CET – 021M
C.P. – P.L. 33
Loi éliminant le
placement syndical

Mémoire

Présenté dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n^{o} 33 – Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction

par

l'Association des constructeurs
de routes et grands travaux du Québec

Octobre 2011

Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec

ACRGTQ

TABLE DES MATIÈRES

Présentation de l'ACRGTQ 2

Négociation de convention collective dans le secteur génie civil et voirie : ne pas changer une formule gagnante 4

Rôle des donneurs d'ouvrage dans la négociation 8

Signature obligatoire de trois associations représentatives 11

Durée de la convention collective 13

Recours devant la Commission des relations du travail (CRT) et ajout de matière à grief 13

Financement des associations sectorielles 15

Conflit de juridiction de métiers 16

Gouvernance de la CCQ 17

Fonds de formation 19

Reconnaissance des occupations spécialisées 20

Abolition du placement syndical 20

Autres dispositions accueillies favorablement 25

Dispositions demandant explications 26

L'opportunité d'une révision aux cinq ans sur les activités comprises dans un métier ou une occupation spécialisée 27

Annexe 1 28

Annexe 2 30

Présentation de l’ACRGTQ

L’Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ) remercie les membres de la Commission de l’économie et du travail de l’Assemblée nationale de l’invitation à venir présenter ce mémoire sur le projet de loi 33 modifiant de façon importante la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main d’œuvre dans l’industrie de la construction (Loi R-20).

L’ACRGTQ salue le courage et la ténacité de la ministre du Travail dans son approche pour moderniser certaines dispositions permettant de rééquilibrer le rapport de force dans l’application de la Loi et de ses règlements ainsi que dans l’application et le suivi de la convention collective du secteur génie civil et voirie.

L’ACRGTQ, incorporée en 1944, regroupe sur une base volontaire la majorité des principaux entrepreneurs et fournisseurs de biens et services œuvrant dans le domaine des travaux de génie civil, de voirie, de transport d’énergie électrique et de grands travaux au Québec.

L’ACRGTQ est également, selon la Loi R-20, la formation professionnelle et la gestion de la main d’œuvre dans l’industrie de la construction (Loi R-20), l’association sectorielle d’employeurs mandataire de la négociation, de l’application et du suivi de la convention collective du secteur génie civil et voirie.

À ce titre, elle représente les intérêts de plus de 2 500 employeurs de l’industrie de la construction.

Le secteur génie civil et voirie englobe tous les travaux de construction d’ouvrages d’intérêt général d’utilité publique ou privée notamment les routes, les infrastructures, les éoliennes, les barrages, les centrales, les lignes électriques et les gazoducs. Plus de 38 000 salariés de l’industrie y sont actifs en 2010.

Il s’agit d’un secteur de la construction impliquant bien souvent des travaux d’envergure nécessitant la présence simultanée de plusieurs centaines de salariés et de ce fait, particulièrement exposé aux revendications syndicales.

L’ACRGTQ, au nom des employeurs du secteur qu’elle représente, souligne particulièrement la liberté d’embauche qui devrait favoriser un sentiment d’appartenance à l’entreprise, les recours efficaces et appropriés pour le respect de la convention collective, le financement sectoriel et un meilleur encadrement de l’exercice de la liberté syndicale.

L’ACRGTQ est d’avis cependant que ce n’est pas à la table de négociation que le rapport de force est déséquilibré et se questionne sur la pertinence d’en alourdir le processus de négociation ce qui en fragiliserait l’équilibre, en introduisant la consultation formelle des donneurs d’ouvrage.

L’ACRGTQ émet également des réserves importantes sur le transfert du Fonds de Formation de l’Industrie de la Construction (FFIC) à la Commission de la construction du Québec (CCQ) et se questionne notamment sur les modalités du système de référence de la main-d’œuvre.

Négociation de convention collective dans le secteur du génie civil et voirie : ne pas changer une formule gagnante

Depuis les modifications de 1995 apportées à la Loi R-20, il existe une relative paix industrielle et un climat de travail généralement satisfaisant dans l’industrie. Depuis cette réforme, six conventions collectives ont été signées sans conflit de travail majeur et sans intervention gouvernementale.

La convention collective du secteur génie civil et voirie est aujourd'hui beaucoup mieux adaptée aux besoins et aux réalités concrètes du secteur qu'à l'époque des décrets de la construction.

Au fil des négociations, l'ACRGTQ a mis sur pied une structure de négociation qui permet à chaque employeur du secteur génie civil et voirie d'y participer activement. Cette structure est jointe en annexe 1.

Précisons par ailleurs que le législateur québécois a regroupé en 1995 en un secteur du génie civil et voirie régi par une seule convention collective, les activités de construction que nos voisins ontariens ont fractionnée en cinq secteurs (égouts et aqueducs, routes, génie civil, pipeline, centrales électriques) et par conséquent en cinq conventions collectives.

À l'ACRGTQ, la préservation et la récupération des droits de gérance sont toujours au cœur des préoccupations à la table de négociation. En plus des considérations économiques, nos demandes patronales sont articulées autour de quatre thèmes qui sont : la flexibilité, la mobilité de la main d'œuvre, l'uniformité des conditions de travail et la simplification de l'application de la convention collective. Au fil des négociations, nous avons toujours suivi le même modèle et le résultat des ententes le démontre.

La négociation est un exercice complexe, fastidieux et long. Au cours des six dernières négociations, la période requise pour parvenir à une entente varie de sept à 18 mois.

Pendant cette période, l'Association se fait un devoir de maintenir à la table négociation un climat de discussion serein et des échanges civilisés de manière à éviter des répercussions et tensions sur les chantiers. Plus l'exercice de négociation s'étale dans le temps, plus la tension augmente sur les chantiers avec d'indéniables répercussions sur la productivité. Lorsque l'exercice se termine par une entente de principe, il y a une forme d'urgence à faire entrer en vigueur le plus rapidement possible les nouvelles conditions de travail d'autant plus que la convention collective est souvent expirée depuis quelques mois au moment de la conclusion de l'entente.

Dans les faits, la dernière négociation du génie civil et voirie a nécessité plus de 113 journées de pourparlers que ce soit avec les employeurs en comité, avec les syndicats en table de négociation ou en consultation informelle avec les donneurs d'ouvrage. Un calendrier des étapes légales à suivre pour finaliser une entente est joint en annexe 2.

La fin d’une négociation se traduit par une entente de principe sur les clauses générales à laquelle, nous devons prévoir les aspects monétaires relatifs au tronc commun (avantages sociaux de base) dont la responsabilité relève de l’Association d’employeurs (AECQ), suivi d’ententes sur des clauses sectorielles comme les chantiers à baraquement, les chantiers éloignés, les routes, les infrastructures, les pipelines, les lignes de transport d’énergie, les éoliennes, etc.

Après cet exercice, avant de conclure une entente globale, il faut de plus en venir à des ententes particulières avec les 26 métiers, les cinq occupations spécialisées ainsi que toutes les autres occupations.

Par la suite, le processus de ratification débute avec la convocation d’une assemblée tenue habituellement à Québec et à Montréal de tous les employeurs ayant déclaré des heures dans le secteur du génie civil et voirie. La participation des employeurs à cette assemblée à deux volets représente généralement plus de 70 % des heures travaillées dans le secteur.

Rôle des donneurs d’ouvrage dans la négociation

L’ACRGTQ est sensible à la volonté des donneurs d’ouvrage d’être impliqués dans le processus de négociation. Cependant, elle doute de la plus-value de l’apport de leurs associations et craint l’impact négatif sur le bon déroulement de la négociation.

À cet égard, notre Association a, lors des périodes de négociation précédentes, mis en place un mécanisme informel de consultation des principaux donneurs d’ouvrage de manière à les tenir informés de l’état des discussions.

Cette consultation est nécessaire dans les cas où le donneur d’ouvrage est non seulement l’agent payeur, mais également celui qui exerce un rôle important quant à l’organisation du chantier, notamment, lorsque la condition de travail négociée implique une participation du donneur d’ouvrage pour son application.

Nous nous sommes toujours fait un devoir de parvenir à des ententes permettant de concilier les intérêts des donneurs d’ouvrage et ceux des employeurs du secteur génie civil et voirie. Cependant, il arrive des situations où l’intérêt du donneur d’ouvrage et celui des employeurs sont difficilement conciliables.

À titre d'exemple, lorsque les négociations n'avancent pas à un rythme satisfaisant ou lorsque le climat de discussion est malsain, ce sont les employeurs qui assument les conséquences financières reliées à la diminution de la productivité consécutive à la négociation.

Par ailleurs, nous sommes conscients que les conditions de travail accordées aux salariés de la construction doivent permettre à l'industrie de demeurer concurrentielles avec les autres secteurs d'activité économique et ne doivent pas constituer un frein au développement économique du Québec.

Les représentants de l'ACRGTQ présents à la table de négociation ont de manière constante le souci de parvenir à des ententes dont l'incidence monétaire respecte les paramètres économiques acceptables pour les contribuables du Québec.

Puisque le résultat d'une négociation est le fruit d'un long et délicat processus et compte tenu de la fragilité d'une entente finale, nous considérons que l'ajout dans la Loi du mécanisme de présentation aux donneurs d'ouvrage ou à leur association, et ce, avant même que les employeurs soient eux-mêmes informés de son contenu, semble inapproprié et irrespectueux à leur égard.

Cette étape additionnelle n’en ferait que retarder la ratification de la convention collective et son entrée en vigueur avec comme conséquence une augmentation potentielle de la tension sur les chantiers et de possibles dérapages reliés à la productivité. Le tout résultant au délai additionnel attribuable à l’étape de consultation formelle que nous considérons par ailleurs inutile, alors que les conséquences en seraient supportées uniquement par les employeurs de l’industrie.

L’ACRGTQ ne voit donc pas l’utilité d’attribuer aux donneurs d’ouvrage ou à leur association un rôle formel quelconque dans le cadre de la négociation sauf l’engagement de les consulter de manière informelle comme elle le fait actuellement.

Même entre eux, les donneurs d’ouvrage pourraient avoir des intérêts et des priorités divergentes compte tenu qu’ils soient ou non en période active de construction de leurs installations, bâtiments ou machineries. Aussi, la définition de donneurs d’ouvrage apparaissant au présent projet de loi pourrait impliquer un nombre incalculable d’intervenants et un nombre indéterminé de jours, voire de semaines de consultation.

L’ACRGTQ est d’avis que l’ajout des donneurs d’ouvrages ou de leurs associations dans la négociation ne ferait que prolonger indûment le processus de conclusion de la convention collective avec les conséquences qui en résulteraient au chapitre de la paix industrielle.

De plus, accorder un tel rôle à une partie non signataire de la convention collective, nous apparaît illogique, déraisonnable et non conforme aux règles usuellement reconnues en matière de négociation de convention collective.

Signature obligatoire de trois associations représentatives

L’expérience des six négociations de convention collective depuis la réforme de 1995 démontre que la partie patronale a toujours conclu et signé une convention collective avec une coalition syndicale représentant 50 % et plus des heures travaillées dans l’industrie de la construction.

Cette coalition syndicale a toujours été formée de deux ou de plus de deux associations représentatives à l’exception de la période du Conseil conjoint formé du Conseil provincial des métiers de la construction (International) et de la FTQ-Construction que le législateur avait reconnue comme nouvelle association représentative.

L’expérience démontre également qu’aucune clause à caractère discriminatoire n’a été introduite dans la convention collective à l’égard des salariés de métiers ou d’occupations membres d’une association représentative non-signataire, ce que la Loi interdit formellement.

La Loi prévoit aussi que toutes les associations représentatives ont le droit d’assister aux séances de négociation et de soumettre leurs demandes.

Le projet de loi ajoute au critère de la représentativité du 50 % +1 des salariés, la signature d’au moins trois associations représentatives signataires.

L’ACRGTQ constate que la signature obligatoire d’au moins trois associations représentatives sur cinq représentant plus de 50 % des salariés peut alourdir le processus de négociation et entraîner un retard dans la conclusion, la ratification et l’entrée en vigueur de la convention collective.

Cependant, l’ACRGTQ considère que la signature obligatoire de deux associations représentatives sur cinq représentant plus de 50 % des salariés est un critère approprié.

Durée de la convention collective

En augmentant la durée de la convention collective à quatre ans, le projet de loi permettra aux parties d'éviter d'être en perpétuelle négociation et de travailler sur des dossiers moins conflictuels comme en 2007 lors des travaux sur la réforme de la gestion de la main d'œuvre et du régime d'apprentissage.

L'ACRGTQ est d'accord avec une convention collective d'une durée de quatre ans avec une même date d'échéance déterminée pour tous les secteurs.

Recours devant la Commission des relations du travail (CRT) et ajout de matière à grief

Il existe actuellement un déséquilibre concernant les recours prévus lorsque les parties ne respectent pas les obligations résultant de la Loi ou de la convention collective.

À titre d'exemple, les articles 56 et 57 de la Loi R-20 interdisent de manière express la grève et le ralentissement de travail pendant la durée de la convention collective.

Par ailleurs, l'article 113 édicte que ces gestes illégaux constituent une infraction. Le recours est initié par le procureur général et ne permet que le paiement d'une amende.

La Loi n'accorde aucun recours à la partie patronale signataire de la convention collective pour obtenir des mesures de redressement en cas de non-respect de ces obligations légales.

Nous endossons sans réserve la volonté du législateur exprimée à l'article 42 du projet de loi 33 permettant à toute partie intéressée, sur simple requête, de s'adresser à la CRT pour obtenir la mise en place des pouvoirs de redressement prévus à l'article 119 du Code du travail.

De plus, nous accueillons favorablement la volonté du législateur de permettre aux parties d'avoir recours à l'arbitrage sur toute difficulté que pose l'interprétation d'une disposition de la convention collective.

Par ailleurs, le texte proposé dans le projet de loi à l'article 47 à savoir « les parties à la convention peuvent… avoir recours à l'arbitrage » soulève l'interrogation suivante : Est-ce que pour initier le recours il faut obtenir le consentement de chacune des parties à la convention?

Il serait préférable d'utiliser l'expression « une des parties à la convention collective ».

Financement des associations sectorielles

Le mandat confié par le législateur à l'ACRGTQ est important et implique la mise en place d'une équipe de professionnels aguerrie. Compte tenu de la diversité des activités couvertes par la convention collective du secteur génie civil et voirie, de l'importance des chantiers visés, du facteur d'éloignement et de la présence constante de représentants syndicaux sur les projets de construction d'envergure, il s'agit donc d'un secteur d'activités générant un très grand nombre de demandes de service de la part des employeurs sur une base soutenue.

Par ailleurs, le mécanisme de financement actuellement prévu dans la Loi a définitivement atteint ses limites sans que l'ACRGTQ puisse obtenir le financement requis pour répondre plus adéquatement aux besoins des employeurs dans l'exercice de ses responsabilités.

L'ACRGTQ approuve la modification législative permettant à une association sectorielle d'employeurs d'établir une cotisation spécifique à son secteur.

Cette modification constitue un élément essentiel pour atténuer le déséquilibre existant dans les ressources disponibles pour la négociation, le suivi et l'application de la convention collective.

Conflit de juridiction de métiers

La CRT est le forum judiciaire identifié par le législateur afin de régler un conflit de compétence relatif à l'exercice d'un métier ou d'une occupation. Dans plusieurs cas, les décisions rendues ont un impact majeur sur l'organisation du travail planifié par l'employeur. À ce jour, ce facteur est complètement évacué du processus décisionnel.

Nous accueillons donc favorablement l'obligation du tribunal de tenir compte des incidences éventuelles sur l'efficience de l'organisation du travail avant de rendre des décisions sur les conflits de juridiction de métiers.

Gouvernance de la CCQ

Malgré que nous ayons suggéré devant le « Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction » le maintien du statu quo quant à la composition du Conseil d'administration de la CCQ, nous remarquons que le projet de loi diminue le nombre de ses membres de 17 à 15 et la durée de leur mandat est réduite à trois ans.

Cependant, nous accueillons favorablement la nomination de quatre membres indépendants ayant des profils de compétence et d'expérience particuliers permettant d'améliorer la gouvernance de l'organisme.

En ce qui concerne le membre provenant des associations spécialisées, nous recommandons de s'assurer que ladite association spécialisée retenue représente adéquatement des employeurs actifs dans les quatre secteurs de l'industrie.

Nous suggérons d'introduire une disposition permettant à une association de demander la révocation motivée d'un membre la représentant.

Nous accueillons également favorablement la création du Comité de gouvernance et d'éthique, mais constatons malheureusement l'apport minoritaire des membres provenant du milieu de l'industrie de la construction.

Quant au Comité de vérification, nous en approuvons sa reconnaissance légale, mais déplorons également l'apport minoritaire des membres provenant de l'industrie.

L'ACRGTQ propose de revoir la composition des membres des deux comités mentionnés ci-dessus de manière à prévoir une représentativité accrue des membres provenant de l'Industrie.

Nous sommes d'accord avec l'abrogation du Comité mixte et son remplacement par le Comité des avantages sociaux.

Nous croyons cependant que nous aurions dû conserver la disposition du vote à double majorité. À défaut, il devrait être prévu la nomination de substituts pour pallier à l'absence d'un membre du comité. Nous déplorons l'absence de la disposition qui prévoyait que les décisions du Comité quant à l'utilisation des fonds de sécurité sociale lient la CCQ.

Nous constatons aussi la modification apportée au Comité sur la formation professionnelle (CFPIC), dont la composition du nombre de membres qui passe de 13 à 12 malgré l'ajout d'un siège réservé au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Comme ce membre détiendra un vote déterminant en cas d'égalité des voies, nous recommandons qu'il siège sans droit de vote.

Quant à l'abolition des deux comités administratifs sur les relations du travail et sur la formation professionnelle qui n'ont jamais été en force, nous ne pouvons qu'y souscrire.

Fonds de formation

La modification relative au Fonds de formation inquiète les employeurs et soulève des interrogations.

De manière unanime, les employeurs de notre secteur considèrent que le « *modus operandi* » du Fonds tel qu'il existe actuellement est efficace et rencontre les besoins de notre industrie. Ils sont étonnés de constater le transfert des argents à la CCQ.

Rappelons que ce Fonds a été institué par la volonté des parties patronale et syndicale dans l'objectif de répondre de manière efficace et appropriée aux besoins de perfectionnement des salariés de l'industrie et permet la mise en place de formation pointue en entreprise et en chantier. Nous considérons qu'il s'agit d'un fonds privé. Rappelons que le Groupe de travail recommandait le maintien du système actuel.

L’ACRGTQ fait siennes et réitère les recommandations faites par les représentants du FFIC.

Reconnaissance des occupations spécialisées

Nous accueillons favorablement la reconnaissance dans la Loi des cinq occupations spécialisées qui sont actives principalement dans le secteur génie civil et voirie. Cette reconnaissance permettra de faire avancer le projet de réforme de la gestion de la main-d’œuvre.

Abolition du placement syndical

Pour la compréhension de notre exposé, nous prenons le soin d’indiquer que l’expression « placement syndical » correspond à une situation où le syndicat vise à imposer l’embauche de salariés déterminés ou un nombre déterminé de salariés.

Alors que l’expression « référence de main-d’œuvre » signifie l’action d’identifier ou de proposer un certain nombre d’individus possédant les qualifications requises de manière à permettre à un employeur l’exercice en toute liberté de son droit de gérance relatif à l’embauche de la main-d’œuvre.

En ce sens, nous accueillons très favorablement l'interdiction du placement syndical.

Nous sommes par ailleurs satisfaits de constater que les associations représentatives via leur union, local ou syndicat pourront, après avoir obtenu un permis, continuer à référer de la main-d'œuvre par le canal de la CCQ.

Le projet de système de référence de main-d'œuvre permettra aux employeurs de bénéficier d'un plus large bassin de candidats provenant de toute allégeance syndicale. De plus, il mettra à contribution les connaissances de la main-d'œuvre des associations syndicales.

Nous croyons que le système de référence permettra d'éviter les dérapages attribuables à l'exercice du pouvoir syndical surtout lorsque ceux-ci sont en situation de monopole de métier ou territorial.

En encadrant le système de référence de main-d'œuvre, le projet de loi 33 répond aux attentes de l'Association dans son objectif de rééquilibrer le rapport de force et la récupération des droits de gérance quant à l'embauche des travailleurs.

Cependant, nous croyons que la mécanique envisagée pour la mise en marche ne doit pas être obligatoire pour l'employeur qui embauche directement de la main-d'œuvre sans avoir recours à un service de référence.

Rappelons que, selon les évaluations, environ 85 % des embauches dans l'industrie sont le fruit d'une relation directe entre salarié et employeur.

Devant ce constat, il nous apparaît que le processus d'embauche prévu à la Loi constitue un alourdissement administratif injustifié lorsque l'employeur embauche directement le salarié. En effet, bien que l'employeur embauche un candidat prédéterminé faisant partie de sa main-d'œuvre régulière, il devra selon le projet de loi, produire une déclaration de besoin de main-d'œuvre au service de référence de la CCQ.

Par la suite, il devra également indiquer à la CCQ qu'il a embauché un candidat pour obtenir un numéro d'embauche. Dans un tel contexte, la demande préalable à l'embauche consistant à produire une déclaration de besoin de main-d'œuvre, nous semble inutile.

De fait, nous estimons que la procédure de mise en marche du service de référence de main-d'œuvre devrait être obligatoire exclusivement lorsque les employeurs doivent utiliser un service de référence pour obtenir de la main-d'œuvre.

Lorsque l'employeur aura recours au service de référence, nous comprenons que la CCQ mettra à la disposition des employeurs sur un site Internet sécurisé un registre sur lequel seraient identifiés tous les salariés disponibles au travail avec la mention du lieu de résidence, de son métier ou de son occupation. De plus, devraient être disponibles sur le même registre la nature des habilités professionnelles, la liste des cours suivis incluant les cours de perfectionnement, l'historique occupationnel et la nature des travaux exécutés. Ainsi, l'employeur devra déclarer ses besoins de main-d'œuvre à la CCQ, sélectionner des travailleurs parmi les candidats référés et obtenir des numéros d'embauche.

Cependant, certaines craintes apparaissent lorsque ce principe louable se transpose dans la réalité.

La plate-forme virtuelle proposée par la CCQ comme lieu d'offre et de demande de main-d'œuvre en toute transparence, permettra-t-elle une rapidité, une efficacité et une souplesse dans l'embauche de main-d'œuvre, lesquelles sont fondamentales au bon fonctionnement d'un chantier de construction?

De plus, les employeurs s'inquiète des coûts reliés à l'informatisation qui prennent souvent des proportions incontrôlables ainsi que de la possibilité pour la CCQ d'offrir un support humain en quantité suffisante en continu, c'est-à-dire sept jours sur sept et 24 heures sur 24.

Est-ce que l'obligation de déclaration de besoins de main-d'œuvre trouve application en cas de travaux d'urgence comme une panne électrique, un bris d'aqueduc, une inondation ou un bris de structure rendant le réseau routier non opérationnel (période de verglas de 1998 ou le déluge du Saguenay)? Logiquement, la réponse nous apparaît négative, mais ce serait illégal et passible d'amendes selon le projet de loi 33.

Pour éviter une paralysie du système de référence de la CCQ, la déclaration du besoin de main-d'œuvre pourrait par exemple ne pas s'appliquer à la main-d'œuvre régulière.

Nous sommes conscients que les détails du système de référence seront déterminés par règlement et à cet égard, nous souhaitons une consultation à venir auprès des acteurs concernés, notamment concernant l'échéancier et les mesures transitoires.

Sous réserve de nos mises en garde effectuées par souci d'efficacité, l'ACRGTQ approuve donc l'initiative du législateur d'établir un nouveau système de référence de main-d'œuvre sous la responsabilité de la CCQ permettant ainsi plus de transparence dans le processus et éliminant par le fait même la possibilité pour le syndicat d'utiliser le placement syndical comme moyen de pression.

<u>Autres dispositions accueillies favorablement</u>

L'ACRGTQ accueille positivement d'autres dispositions prévues dans le projet de loi 33 :

- la possibilité de rendre disponible tous les cinq ans une étude sur l'évolution de l'industrie;
- les dispositions relatives à la reddition de compte;
- l'obligation faite au représentant désigné de déclarer les heures effectuées au rapport mensuel;
- les conditions à satisfaire pour l'émission de la lettre d'état de situation;

- les dispositions relatives au bureau des permis de référence de main-d'œuvre ainsi que le permis comme tel;
- la précision apportée voulant que la décision du comité de résolution de conflit de compétence s'applique uniquement à l'égard du chantier visé;
- de la possibilité au salarié de se présenter devant la CRT pour changer d'allégeance syndicale (a. 21);
- de l'ajout d'infractions rendant inhabiles à occuper une fonction;
- du vote d'allégeance syndicale;
- l'interdiction dans la convention collective d'accorder à un représentant syndical le pouvoir d'exiger un document d'un salarié.

Dispositions demandant explications

Est-ce que le fait d'introduire (à l'article 46 du projet de loi) une disposition interdisant d'imposer à la CCQ une modalité d'exécution d'une obligation qui n'est pas prévue par la Loi signifie que la Commission se dégagerait de l'impression des conventions collectives ou encore que son personnel ne pourrait plus agir à titre de personne-ressource dans des comités d'étude sur des sujets établis par convention collective, et ce, malgré le fait que son financement provient à plus de 85 % des employeurs et des salariés de la construction?

L’opportunité d’une révision aux cinq ans sur les activités comprises dans un métier ou une occupation spécialisée

L’ACRGTQ considère que la législation devrait tenir compte de la proposition adoptée par le CFPIC qui suggère de revoir la définition d’un métier lorsqu’il y a des difficultés, et ce, en vertu du pouvoir réglementaire de la CCQ.

ANNEXE 1

Structure de la négociation à l'ACRGTQ

Cette structure fonctionne de la façon suivante :

1. Comité des relations du travail

Ce comité, formé d'une cinquantaine d'employeurs du secteur génie civil et voirie, se réunit de façon statutaire les premiers vendredis de chaque mois.

Il s'agit de rencontres de formation en relations du travail sur l'application et le suivi de la convention collective et en période de négociation, de consultation et d'information sur le déroulement des négociations. Le comité traite également de tous autres dossiers touchant la réglementation afférente dont notamment la gestion de la main-d'œuvre et la formation professionnelle.

Ce comité sert, en période de négociation, à valider les mandats établis par le Comité de négociation. C'est également un forum élargi de discussion et de réflexion.

2. Comité de négociation

Ce comité, formé d'un maximum de 10 employeurs déjà sensibilisés aux négociations et invités par le président du conseil d'administration, est issu du Comité des relations du travail.

Il est le comité responsable pour la négociation et doit être représentatif des différents sous-secteurs du génie civil et voirie.

Ce comité se rencontre au besoin, établit les mandats de négociation et en assure le suivi. Ce comité est également responsable de la stratégie de négociation. Il procède principalement à l'analyse des demandes générales et celles du tronc commun. Il s'assure également de la coordination des négociations.

3. Sous-comité de négociation

Ces sous-comités de négociation, au nombre de neuf, sont sous la responsabilité des présidents de chacun des secteurs d'activités.

Ils procèdent principalement à l'analyse des demandes syndicales particulières et formulent des recommandations au Comité de négociation. Ces sous-comités peuvent également recevoir des mandats spécifiques du Comité de négociation. Chaque employeur membre du Comité de relations du travail peut participer au nombre de sous-comités qu'il désire.

ANNEXE 2

Calendrier de négociation selon le projet de loi 33

Mai	MARAUDAGE SYNDICAL	Art. 31
Juin	CHOIX D'ALLÉGEANCE SYNDICALE	Art. 32
Septembre	CERTIFICAT DE REPRÉSENTATIVITÉ	Art. 34
Octobre	AVIS DE NÉGOCIATION	Art. 42
NOUVEAU	**CONSULTATION DES DONNEURS D'OUVRAGE**	**Art. 42**
	PROTOCOLE D'ENTENTE	Art. 42
	POSSIBILITÉ DE NOMINATION D'UN CONCILIATEUR	Art. 43
	DÉPÔT DES DEMANDES SYNDICALES D'ORDRE GÉNÉRAL ET PARTICULIÈRES	
	DÉPÔT DES DEMANDES PATRONALES D'ORDRE GÉNÉRAL	
	DÉPÔT DES DEMANDES PATRONALES PARTICULIÈRES	
Février	POSSIBILITÉ DE NOMINATION D'UN MÉDIATEUR	Art. 43.4
	(60 JOURS DE MÉDIATION)	Art. 47
30 avril	ÉCHÉANCE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	
30 mai	POSSIBILITÉ DE PROLONGATION DU DÉLAI DE MÉDIATION (30 JOURS)	Art. 43.4
21 mai au 21 juin	DÉLAI DE 21 JOURS AVANT GRÈVE OU LOCK-OUT	Art. 45.4
	ENTENTE GÉNÉRALE	
	ENTENTE PARTICULIÈRE	
	ENTENTE TRONC COMMUN	
NOUVEAU	**CONSULTATION DES DONNEURS D'OUVRAGE**	**Art. 44.2.1 a.**
	RATIFICATION	
	SIGNATURE	
	ENTRÉE EN VIGUEUR	
	DÉPÔT DE LA CONVENTION (10 jours)	Art. 48 a.