour exprimer leur choix dans le but de les forcer à y désigner le « bon bord » et ainsi pouvoir continuer de travailler. Il ne faudrait pas se surprendre que certaines organisations syndicales se chargent elles-mêmes de poster le tout à la place des travailleurs pour ne pas qu'il y ait d' « erreurs » de leur part. Le choix exprimé par la poste risque certainement d'en vicier le caractère libre et volontaire.

---

## RÉGIME DE NÉGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

1. Doit-on permettre des conventions collectives de plus de trois ans? Si oui, quelle devrait être leur durée?
2. Doit-on prévoir que toutes les associations syndicales représentatives participent à la négociation des conventions collectives?
3. Doit-on modifier le caractère sectoriel de la négociation? Si oui, quel modèle peut-on envisager?
4. Doit-on permettre la ratification des conventions collectives sectorielles avant que **ne** soit conclue la négociation des clauses communes?
5. Doit-on envisager une forme de rétroactivité des nouvelles dispositions convenues lors des négociations collectives?
6. Doit-on donner un rôle aux donneurs d'ouvrage dans le cadre de la négociation? Si oui, sous quelle forme?
7. Doit-on confier d'autres fonctions aux associations patronales et syndicales? Si oui, lesquelles?
8. Comment devrait-on encadrer les moyens de pression?
9. Le processus actuel est-il adéquat pour permettre le dépôt de plaintes et conduire à des sanctions?
10. Concernant les grèves illégales, les sanctions prévues à la Loi R-20 sont-elles adéquates? Devrait-on prévoir l'octroi de dommages-intérêts en réparation d'un préjudice subi?

### La durée des conventions collectives

Pour la CSD-Construction, la durée actuelle des conventions collectives est celle qui permet le mieux, dans un délai raisonnable, de corriger les nouveaux problèmes survenus depuis la dernière négociation et de convenir de correctifs normatifs et d'ajustements monétaires revendiqués avec insistance par les nombreux travailleurs de l'industrie. L'expérience passée démontre clairement qu'une durée fixe de trois ans assure et préserve la paix industrielle en permettant aux parties de surseoir un temps seulement à l'exercice de leurs rapports de force lors de mésententes qui surviennent nécessairement pendant la durée des

---

conventions collectives. Tous conviennent d'attendre la période non éloignée de renouvellement des conventions collectives pour discuter et surtout négocier les solutions à ces mécontentes. C'est le choix gagnant qu'a adopté le législateur en édictant une durée fixe de trois ans (deuxième paragraphe de l'article 47 de la loi).

#### La participation de toutes les associations représentatives à la négociation des conventions collectives

Ardent défenseur du pluralisme syndical reconnu à juste titre par la loi, la CSD-Construction croit qu'il doit être aussi, sinon surtout, mis en œuvre lors de la négociation des conventions collectives. Lors du dernier renouvellement des conventions collectives, l'alliance syndicale a permis de réaliser qu'il est certainement possible sinon souhaitable que toutes les associations représentatives puissent participer activement à la négociation des conventions collectives.

C'est la raison pour laquelle nous proposons que le législateur modifie la loi pour reconnaître que toutes les associations représentatives doivent participer aux négociations des conventions collectives et qu'à cette fin, il intègre à la loi R-20 une structure de négociation s'inspirant des principes établis dans le document (9 juin 2010) convenu par toutes les associations syndicales pour établir une structure commune de négociation.

#### Le caractère sectoriel de la négociation

La CSD-Construction ne croit pas qu'il y ait lieu de modifier le caractère sectoriel de la négociation puisque la judicieuse décision (Projet de loi 142, sanctionné le 14 décembre 1993) du législateur d'abolir l'extension juridique par décret d'une seule convention collective applicable à toute l'industrie de la construction au Québec, permet peu à peu à chacun des secteurs de négocier et de convenir de particularités qui leur sont propres.

---

Par contre, nous sommes opposés à l'idée émise dans le Rapport d'enquête sur la Société Papiers Gaspésia, d'établir la représentativité syndicale sur une base sectorielle puisque ce fractionnement en silos de cette représentativité devenant alors variable suivant le secteur, mettrait inmanquablement en péril le nécessaire équilibre de l'exercice du pluralisme syndical. De plus, il ne faut pas oublier que chaque convention collective sectorielle s'applique à tous les salariés y oeuvrant, lesquels sont aussi mobiles entre plusieurs secteurs, et ce, indépendamment de leur allégeance syndicale dont la représentativité peut difficilement s'exercer en géométrie variable.

#### La ratification des conventions collectives sectorielles et la négociation des clauses communes

La question introductive de ce sujet nous semble mal formulée puisque la loi R-20 permet déjà (deuxième paragraphe de l'article 44) qu'une convention collective sectorielle puisse être conclue sans qu'il n'y ait d'entente sur les clauses communes. C'est la libre négociation des parties qui dicte si la négociation des clauses portant sur des matières communes doit se traduire par une entente préalable ou non à la conclusion d'une entente relative à des conditions de travail autres que celles-ci. Chose certaine, les incidences monétaires de la négociation relative au régime complémentaire d'avantages sociaux de base et du fonds d'indemnisation sont nécessairement en lien avec celles de la négociation des autres conditions de travail (salaire, primes, indemnités, etc.).

#### La rétroactivité des nouvelles dispositions convenues lors des négociations collectives

Le sixième paragraphe de l'article 48 de la Loi R-20 ne permet pas la rétroactivité d'une convention collective. Bien que cet article dispose que le dépôt d'une convention collective a un effet rétroactif à la date prévue pour son entrée en vigueur, cette dernière ne peut en aucun cas être antérieure à la date de signature de la convention collective. Or, on voit mal pourquoi une quelconque rétroactivité des conditions de travail négociées, tout au moins sous leur aspect monétaire, ne pourrait pas elle-même faire l'objet d'une négociation comme c'est souvent les cas dans d'autres régimes de négociation de conventions collectives. Nous inspirant quelque peu du deuxième paragraphe de l'article 72 du *Code du travail*, nous proposons que le sixième paragraphe de l'article 48 soit modifié comme suit :

---

*« Le dépôt a un effet rétroactif à la date prévue dans la convention collective pour son entrée en vigueur laquelle ne peut être antérieure à la date d'expiration de la convention collective précédente ou, à défaut, à la date de la signature de la convention collective. »*

### Le rôle des donneurs d'ouvrage dans le cadre de la négociation

Pour les raisons déjà invoquées dans notre présentation relative au rôle des « tiers indépendants » à l'égard de la gouvernance de la CCQ, nous maintenons encore ici que le tiers donneur d'ouvrage ne peut évidemment pas s'immiscer dans une négociation des conditions de travail applicables aux salariés à l'emploi d'entrepreneurs. Évidemment, les donneurs d'ouvrage devraient plutôt consacrer leurs efforts à la négociation des conditions de travail applicables à leurs propres employés et éviter de s'ingérer dans les négociations de 24 000 autres employeurs à l'égard de leurs propres 152 400 salariés.

### L'encadrement des moyens de pression

Tout moyen de pression peut faire, s'il est illégal, l'objet de sévères pénalités dissuasives et peut toujours être encadré ou interdit par une ordonnance d'injonction émise par un tribunal de droit commun à laquelle on ne peut contrevenir sans être exposé à des condamnations très sévères d'outrage au tribunal. Les recours en responsabilité civile restent toujours ouverts pour obtenir compensation pour le préjudice subi.

Puisqu'il est question d'encadrement de l'exercice syndical du rapport de forces, nous croyons qu'il y a certainement lieu d'envisager un encadrement de son exercice patronal. Les moyens de pression exercés par les syndicats seraient considérablement réduits si une disposition anti-briseurs de grève était édictée dans la loi. Les bienfaits sociaux résultant de l'existence d'une telle disposition au *Code du travail*, seraient à tout le moins les mêmes dans l'industrie de la construction. La grève légale ne peut être définie autrement que par la cessation de travail des salariés. Tout briseur de grève rompt le rapport de force que le syndicat a pleinement le droit d'exercer, et ce, en faveur du rapport de force patronal. Le briseur de grève crée un déséquilibre qui menace inévitablement la résolution pacifique d'un

conflit de travail. Qu'il suffise de se rappeler de la violence engendrée par l'utilisation alors malheureusement légale de briseurs de grève à l'occasion de conflits de travail survenus à la United Aircraft, chez Robin Hood, etc.

Aussi, nous proposons que la loi R-20 soit modifiée afin d'y introduire à l'article 59, laissé vacant à la suite d'une abrogation, la disposition à tout le moins suivante :

*« Pendant la durée d'une grève déclarée conformément à la présente loi ou d'un lock-out, il est interdit à un employeur d'utiliser les services de toute personne y compris un salarié pour remplir les tâches de tout salarié du secteur alors en grève ou en lock-out. »*

---

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

1. Qui devrait être chargé de la vérification des états financiers et quels mécanismes devraient être mis en place?
2. Quelles associations devraient être visées par l'obligation de dépôt des états financiers certifiés conformes?
3. Devrait-on rendre obligatoire le dépôt d'états financiers vérifiés à la CCQ?
4. La CCQ devrait-elle disposer d'une équipe d'analyse des états financiers et avoir le pouvoir de faire des recommandations ainsi que d'exiger des modifications?
5. Est-ce que la Loi devrait prévoir que les statuts et règlements définissent clairement les responsabilités des administrateurs?
6. Devrait-on permettre aux associations représentatives et aux syndicats qui y sont affiliés d'effectuer des placements ou des prêts qui soient liés à l'industrie de la construction?
7. Quelles règles devraient guider les associations patronales et syndicales dans la gestion de leurs placements?
8. Quels autres éléments devraient faire l'objet d'une reddition de comptes publique de la part des associations patronales et syndicales?
9. Quelles pratiques les associations patronales et syndicales devraient-elles assurer en matière d'éthique, de déontologie et de gouvernance?

Le Syndicat des travailleurs de la construction du Québec (CSD), affilié à la Centrale des syndicats démocratiques est un syndicat constitué en vertu de la Loi sur les syndicats professionnels (L.R.Q., c. S-40), depuis le 8 septembre 1994 bien que son existence à titre d'association non personnifiée remontait avant cette date. En sus des devoirs et responsabilités que le syndicat respecte conformément à cette loi, il remplit également toutes les obligations que lui impose la Loi R-20 et en particulier celles édictés aux articles 96 (2) (c) et (d) et 97. Une copie de ses états financiers annuels, certifiés conformes par un comptable agréé résidant au Québec, sont déposés à la CCQ et chacun de nos membres peut obtenir gratuitement un état détaillé des revenus et dépenses. De plus, conformément à l'article 95 de la Loi R-20, notre syndicat a rempli et déposé auprès de la CCQ, les

---

déclarations qui y sont prescrites en sus d'une copie certifiée conforme de ses statuts et règlements. Ces derniers définissent clairement les responsabilités de ses administrateurs. Finalement et c'est ce qui nous caractérise fièrement, le syndicat appartient définitivement à ses membres et l'exercice démocratique de sa vie syndicale touche à tous ses aspects y compris ceux relatifs à la bonne gouvernance, l'éthique et l'imputabilité de ses administrateurs.

L'intrusion ou l'immixtion de l'État ou de la CCQ dans la régie interne des syndicats, suggérée par la fiche de consultation, est clairement inappropriée sinon hautement condamnable. Notre société est fort heureusement gouvernée par des règles étatiques qui ne sont ni autoritaires ni dirigistes. Notre société a toujours combattu l'attrait malsain d'instituer un quelconque « Big Brother is watching you » (George Orwell, « 1984 »). Gardons le cap.

Notre société plurielle est composée de différentes personnalités morales et de divers organismes sans but lucratif, groupements de défense et d'éducation de leurs membres, groupes d'opinion, partis politiques qui sollicitent ou perçoivent des contributions financières pour exister et mener leur mission. Chacune de ses composantes détermine ses propres règles de gouvernance et d'éthique dans des cadres d'opération qui sont fixées par la loi. Il n'appartient définitivement pas à l'État ou à toute autre institution d'exercer et de maintenir un contrôle des finances de ces composantes. Au cas de violation à la loi ou de commission d'actes criminels, l'État n'est pas dépourvu de moyens pour intervenir afin de les sanctionner.

---

## MÉCANISMES DE RÉVISION DE LA JURIDICTION DES MÉTIERS

1. Serait-il utile, voire nécessaire, de développer un mécanisme de révision périodique de la juridiction de métiers?
2. Si oui, quelle en serait la mécanique?
3. Quelle pourrait être la périodicité?
4. Quelles seraient les différentes dimensions à considérer pour assurer cette révision périodique?
5. Doit-on favoriser les regroupements par famille de métiers?
6. Comment doit-on s'assurer que les métiers tiennent compte du développement des nouvelles technologies et des nouveaux matériaux?

Du constat même de la CCQ, le processus actuel de règlement des conflits de compétence relatifs à l'exercice des métiers ou des occupations, fonctionne très bien puisque 88 % des conflits se règlent sans litige, c'est-à-dire à l'étape des conférences d'assignation ou des comités de résolution des conflits de compétence. Seuls de rares conflits sont acheminés annuellement à la Commission des relations du travail (Division de la construction et de la qualification professionnelle) pour qu'ils y soient réglés par médiation ou décision.

On se rappellera qu'autrefois, l'industrie de la construction subissait de fortes turbulences à l'occasion de conflits de juridiction de métiers, particulièrement sur des chantiers industriels. D'une part, le lot de décisions (manutention, machinerie, convoyeurs, isolation, etc.) qui ont été rendues pour les trancher, a épuisé les sujets de discorde. D'autre part, un simple ajout à la Loi R-20 a permis de pacifier définitivement tout conflit de compétence. En effet, l'article 53.1 dispose on ne peut plus clairement que *«lorsqu'une convention collective prévoit la création de comités de résolution des conflits de compétence, toute personne ou association concernée par une décision d'assignation de travaux rendue par tel comité doit s'y conformer sans délai jusqu'à ce que la Commission des relations du travail rende, le cas échéant, une décision relativement à ce conflit de compétence»*.

---

Aussi, on peut affirmer que l'exercice des métiers et des occupations dans l'industrie de la construction, est somme toute assez stable, équitable, pacifique et cohérent malgré que les définitions réglementaires de métiers remontent à 40 ans. C'est incroyable mais vrai. On ne voit donc pas pourquoi il faudrait développer, aux seules fins de « moderniser », un mécanisme de révision globale, partielle ou périodique de la juridiction des métiers. En grande partie, les définitions de métiers sont interreliées dans l'utilisation des concepts généraux ou descriptifs des diverses tâches exécutées par chacun. Entreprendre une révision et conséquemment une nouvelle rédaction, partielle ou globale, de ces définitions entraînera nécessairement de nombreux et fréquents conflits de compétences qui naîtront de l'interprétation et de l'application des concepts nés de la « modernisation » ou de la « nouveauté ». Comme on dit dans le jargon juridique, les parties voudront « tester » l'étendue ou la restriction de la nouvelle réalité de conceptualisation et d'exécution des multiples tâches et opérations exécutées sur un chantier de construction. Malgré l'existence de l'article 53.1 de la loi, le nombre et la fréquence de ces nouveaux conflits de compétence perturberont forcément, et pour longtemps, la bonne marche des travaux.

Le régime actuel n'exclut absolument pas que les métiers tiennent compte du développement des nouvelles technologies et des nouveaux matériaux. La formation professionnelle continue des travailleurs de l'industrie de la construction permet justement que ces nouvelles technologies et nouveaux matériaux soient utilisés sciemment par les différents métiers qui exécutaient les anciennes technologies et manipulaient les anciens matériaux. L'apprentissage les intègre également. Le défi n'est pas d'introduire ces nouvelles technologies et ces nouveaux matériaux puisqu'ils existent déjà et continueront d'être développés par les fabricants. La difficulté n'est nullement d'identifier quel métier peut les exécuter puisque la formation continue se donne déjà pour chacun des métiers visés. Le défi réside plutôt dans l'accessibilité la plus complète possible de la formation continue qui en dispense l'enseignement ou le savoir-faire.

Finalement, l'interprétation des textes réglementaires de définitions des métiers n'exclut pas non plus de tenir compte du développement des nouvelles technologies et des nouveaux matériaux. Dans une décision réglant un conflit de compétence opposant les métiers de couvreurs et cimentiers-applicateurs, le juge administratif François Caron [Commission des

---

relations du travail (Division de la construction et de la qualification professionnelle) / 2009 QCCRT 0307 (CM-1998-3559)] énonce sagement aux paragraphes 110 et 111 :

« [110] *Est-il possible d'appliquer le Règlement 6.2 à des faits qui n'existaient vraisemblablement pas au moment de son adoption?*

[111] *Le professeur Pierre-André Côté répond par l'affirmative dans son ouvrage intitulé Interprétation des lois , 3<sup>e</sup> éd., Cowansville, Les Éditions Thémis, 1999, en précisant aux pages 340 et 341, les paramètres à considérer :*

*Non seulement la loi s'applique-t-elle à des faits qui n'existaient pas au moment de son adoption : elle peut également régir des phénomènes dont on ne pouvait pas, au moment de la rédaction de la loi, prévoir la survenance. Si son objet le justifie et si sa formulation ne s'y oppose pas, un texte légal peut être appliqué à des interventions survenues après son adoption. (...) Dans chaque cas, il s'agit de savoir, d'une part, si la finalité de la disposition en justifie l'application à la nouvelle invention et, d'autre part, si le texte est rédigé d'une manière suffisamment générale pour que l'interprète puisse y soumettre des cas d'espèce inconnus à l'époque de l'adoption. »*

---

## QUALIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

1. Comment favoriser l'accès à l'industrie de la construction, notamment pour les jeunes et les femmes?
2. Comment favoriser la rétention de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction?
3. Comment pourrait-on favoriser le succès de l'apprentissage?
4. Le nombre d'heures d'apprentissage est-il trop élevé pour certains métiers?
5. Les ratios apprenti/compagnon sont-ils adéquats?
6. Comment assurer le respect des ratios apprenti/compagnon?
7. Comment assurer l'évaluation adéquate des travailleurs désirant acquérir le titre de compagnon?
8. Devrait-on s'assurer de permettre les stages sur les chantiers afin de favoriser le développement des personnes inscrites aux programmes d'études des métiers et occupations de la construction?
9. Comment l'industrie de la construction peut-elle être mise à contribution dans la formation continue des maîtres enseignants?

### L'accès et la rétention des femmes dans l'industrie de la construction

La présence des femmes dans l'industrie de la construction demeure une lacune puisqu'à peine 1,24 % de la main-d'œuvre de l'industrie est composée de femmes en 2010<sup>21</sup>, en légère hausse par rapport aux années précédentes.

Pourtant, des règlements adoptés en vertu de l'article 123.1 de la Loi R-20 peuvent prévoir des normes différentes pour favoriser l'accès, le maintien et l'augmentation du nombre de femmes dans l'industrie (cf. dernier paragraphe de l'article 123.1). Ainsi, l'article 8.1 du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétences* (R-20, r.5.2) stipule que la CCQ

---

<sup>21</sup> Voir **Les femmes dans la construction**, CCQ, Direction recherche et organisation, juin 2011, p. 4. Sur le web, au [www.ccq.org/~media/PDF/Recherche/DossiersSpeciaux/presence\\_femmes.pdf.ashx](http://www.ccq.org/~media/PDF/Recherche/DossiersSpeciaux/presence_femmes.pdf.ashx).

---

peut délivrer un certificat de compétence-apprenti à une femme si elle obtient d'un employeur une promesse d'embauche, ce qui est moins contraignant que la garantie d'emploi de 150 heures pour les autres travailleurs de la construction. De même, l'article 8.2 du même règlement réduit de moitié pour les femmes le nombre d'heures requis pour obtenir le renouvellement d'un certificat de compétence-occupation, qui passe ainsi de 10 000 à 5 000 heures travaillées dans un titre occupationnel. Finalement, l'article 44 (paragraphe 1<sup>o</sup>) du *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction* (R-20, r.5.3) prévoit que, lorsque la CCQ réfère de la main-d'œuvre à un employeur, les femmes sont référées en premier lieu.

Il semble que ces mesures aient eu un certain impact bien qu'insuffisant sur l'entrée des femmes dans l'industrie de la construction puisqu'elles ne constituaient que 0,29 % de l'ensemble de la main-d'œuvre en 1997 et qu'elles en représentent 1,24 % en 2010. On est ainsi passé de 243 femmes dans les secteurs de l'industrie assujettis à la Loi R-20 en 1997 à 1 901 femmes en 2010. Cette progression est surtout notable à l'égard des entrées de cette main-d'œuvre dans l'industrie :

« Au cours des années [suivant l'adoption du plan de redressement en faveur des femmes en 1997], les femmes ont progressé à un rythme remarquable en ce qui a trait aux entrées de main-d'œuvre<sup>22</sup>. Alors qu'elles représentaient seulement 1 % des entrées en 1997, cette part a triplé pour atteindre 3 % en 2006. Deux années de reculs ont suivi, puis la part des femmes a recommencé à croître en 2009 et elle atteint 2,7 % en 2010. Le nombre d'entrées de femmes a regagné le terrain perdu en 2009 : 379 femmes sont entrées dans la construction en 2010, soit 27 % de plus que l'année précédente. Pendant ce temps, les entrées de l'ensemble de la main-d'œuvre étaient en hausse de 20 %. »<sup>23</sup>

Il faut constater que si les mesures d'accès à l'industrie ont quelque peu fonctionné, le bât blesse en ce qui a trait à la rétention des femmes dans l'industrie. Ainsi, « *si le taux*

---

<sup>22</sup> Personnes ayant travaillé au moins une heure dans l'année et qui ne l'avait jamais fait auparavant, ce qui exclut les retours.

<sup>23</sup> **Les femmes dans la construction**, op. cit., p. 2.

---

*d'abandon [après cinq ans] des femmes avait été similaire à celui des hommes [s'il avait été de 36 % au lieu de près de 60 %] au cours de la période de 1997 à 2010, ce sont près de 2 600 femmes qui travailleraient dans la construction aujourd'hui, plutôt que 1 901 »<sup>24</sup>. N'aidant en rien, les femmes sont de plus relativement moins nombreuses à effectuer un retour dans l'industrie après une période d'inactivité, leur départ de l'industrie semble plus définitif que celui des hommes<sup>25</sup>.*

Il faut reconnaître que la progression (accès et rétention) des femmes dans l'industrie de la construction, est trop lente et qu'il doit y avoir une intervention plus structurée pour corriger la situation.

D'une part, nous pensons que les mesures pour faciliter l'accès des femmes à l'industrie ne sont pas assez connues et qu'elles devraient être davantage publicisées par la CCQ ou par le gouvernement. D'autre part, même si ces mesures étaient plus connues, il faudrait aussi, voire surtout, agir tout autant sur l'accueil et la rétention des femmes dans l'industrie puisque près de 60 % des femmes quittent après cinq ans dans l'industrie. Il y a sûrement un problème d'acceptation des femmes sur les chantiers pour que leur taux d'abandon soit si élevé et qu'il montre si peu de signes de progression malgré le nombre plus élevé de femmes dans l'industrie d'année en année. Bref, nous pensons que le gouvernement devrait mandater la CCQ, en consultation avec la Commission des droits de la personne (cf. article 126.0.1 de la loi), de procéder à une étude de faisabilité de mesures de discrimination positive pouvant être appliquées à l'embauche cette main-d'œuvre.

---

<sup>24</sup> Ibid., p. 10.

<sup>25</sup> Pour un rapport complet sur l'abandon, voir **Les abandons dans les métiers et les occupations de la construction. Ampleur et causalités**, CCQ, Direction recherche et organisation, février 2008. Sur le web, au [www.ccq.org/~media/PDF/Recherche/DossiersSpeciaux/AbandonsMetiers.pdf.ashx](http://www.ccq.org/~media/PDF/Recherche/DossiersSpeciaux/AbandonsMetiers.pdf.ashx).

---

Chose certaine, que ce soit pour les femmes ou pour les jeunes, l'industrie de la construction peut paraître rebutante à comparer avec d'autres secteurs qu'offre le marché du travail. Le travail y est instable – les périodes de chômage y sont fréquentes –, le travail y demeure très dur physiquement, la mobilité exigée éloigne les personnes de leur cellule familiale (y compris des garderies) et on y est souvent exposé aux éléments et aux intempéries.

La rétention de la main-d'œuvre, l'apprentissage et son évaluation, les ratios apprenti/compagnon et la formation continue

Tous ces thèmes font l'objet d'un projet de réforme du régime d'apprentissage et de gestion de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction<sup>26</sup> qui a obtenu l'aval du CFPIC ainsi que de la CCQ et qui doit se traduire par une refonte en profondeur et en un seul règlement, des trois règlements existants : *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* et *Règlement sur l'embauche et la mobilité de la main-d'œuvre*. Ce projet favorisera, entre autres, l'accès et la rétention de la main-d'œuvre (y compris et peut-être surtout des jeunes), une revalorisation et meilleure progression de l'apprentissage, une qualification plus effective et un développement de la compétence.

La CSD-Construction souscrit totalement à ce projet stimulant et innovant d'une réforme essentielle de l'apprentissage et de la gestion de la main-d'œuvre. Nous incitons fortement le gouvernement à plancher au plus tôt à l'adoption d'un règlement à cet effet plutôt qu'à

---

<sup>26</sup> Projet de réforme du régime d'apprentissage et de gestion de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction : Les choix faits et le sens à leur donner. Direction de la formation professionnelle et Direction de la qualification professionnelle (Commission de la construction du Québec)/ Septembre et décembre 2010).

attiser les braises de la discorde par son vaste projet de réinvention des assises de représentation dans l'industrie de la construction. Signalons que ce sont les associations patronales et syndicales, et non des tiers indépendants, qui ont développé harmonieusement, avec l'aide éclairée et précieuse des directions de formation et qualification professionnelle de la CCQ, un projet de réforme urgent et vital pour l'essor économique de l'industrie de la construction.