



**Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses
du Québec (FTQ)**

et de la FTQ-Construction

présenté à

**la Commission de l'économie et du travail
sur le projet de loi n° 33**

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

Le 26 octobre 2011

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3
Téléphone : 514 383-8000
Télécopie : 514 383-8001
Site Web : www.ftq.qc.ca

FTQ-Construction
565, boulevard Crémazie Est, bureau 2900
Montréal (Québec) H2M 2V6
Téléphone : 514 381-7300
Télécopieur : 514 381-5173
Site Web : www.ftqconstruction.org

Dépôt légal – 4^e trimestre 2011
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN : 978-2-89639-158-5

Projet de loi sur le placement syndical et l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction

Un projet voué à l'échec

La Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ), la FTQ-Construction ainsi que ses dix-sept syndicats affiliés remercient la Commission de l'économie et du travail de leur permettre de faire connaître leur opinion et leurs recommandations relativement au projet de loi n° 33, *Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction*.

La FTQ représente plus de 600 000 membres œuvrant dans l'ensemble des régions et des secteurs d'activité économique du Québec. La FTQ-Construction représente 44 % de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, soit quelque 73 500 membres actifs dans tous les métiers et occupations de ce secteur.

Mais avant même de faire connaître notre point de vue, permettez-nous de vous indiquer notre étonnement lorsque, le 12 septembre dernier, lors de la publication du *Rapport du groupe de travail sur l'industrie de la construction*, la ministre du Travail, Lise Thériault, a déclaré : « *J'ai l'intention de déposer un projet de loi dès cet automne **pour donner suite à l'intégralité des recommandations***. » Le 14 octobre, une semaine après le dépôt du projet de loi, elle réitérait la même intention dans l'hebdomadaire *Le Flambeau de l'Est*. Nous osons croire que la présente commission parlementaire sera utile et qu'elle résultera sur des améliorations tangibles du projet de loi mis à l'étude.

À notre connaissance, annoncer son intention de « donner suite à l'intégralité des recommandations » d'un rapport tout en annonçant son intention de consulter la population, nous inquiète sur les intentions véritables du gouvernement. Tient-on cette commission parlementaire de façon fictive? Faisons-nous semblant?

De tout temps, lorsque l'Assemblée nationale confie à une commission parlementaire le mandat de tenir une consultation sur un sujet d'intérêt public, c'est pour que les députés membres de la commission puissent solliciter et recueillir l'opinion des citoyens et des groupes organisés. La commission dépose ensuite un rapport à l'Assemblée nationale et ce rapport peut modifier le projet de loi initial par des observations, des recommandations et des conclusions, dont on suppose qu'elles ne respectent pas *a priori* l'intégralité des recommandations de quelque rapport préliminaire. C'est pour nous la moindre des choses.

Le présent mémoire sera divisé en deux grandes parties. La première portera sur notre vision d'ensemble de l'industrie de la construction et sur notre appréciation des problèmes qui semblent avoir motivé la rédaction du projet de loi 33. La deuxième s'attachera aux modifications proposées par le projet de loi, notamment sur le système de placement de la main-d'œuvre, la gouvernance, le processus de négociations et la juridiction de métiers. Nos recommandations seront exprimées tout au long de notre mémoire.

PARTIE 1

L'industrie de la construction au Québec

À lire le *Rapport du groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction* — rapport qui a servi de trame de fond à la rédaction du projet de loi 33 —, nous avons été surpris de constater que le placement syndical était pointé du doigt de la main comme le principal instigateur des problèmes que connaîtrait le fonctionnement de l'industrie de la construction au Québec.

« Le placement syndical, peut-on lire à la page 8 du Rapport, nuit à l'image de l'industrie, à l'intérêt des donneurs d'ouvrage d'investir dans ces conditions, à la capacité concurrentielle des entreprises de construction... »

Puis, plus loin à la page 9, on stipule que le placement syndical *« a une influence négative sur la productivité dans les chantiers d'importance et, par ricochet, sur les coûts de production et la capacité concurrentielle des entreprises du Québec... »*.

Permettez-nous de nous dissocier de telles affirmations.

Dans le dernier *Rapport annuel de gestion 2010* de la Commission de la construction du Québec (CCQ), que la présidente-directrice générale Diane Lemieux a transmis le 17 juin dernier à la ministre du Travail, Lise Thériault, on peut lire ceci :

« Alors que plusieurs secteurs économiques traversent une période difficile, la croissance du secteur de la construction se poursuit, et ce, de manière quasi ininterrompue depuis 14 ans. » (Rapport, page 28 – nous soulignons).

En 2010, le nombre d'heures travaillées s'est accru de 8 % par rapport à 2009 et la valeur des travaux de construction, de 13 %. Au total, 152 740 salariés ont été actifs et il s'agit là du nombre le plus élevé depuis 34 ans!

« L'industrie de la construction joue un rôle déterminant dans l'économie du Québec, elle est un levier majeur de la création d'emploi et générerait 45,5 milliards de dollars en investissement en 2010, soit 14 % du PIB. Elle crée mensuellement près de 231 000 emplois directs, soit près d'un emploi sur 20 au Québec. » (Ibidem)

Sur le plan régional, des hausses importantes des heures travaillées ont été observées, particulièrement sur la Côte-Nord (+ 54 %), en Abitibi-Témiscamingue (+ 33 %), dans le Bas-Saint-Laurent-Gaspésie (+ 19 %) et au Saguenay – Lac-Saint-Jean (+ 17 %).

Dans une entrevue accordée en juillet à Lia Lévesque de la *Presse Canadienne*, André Martin, conseiller en relations publiques à la CCQ, estimait que l'industrie de la construction, qui roulait déjà à plein régime depuis quelques années, n'avait pas ralenti sa

cadence en 2011. On prévoyait même que le record de 155,8 millions d'heures de travail établi en 1975 devrait être fracassé dès l'an prochain.

Le porte-parole de la CCQ rappelait également que les perspectives d'emploi sont prometteuses pour les années à venir. Les entreprises de construction prévoient avoir besoin de 14 000 nouveaux travailleurs par année.

On peut aussi lire dans le rapport annuel de la CCQ des faits significatifs :

- La CCQ a obtenu en 2010 son meilleur bilan en matière de service à la clientèle depuis les 6 dernières années;
- Les organisations syndicales et patronales ont signé sans problème des ententes relatives au renouvellement des conventions collectives;
- La CCQ a réussi son pari d'améliorer la mobilité de la main-d'œuvre;
- Un consensus a été trouvé avec les divers partenaires syndicaux et patronaux sur les principes guidant la réforme du régime de gestion de la main-d'œuvre et de l'apprentissage;
- De nouveaux projets ont été mis sur pied afin de mieux contrer l'évasion fiscale, la fausse facturation et le blanchiment d'argent;
- La CCQ a réussi à améliorer la rapidité et la qualité des références de main-d'œuvre.

Nous comprenons donc à la fois que l'industrie de la construction se porte très bien au Québec et que le bilan que la CCQ fait de ses propres mandats est positif. Qu'il y ait place à l'amélioration va de soi, mais le tableau d'ensemble est loin d'être aussi sombre que les auteurs du rapport sur le fonctionnement de l'industrie le laissent croire et on peut s'interroger longuement sur les intentions de ceux que se proposent de le chambarder.

Notre compréhension est d'autant plus renforcée que plusieurs études, rapports ou statistiques la corroborent.

Pour l'Association de la construction du Québec, la performance et la croissance de l'économie du Québec ne peuvent être dissociées de l'industrie de la construction :

« En constante évolution, l'industrie de la construction ... continue, année après année, à jouer un rôle fondamental au sein de l'économie québécoise. (...)

En 2010, ce ne sont pas moins de 38 000 entreprises de construction générant plus de 210 000 emplois directs qui ont pris part à la réalisation de travaux d'une valeur de près de 41 milliards de dollars au Québec.

L'industrie de la construction est constituée principalement de petites entreprises. En 2010, seulement 8 % des employeurs comptaient plus de 10 salariés parmi leurs effectifs. Le volume d'activité varie en fonction de facteurs de nature économique, politique et démographique. Aussi, le marché de la construction est caractérisé par une demande qui suit des cycles très variables. Cette nature changeante s'explique par le fait que

l'industrie est à la fois affectée par des facteurs structurels et conjoncturels. Certains facteurs propres à la structure même de l'industrie de la construction, tels que son caractère temporaire et saisonnier, influent directement sur la demande de travail.» (Site Internet de l'ACQ)

On voit ici que les conditions d'une saine concurrence prévalent au sein d'une industrie qui influence directement la croissance économique du Québec, malgré la fluctuation que l'on peut observer en son sein.

On doit également constater qu'une telle situation est facilitée par un régime de relations de travail qui, modifié à l'occasion, a fait ses preuves au fil du temps.

« Centralisé et réglementé, ce régime vise entre autres à instaurer une certaine stabilité au sein d'une industrie on ne peut plus fluctuante. Comportant des avantages et des inconvénients, il a permis d'assurer à tous les travailleurs de la construction des conditions de travail relativement uniformes, facilitant ainsi la mobilité des salariés et des entreprises et une stabilité relative pour l'industrie, stabilité fort enviée par nos voisins canadiens. » (Idem, page 95 – nous soulignons).

Dans le *Rapport du groupe de travail des partenaires de l'industrie de la construction sur la machinerie de production* présenté par Jean Sexton au ministre du Travail Sam Hamad en février 2010, on peut lire ceci :

« En somme, le régime québécois de relations du travail dans la construction est unique et vise la paix industrielle. Cette paix relative fut atteinte pendant les quelque vingt dernières années. » (page 8)

Les auteurs Louis Delagrave et Jean-Luc Pilon, dans leur *Histoire des relations de travail dans la construction au Québec*¹ faisaient la même constatation. La paix industrielle étant pour ainsi dire assurée, les conditions sont gagnantes pour assurer une qualité exceptionnelle de la main-d'œuvre, qualité rendue possible par les programmes de formation professionnelle que nous avons mis de l'avant.

« Au Canada, selon Statistique Canada, la productivité des travailleurs québécois est non seulement la meilleure au pays, mais serait également supérieure que chez nos voisins du sud. » (idem, page 15).

Permettez-nous, donc, d'exprimer notre étonnement par rapport au constat selon lequel les donneurs d'ouvrage essuieraient des difficultés d'investissement ou que la capacité concurrentielle des entreprises serait mise à mal ou encore que l'importance de la formation professionnelle serait dévaluée, minant la productivité dans les chantiers et exerçant des pressions sur les coûts de production.

¹ Delagrave, Louis et Pilon, Jean-Luc, *Histoire des relations de travail dans la construction au Québec*, Les Presses de l'Université Laval, 2010, 260 pages.

Tout cela... à cause du système de placement syndical! Ce constat n'est pas crédible et n'est appuyé par aucun fait documenté, si ce n'est que par des déclarations de personnes intéressées.

Sur le plan économique, l'industrie se porte bien mais cela ne l'empêche pas d'être touchée par des problèmes d'une autre nature. Nous le disons haut et fort : oui, l'industrie de la construction connaît actuellement des problèmes de fonctionnement et ces problèmes portent les noms de collusion, de corruption et de travail au noir.

Le rapport produit par le groupe de travail « sur le fonctionnement de l'industrie de la construction » ignore complètement ces problèmes dont la gravité mine effectivement l'image et le fonctionnement de l'industrie. Le groupe de travail a fait le choix de faire du placement syndical le bouc émissaire de cette situation. Et il en a profité pour mettre un terme à la règle de représentation proportionnelle des diverses associations syndicales.

Nous qualifierons ce phénomène de « diversion » pour mieux éviter l'institution d'une véritable commission d'enquête sur l'octroi des contrats publics dans plusieurs secteurs d'activité économique (construction, informatique, génie-conseil, etc.) et pour mettre au pas les organisations syndicales majoritaires que les travailleurs et les travailleuses ont choisies librement comme leur représentant légitime.

Malheureusement, la ministre du Travail s'est laissé convaincre par les auteurs du rapport et a présenté un projet de loi qui reprend l'essentiel de leurs recommandations.

Nous présenterons maintenant nos commentaires sur ce projet de loi ainsi que nos recommandations.

PARTIE 2

Le projet de loi

a) Le placement syndical

Selon le rapport du groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction, « *le placement syndical de la main-d'œuvre et les abus qui en découlent doivent être interdits.* » (page 9) Lorsqu'on parle ici d'abus, on fait directement référence aux pratiques déloyales, dont celles d'intimidation.

D'emblée, nous ne nions pas que certains problèmes existent, mais à la lecture du rapport

Les plaintes en 2010

- La **CCQ** a reçu une trentaine de plaintes pour intimidations, représailles, menaces... pour un effectif de 152 000 travailleurs et travailleuses.
- Le commissaire à la **déontologie policière** a reçu près de 2 000 plaintes pour un effectif de 17 000 policiers.
- Le **Barreau du Québec** a reçu 1 407 demandes d'enquête. On compte 23 709 avocats.
- Le **Conseil de presse** a rendu 110 décisions relatives à des plaintes.
- Le **Collège des médecins** a reçu 2 982 demandes d'enquête pour 16 000 médecins.
- L'**Assemblée nationale** n'est pas en reste : nombreuses pourraient être les plaintes pour insultes, outrages ou échanges acrimonieux.

annuel de la CCQ, celle-ci n'a reçu qu'une trentaine de plaintes à travers le Québec l'an dernier, tant de la part de salariés que d'employeurs. (Voir encadré)

Nous tenons à porter à votre attention les statistiques sur les lésions attribuables à la violence en milieu de travail produites par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). On parle ici de violence psychique et physique et les cas de stress au travail ont été éliminés de ces statistiques. Voici, pour trois années, le milieu, le nombre et la fréquence des cas recensés.

Profession	2005		2007		2009	
	Nombre	Fréquence	Nombre	Fréquence	Nombre	Fréquence
Personnel de santé	418	23,1 %	466	25,8 %	532	32,2 %
Enseignants	284	15,7 %	285	15,8 %	242	14,7 %
Bâtiment	12	0,7 %	12	0,7 %	14	0,8 %
Ouvriers qualifiés	0	0,0 %	1	0,1 %	0	0,0 %

On constate ici que les secteurs de la santé et de l'éducation sont durement touchés par la violence en milieu de travail, contrairement au secteur du bâtiment et aux ouvriers qualifiés.

Nous sommes d'accord pour trouver les solutions qui s'imposent afin d'éradiquer les pratiques déloyales et nous notons au passage que les dispositions prévues jusqu'ici à la *Loi R-20* à cet égard, très sévères par ailleurs, n'ont pas été appliquées dans leur intégralité.

Mais de là à appuyer le nouveau système de référence de main-d'œuvre proposé dans le projet de loi, il y a loin de la coupe aux lèvres.

Tout d'abord, il faut reconnaître que les travailleurs et les travailleuses de la construction sont des salariés qui ont peu d'attache auprès d'un employeur en particulier. Au contraire, ils sont appelés à changer très souvent d'employeur et d'équipe de travail. Comme les auteurs du rapport Lesage le rappelaient, ils ont « naturellement » plus d'attachement à leur métier et à leur syndicat qu'aux employeurs.

Quelle qu'elle soit, une organisation syndicale est promise à la défense des intérêts de ses membres : défense et amélioration de leurs conditions de travail, maintien en emploi, formation professionnelle, etc. Cela est d'autant plus vrai lorsqu'il s'agit de syndicats de métiers et d'occupations qui regroupent des gens d'une occupation spécifique ou d'un métier donné.

Cela étant, ces organisations ont une connaissance pointue de l'ensemble de leurs membres, de leurs compétences et de leurs qualifications personnelles certes, mais aussi de leur statut d'emploi, de leur situation géographique, de leur mobilité et de leurs capacités.

Il est chose courante qu'un ou plusieurs employeurs aient besoin, la plupart du temps précipitamment, d'un type particulier de compétences et jusqu'ici, la meilleure manière d'y arriver est de s'adresser aux organisations qui en ont la meilleure connaissance, dans toutes les régions du Québec. Nos représentants syndicaux sont très souvent contactés le dimanche soir, à l'heure du souper, afin qu'ils puissent trouver les personnes dont a besoin un employeur... pour le lendemain matin. Cela est monnaie courante... mais non obligatoire. Les employeurs sont toujours complètement libres de recruter par d'autres moyens.

Il est facile de comprendre que lorsqu'un employeur arrive sur un nouveau chantier et parfois dans une autre région que la sienne, il cherche à contacter l'organisme qui a la meilleure connaissance de la main-d'œuvre sur le terrain, le syndicat, quelle que soit « l'étiquette » de ce dernier.

Nous croyons que le système actuel de placement syndical a fait ses preuves, d'autant plus qu'il couvre moins de 15 % du placement de la main-d'œuvre à travers tout le Québec.

Donner le contrôle du système de référence de la main-d'œuvre à la CCQ est selon nous un projet voué à l'échec sous plusieurs aspects.

Presque toutes les tentatives gouvernementales d'implanter des systèmes de fonctionnement informatisé ont connu des revers.

Il y a quelques semaines, on apprenait les difficultés rencontrées par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) d'implanter son nouveau système informatique (coûts multipliés par quatre, traitement inadéquat des dossiers, nombre de plaintes en montée exponentielle, etc.).

Le vérificateur général du Québec vient de qualifier d'échec le projet d'informatisation des dossiers médicaux au sein du système de santé. L'équipe d'experts de Renaud Lachance soutient en effet qu'aucun des paramètres de départ du projet *Dossier de santé du Québec*, lancé en 2006, ne sera respecté : ni les coûts, évalués à 563 millions \$ à l'origine et dont on peut penser qu'ils seront triplés, ni son échéancier, ni sa portée.

Le rapport du groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction affirme que la CCQ dispose déjà « *de tous les outils pour offrir un service moderne et à jour depuis plusieurs années.* » Comment expliquer que certains employeurs, ayant eu recours au service de référence de la CCQ, se soient vu référer des personnes décédées même après que cette dernière ait été avertie, des personnes dont les habilités ne correspondaient pas aux besoins spécifiques ou encore en nombre inférieur ou supérieur à celui stipulé?

Dans le système de santé, par exemple, ce sont les parties locales qui, quotidiennement, gèrent la liste de rappel des personnes (temporaires, à temps

partiel, sur appel) qui doivent travailler. Il ne viendrait pas à l'idée de personne de confier la gestion de cette liste de rappel à un organisme régional et encore moins national, tant la procédure est inappropriée et inapplicable.

Les travailleurs qui dépendent du placement, dans l'industrie de la construction, ont intérêt à mettre de l'avant leurs qualifications et leurs compétences. Aujourd'hui, de par le système en vigueur et comme nous l'avons déjà dit, les organisations syndicales ont une connaissance détaillée de chacun de leurs membres et de leurs capacités. Ces derniers, en retour, le savent fort bien et ont développé à ce sujet un lien de confiance.

Laissés à eux-mêmes, face à un appareil bureaucratisé, certains seront tentés de surévaluer leurs qualifications, afin d'avoir une chance d'employabilité. D'où le risque d'assister à une réaction en chaîne.

Est-ce qu'une équipe de fonctionnaires, n'ayant pas la connaissance du terrain, saura envoyer la bonne personne, au bon moment, sur le bon chantier? Poser la question, c'est y répondre! Plusieurs de nos représentants syndicaux nous signalent les difficultés qu'a la CCQ dans la gestion des cartes de compétence, dans la méconnaissance des métiers et occupations et dans la tenue à jour des personnes disponibles, embauchées ou mises à pied. Plusieurs salariés, référés actuellement par la CCQ, viennent nous trouver et se plaignent du fait qu'après trois semaines de travail, ils n'ont toujours pas été payés.

C'est une chose de se penser bon pour gérer mécaniquement une liste informatisée. C'en est toute une autre pour gérer les problèmes humains que cela peut entraîner.

Il s'agit de voir comment ça se passe dans nos dizaines de bureaux syndicaux à travers tout le Québec pour comprendre la complexité de la tâche. Par exemple, des heures de discussion sont nécessaires pour expliquer à tel ou tel travailleur pourquoi il n'a pas été choisi à cette étape-ci, que son tour viendra à un autre moment ou sur un autre chantier, ou qu'il ne correspond pas tout à fait aux exigences.

Même chose lorsqu'il s'agit d'exporter de la main-d'œuvre d'une région à une autre. Une série de considérations interviennent qui vont des préoccupations individuelles des personnes

Exemple du métro de Montréal

Un arrêt d'urgence survient dans le métro suite à un incendie, juste avant les vacances de la construction. L'entrepreneur a besoin d'une grosse équipe d'urgence. En l'absence du placement syndical, jamais le travail de réparation n'aurait pu être effectué aussi efficacement.

Exemple du coffrage

Un employeur a besoin d'un gars de coffrage. Il appelle le syndicat, qui lui explique qu'il a besoin de savoir de quel coffrage il s'agit : Duraforme, Ambro... il y en a 9 sortes. Pour des poutres, des conduits électriques ou autre chose? La CCQ réfère des gars de coffrage sans se préoccuper du besoin spécifique. C'est pareil dans tous les métiers.

Exemple

Un employeur a besoin d'électriciens au Saguenay mais le bassin de main-d'œuvre est vide. Il appelle le syndicat. Celui-ci s'arrange pour aller chercher la main-d'œuvre là où il n'y a pas d'activité en essayant d'éviter la chaise musicale (de Québec au Saguenay, de Montréal à Québec, etc.). La CCQ ne fait pas ce genre de référence.

concernées jusqu'aux préoccupations plus collectives, comme la situation et les intérêts économiques des régions en question et des marchés du travail locaux et régionaux. Les équipes syndicales sont bien aguerries lorsque vient le temps de gérer le placement de la main-d'œuvre dans une région « vide ».

Quand le chômage augmente — et on n'est pas à l'abri dans le contexte économique mondial que l'on connaît —, on est obligé de décupler notre travail de compréhension et d'information.

Ce n'est pas la CCQ et encore moins un ordinateur central qui pourra y arriver.

Les employeurs ont toujours eu la liberté d'embaucher directement la main-d'œuvre dont ils ont besoin et cela n'est pas étranger au fait que certains d'entre eux ont allègrement eu recours au travail au noir, payé en dessous de la table. Les organisations syndicales, à plusieurs occasions, ont agi à titre de « chien de garde » et réussi à empêcher une partie de ce travail au noir. En leur retirant le droit de faire de la référence directe de main-d'œuvre et de vérifier, sur les chantiers, le statut des salariés embauchés (article 61.2, paragraphe 5.2), le projet de loi vient d'élargir les possibilités de travail au noir. Le projet de loi entend encadrer étroitement le rôle des associations syndicales dans le fonctionnement, mais il est plutôt silencieux sur celui des employeurs.

De la même manière, au paragraphe 5.3 de l'article 61.2, on vient d'empêcher les parties de convenir qu'elles peuvent intervenir auprès de la Commission pour toute question relative au placement de la main-d'œuvre.

Non seulement on veut nous enlever le placement direct de main-d'œuvre, mais on veut carrément nous empêcher de protéger et de défendre nos membres!

Nous sommes convaincus, à la FTQ, que la CCQ est un organisme efficace dans la plupart de ses activités. Mais pour bien fonctionner, elle se doit de conserver la confiance des parties. En se lançant dans une activité où elle ne pourra pas gérer l'ensemble des problèmes, et plus spécifiquement les problèmes humains, elle risque presque à coup sûr de briser ce lien de confiance.

Offrir aux employeurs une liste où ils pourront « piger » comme bon leur semble ouvre de plus toute grande la porte à la discrimination. Ils pourront toujours refuser d'embaucher les plus âgés, les femmes, les minorités visibles, les autochtones ou les victimes d'accidents de travail qui cherchent à reprendre le travail. Nous avons déjà suffisamment de difficulté à ce sujet. La CCQ saura-t-elle se doter des moyens appropriés de vérification de la bonne conduite des employeurs?

Voyons par ailleurs ce que le spécialiste en relations industrielles Jean Sexton disait sur le placement syndical, le 13 septembre dernier, à l'émission Estrie-Express de Radio-Canada :

« Le placement syndical, il est nécessaire et il est même essentiel. Des chantiers de construction opèrent en succession de métiers. Il est important pour les donneurs d'ouvrage, privés ou publics, qu'un métier donné, quand il doit entrer sur un chantier de construction, entre au moment prévu. C'est pas fonctionnel et c'est pas pratique de vouloir éliminer le placement puis surtout de donner ça à une bureaucratie croissante qui s'appelle la CCQ, qui elle, n'a pas l'information pointue nécessaire pour faire du placement réel. (...)

Exemple : un entrepreneur a besoin d'un menuisier. Mais il y a un menuisier de forme, un menuisier de « rough », un menuisier de finition, un menuisier d'escalier. La CCQ va envoyer à l'entrepreneur demandant une liste de 5 à 10 personnes. À partir de là l'entrepreneur doit courir après les personnes dont les noms et les coordonnées apparaissent sur la liste qui lui est fournie pour réaliser que ce n'est pas un menuisier de finition, d'escalier ou de forme dont il a besoin... Ou encore qu'il travaille déjà ou encore qu'il est mort. « (Notre transcription)

Ajoutons à cela la difficulté quotidienne de gérer l'implantation d'un nouveau système informatique bureaucratisé, et nous obtenons un cocktail indigeste.

Si le problème des pratiques déloyales existe, il faut s'attaquer à lui particulièrement et trouver une solution qui y réponde spécifiquement plutôt que de chambarder un système qui fonctionne bien dans son ensemble.

Et si le problème est, comme l'évoquait madame Diane Lemieux dans une entrevue accordée le 8 octobre dernier au journal *Les Affaires*, le manque de collaboration des « donneurs d'ouvrage », qu'on cerne le vrai problème et qu'on le résolve!

« ... comment régler le problème que représentent ces 40 % de donneurs d'ouvrage qui ne transmettent pas les informations sur les employés qu'ils engagent ou mettent à pied? Employeurs, reprenez vos responsabilités! »

À ce sujet, par contre, nous notons, dans le dernier *Rapport annuel de gestion* de la CCQ, que l'objectif stratégique d'améliorer la rapidité et la qualité des références de main-d'œuvre a été atteint. Bien sûr, il reste du chemin à accomplir mais si nous sommes sur la bonne voie, restons-y!

On ne saurait accuser le système de placement syndical, qui touche moins de 15 % des embauches, d'être responsable des 40 % des employeurs qui ne transmettent pas les informations (et non des donneurs d'ouvrage comme le dit Madame Lemieux). Quand même!

Nous croyons résolument que les problèmes auxquels nous sommes confrontés peuvent trouver les solutions appropriées.

RECOMMANDATIONS

- Que les associations visées par les paragraphes a) et b) du premier alinéa de l'article 1 puissent maintenir un service de référence de main-d'œuvre si elle est titulaire d'un permis délivré à cette fin. [Dans le cas de la FTQ-Construction, il s'agit de ses 17 syndicats affiliés.]
- Que les associations détenant ainsi un permis de référence puissent fournir aux employeurs des candidats salariés qualifiés pour répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs.
- Qu'un rapport soit transmis au plus tard le 15^e jour de chaque mois à la Commission de la construction du Québec par les associations détenant un permis de référence sur toutes les activités de référence de main-d'œuvre au cours du mois précédent.
- Que des règles de gouvernance et un code d'éthique soient élaborés par les parties aux fins de référence de la main-d'œuvre.
- Que l'alinéa 5.2 de l'article 61.2 du projet de loi 33 soit retiré. Cet alinéa vise à empêcher une association d'exiger un document d'un salarié, c'est-à-dire de vérifier si les personnes embauchées travaillent légalement.

b) La gouvernance

Le projet de loi propose de modifier les règles de gouvernance au sein de la CCQ, entre autres en modifiant la composition du conseil d'administration et de divers comités de la Commission (par exemple celui sur la formation ou celui sur les avantages sociaux).

L'existence du pluralisme syndical au sein de l'industrie de la construction pose nécessairement la question des règles qui doivent présider à un fonctionnement démocratique des lieux de décision et de consultation.

Dans l'industrie de la construction, la notion de représentativité des associations syndicales remplace la notion d'accréditation et contrairement au Code du travail qui repose sur la notion de monopole de représentation, le pluralisme syndical fait en sorte que toutes les associations représentatives continuent à exister après la tenue du scrutin. Dans les autres secteurs, celui qui a obtenu le plus de votes a le monopole syndical.

Comme le note le rapport de gestion de la CCQ, la représentation syndicale au sein de divers comités est établie en fonction de la représentativité de chaque association.

À l'heure actuelle, la répartition intersyndicale entre les diverses associations s'établit de la manière suivante :

FTQ-Construction	44 %	des membres
CPQMC-I	25 %	des membres
CSD	14 %	des membres
CSN	10 %	des membres
SQC	7 %	des membres

À elles seules, les deux plus importantes organisations regroupent quelque 70 % des syndiqués de l'industrie et les trois organisations minoritaires, quelque 30 %. Il nous apparaît tout à fait normal qu'en termes de représentation, la règle de la proportionnalité soit respectée. C'est là l'un des principes élémentaires de fonctionnement de toute instance démocratique.

Donner une voix égale à chacune des organisations syndicales, comme le projet de loi le prévoit, est contraire à ce principe élémentaire. Qui plus est, en admettant des positions divergentes entre les organisations syndicales minoritaires d'un côté, et les organisations syndicales majoritaires de l'autre, le projet de loi vient de donner préséance à la minorité. Cela ne peut pas tenir la route.

« *Il faut accepter la démocratie* », a dit le premier ministre Jean Charest le 8 octobre dernier, en s'adressant aux syndiqués de la construction mécontents de son projet de loi.

Pour nous, accepter la démocratie, ce n'est pas un mot creux, c'est aussi accepter ses règles de fonctionnement. La proposition de modification de la représentation syndicale au sein du conseil d'administration de la CCQ ainsi que sur certains comités est une entorse claire et nette aux règles de la démocratie. Comment accepter qu'en cas de désaccord, le tiers puisse l'emporter sur les deux tiers?

On ne connaît aucun pays démocratique où l'on se permettrait aussi impunément de bafouer la règle de la majorité absolue! Ce qui est la règle à l'Assemblée nationale ne le serait pas pour les travailleurs de la construction?

Le 7 octobre dernier, dans une entrevue à Sébastien Bovet, au téléjournal de Radio-Canada, l'ex-ministre du Travail Jean Curnoyer disait ne pas s'étonner du fait que la FTQ se sente heurtée par cette modification.

« *Ça m'étonne pas du tout, parce que normalement, quand tu représentes 70 %, tu t'attends à détenir 70 % du pouvoir. [...] Là, on donne à chacun des trois petits syndicats... le droit de dire non à la majorité.* » (Verbatim produit par Communication Demo).

Comme le pluralisme syndical existe dans l'industrie de la construction, contrairement à d'autres industries, il est normal, pour lui, que les syndicats aient « *une valeur proportionnelle au nombre des membres qu'ils ont.* »

Vous comprendrez que nous partageons complètement l'opinion de Jean Curnoyer, qui est loin d'être à la remorque du discours syndical.

Nous nous interrogeons aussi sur l'opportunité d'introduire la participation de quatre membres indépendants au conseil d'administration, en lieu et place des quatre représentants gouvernementaux qui avaient un intérêt direct vis-à-vis l'industrie de la construction. Nous avons un conseil forgé aux valeurs du paritarisme et qui n'a jamais connu de problème de fonctionnement. Pourquoi changer un système gagnant? Pourquoi y associer des personnes « indépendantes » du milieu, c'est-à-dire des personnes qui ne connaissent rien à l'industrie et qui commenceront à s'y connaître une fois leur mandat terminé!

RECOMMANDATIONS

- Que la composition actuelle du conseil d'administration soit maintenue, en y ajoutant un membre du côté syndical représentant le Syndicat québécois de la construction et un membre du côté patronal représentant les employeurs spécialisés autres que ceux représentés par une corporation.
- Qu'il en soit de même pour l'ensemble des comités où la règle de représentation proportionnelle est de mise, dont le comité sur la formation et celui sur les avantages sociaux.

c) Le processus de négociation

Citons d'entrée de jeu les observations du rapport du groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction :

« Au cours des consultations, aucun intervenant n'a signalé de problèmes structurels majeurs au régime de négociation des conventions collectives. » (page 17 – nous soulignons)

Le projet de loi remet également en cause la règle démocratique qui prévalait à la ratification des conventions collectives, exigeant l'approbation d'une ou plusieurs associations représentatives des personnes visées à un degré de plus de 50 %.

Désormais, il faudra l'approbation d'un minimum de trois organisations pour qu'une convention collective ou des ententes de différentes natures soient ratifiées, à la condition que ces organisations représentent toujours un degré de plus de 50 % des personnes visées. À toutes fins pratiques, cela donne un droit de veto à l'une des trois organisations très minoritaires qui pourrait ainsi imposer le règne de la minorité sur la démocratie. Ici, ce n'est plus un tiers qui peut avoir raison sur les deux tiers, c'est une organisation d'à peine un dixième! On ne peut même plus appeler cela une entorse à la démocratie, tellement c'est grossier. Cela revient à dire aux associations représentant la grande majorité qu'elles n'ont le droit de négocier que si elles reçoivent l'appui d'une petite association minoritaire. C'est l'envers du bon sens et on dirait qu'on veut nous ramener 40

ans en arrière, où l'impossibilité de conclure des conventions collectives paralysait l'activité.

Considérant l'explosion actuelle des travaux de construction, le gouvernement a-t-il intérêt à se retrouver dans une situation où l'industrie serait paralysée en raison de sa propre incurie, de son insouciance ou de son incompétence?

Dans une entrevue accordée à l'animateur Paul Houde, sur les ondes de CHMP-FM le 7 octobre dernier, Jean Cournoyer, ancien ministre du Travail, expliquait qu'à son époque, l'ensemble des organisations syndicales et patronales devaient faire consensus pour signer une convention collective. Il expliquait qu'il suffisait qu'une seule association, du côté syndical ou du côté patronal, ne soit pas d'accord, pour qu'on se retrouve dans l'impasse, incapable de régler quoi que ce soit...

« C'est que ça prenait [l'unanimité] du côté syndical et du côté patronal, pour signer une convention collective... bien, il y avait Michel Chartrand, de la CSN, qui n'en voulait pas pantoute... Ce que j'ai fait, moi, ça a été de faire en sorte que ce soit la majorité qui décide. La majorité, c'est-à-dire que si tu représentes tant de pour cent de travailleurs, t'as un droit égal à tant de pour cent... Très succinctement, j'ai fait que ce soit la proportionnalité, selon leur représentativité... »

Commentant le projet de la ministre Thériault de modifier les règles de représentativité et de ratification des conventions collectives, Jean Cournoyer s'est clairement exprimé :

« Ça veut dire qu'elle transfère le pouvoir de la majorité sur les épaules de l'un ou l'autre des trois syndicats d'en bas. [...] Cette partie-là n'est pas défendable, démocratiquement. » (Verbatim produit par Communication Demo).

Permettez-nous une fois de plus de vous dire que nous partageons à nouveau l'analyse de l'ex-ministre du Travail et que nous recommanderons, à ce sujet le statu quo.

Nous sommes aussi très inquiets de l'obligation qui est faite de consulter les grands donneurs d'ouvrage avant et tout au cours du processus de négociation. Les associations syndicales et patronales ont toujours négocié de bonne foi les conditions de travail des travailleurs et des travailleuses de la construction sur la base de leurs intérêts respectifs. Ils ne l'ont jamais fait à partir des intérêts pécuniaires des grands donneurs d'ouvrage, qu'il s'agisse des opportunités d'investissement ou du rendement promis aux actionnaires.

Nous le répétons : « **aucun intervenant n'a signalé de problème majeur** » au groupe de travail mis sur pied par la ministre du Travail. Les associations patronales ont toujours eu le loisir de consulter les donneurs d'ouvrage. Les associations syndicales ont toujours eu le droit d'être présentes et de soumettre

des demandes lors des négociations. Où est le problème??? Pourquoi faire compliquer quand on peut faire simple?

RECOMMANDATION

- Que le statu quo soit respecté quant au fonctionnement des négociations.

d) Fonds de formation et d'indemnisation

On ne peut que s'offusquer des propositions relatives à l'institution des fonds de formation et d'indemnisation et au pouvoir du gouvernement d'établir les conditions et les modalités de fonctionnement de ces fonds, dont le niveau des cotisations et des règles d'administration et de placement.

Depuis plusieurs années, les parties ont négocié en bonne et due forme les dispositions du fonds de formation de la main-d'œuvre. Nous y avons accumulé des sommes importantes afin d'en assurer la pérennité et les choses tournent rondement. L'an dernier, plus de 20 000 travailleuses et travailleurs ont suivi une activité de perfectionnement grâce au fonds. Nous avons développé plusieurs outils de formation dont certains ont été rendus disponibles dans le système public d'éducation.

Notre expertise est telle qu'il n'y a personne pour nier le niveau inégalé de la qualité d'une main-d'œuvre recherchée à travers le monde. Le premier ministre Jean Charest en a fait l'éloge au *Forum sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction* en 2006.²

Unité mobile de formation

Le comité de gestion approuve l'octroi d'une somme de 700 000 \$ pour la construction d'une unité mobile de formation à travers le Québec. La CCQ, chargée de la réalisation du projet, néglige certains aspects.

Après une inauguration joyeuse, avec maire, ministre et tutti quanti... on se rend compte que l'unité est trop large, trop longue, qu'elle ne pourra rouler sans la présence d'escorte routière et qu'en période de dégel, elle sera immobilisée ...! Elle est en train de crouler sur un terrain vacant.

Encore une fois, pourquoi court-circuiter un système gagnant? Qu'y a-t-il derrière la volonté de mettre la main sur un fonds librement négocié entre les parties? Pourquoi donner à la CCQ encore plus de travail à abattre alors qu'elle n'arrive pas à parfaire correctement ses mandats actuels? D'autant plus que le groupe de travail recommandait seulement « *que la CCQ et les fonds s'entendent rapidement sur une formule de reddition de comptes* »...

RECOMMANDATIONS

- De mettre en application les recommandations du comité de travail concernant le fonds de formation.

² Les textes présentés à ce *Forum*, autrefois disponibles sur le site de la CCQ, ne le sont plus. Dommage!

- Que le statu quo soit respecté quant au fonctionnement actuel concernant le fonds d'indemnisation.

e) **Dispositions du Code du travail**

Le projet de loi propose d'ajouter, à l'article 27 de la loi un paragraphe stipulant que les articles 47.2 et 47.3 du Code du travail s'appliquent aux associations de salariés de l'industrie de la construction.

Le 18 mai 2010, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTMO) transmettait au ministre du Travail Sam Hamad un avis adopté à l'unanimité concernant l'article 47.2 du Code du travail demandant la révision du processus de traitement des plaintes à la lumière des constats suivants :

- nombre élevé de plaintes;
- taux de succès faible (moins de 10 % des plaintes accueillies);
- interpellation des syndicats et des employeurs;
- non-représentation des salariés portant plainte;
- confusion chez les plaignants entre recours et portée de ces derniers;
- grand déploiement des ressources de la Commission des relations de travail;
- recours en pratique inopérant de par le traitement des requêtes en rejet sommaire.

De la même façon, le CCTMO demandait une révision de l'article 47.3, notamment en ce qui concerne le délai de six mois pour porter plainte, constatant qu'il en résultait une instabilité et un effet sclérosant sur les relations du travail. Il estimait essentiel que la perspective des rapports collectifs de travail soit au centre de la réflexion.

On ne comprend pas, dans ce contexte, que la ministre du Travail propose un tel amendement à la loi, alors qu'aucune modification n'est intervenue au Code et qu'une telle proposition aura pour effet d'alourdir un processus déjà trop pesant.

Quant à la possibilité, pour un salarié, de choisir une nouvelle association 30 jours après que la Commission des relations de travail (CRT) ait rendu une décision suivant une plainte, elle amplifiera les problèmes liés aux recours pour plaintes. On n'a qu'à imaginer le trafic des personnes mécontentes pour un quelconque motif, les bravades, les « on-dit », les sollicitations... On est en train d'instituer un système de maraudage ouvert à l'année longue! C'est inacceptable, en plus de judiciairiser encore plus un système de relations de travail déjà lourd pour la CRT.

RECOMMANDATION

- Que le statu quo soit respecté à l'article 27 de la Loi et que soit retiré le troisième paragraphe proposé.

f) **Publication des états financiers**

Le nouvel article 93.1 proposé stipule que les associations syndicales devraient publier ses états financiers sur leur site Internet, en remettre gratuitement une copie au membre qui en fait la demande et en transmettre copie au ministre pour publication sur le site Internet du ministère du Travail.

Nous ne pouvons en aucun cas avaliser telle proposition. Il va sans dire que cela va bien au-delà de ce qui est prévu au *Code du travail*, qui impose à une association accréditée l'obligation de divulguer annuellement à ses membres ses états financiers et d'en remettre une copie gratuitement au membre qui en fait la demande, un point c'est tout.

Imaginons seulement les conséquences de la divulgation publique des avoirs financiers d'une association syndicale sur ses stratégies d'implantation, d'actions et d'interventions projetées, de maraudage, etc.

RECOMMANDATION

- Que les références à la publication des états financiers sur les sites Internet des associations syndicales et du ministère du Travail prévues au deuxième paragraphe de l'article 93.1 soient biffées.

g) **Juridiction des métiers et occupations**

Jusqu'ici, c'étaient les parties syndicales et patronales qui s'occupaient de la juridiction des métiers et des occupations, et de leur définition. Le gouvernement entend dorénavant déterminer les activités comprises dans un métier ou dans une occupation spécialisée. Nous ne comprenons pas cette intervention plus grande du gouvernement dans un domaine où les parties sont toujours parvenues à s'entendre. Le groupe de travail, d'ailleurs, n'a formulé aucune recommandation dans ce sens.

RECOMMANDATION

- Biffer le paragraphe 8.8 proposé à l'article 123.

CONCLUSION

Voilà, pour l'essentiel, les remarques et les recommandations que nous avons à vous communiquer sur le projet de loi 33.

Vous aurez vite compris le profond désaccord que nous éprouvons envers un projet de loi qui, à notre avis, est source d'une multiplication certaine des problèmes qui concerneront, de près ou de loin, la référence et le placement de la main-d'œuvre. Problèmes de gestion, certes, pour la Commission de la construction du Québec qui risque de s'enliser et de se discréditer. Mais problèmes à l'échelle humaine également, pour des travailleurs et des

travailleuses qui ne pourront à peu près plus compter sur l'aide de leurs organisations syndicales, tant on aura dilué leur rôle et leurs responsabilités.

Nous vous l'avons dit d'entrée de jeu, nous reconnaissons que certaines pratiques doivent être corrigées et nous sommes convaincus qu'un meilleur encadrement et que l'application des sanctions déjà prévues à la loi auraient vite fait de les éradiquer.

Nous sommes plutôt devant un projet de loi qui transforme de fond en comble un système envié jusqu'à l'étranger et qui, pis encore, érige le règne de la minorité sur la majorité, bafouant les principes et les règles élémentaires de la démocratie.

Nous sommes aussi devant un projet de loi qui remet en question les valeurs du paritarisme qui ont animé jusqu'ici le fonctionnement de la Commission de la construction du Québec, en même temps qu'il permet au gouvernement de s'immiscer davantage dans sa réglementation.

Nous avons participé de bonne foi à cette commission parlementaire, mais vous êtes vous-mêmes les témoins de la précipitation de son organisation. Nous avons été convoqués dans un délai d'à peine six jours, on ne nous a imparti aucun délai raisonnable pour la préparation de ce mémoire et ni les députés ni les membres de cette commission n'ont eu le temps nécessaire pour prendre connaissance de ces mémoires.

Dans ce contexte, nous vous avons certes présenté des recommandations qui nous semblent incontournables mais nous croyons sincèrement qu'il vaudrait mieux retirer ce projet de loi et refaire les travaux au sein d'un comité vraiment représentatif des parties syndicales, patronales et gouvernementale.

Nous osons croire que les membres de la présente Commission sauront entendre la rationalité et la justesse de nos propos et que son rapport à l'Assemblée nationale en sera un témoin éloquent.

RECOMMANDATION

- Que le gouvernement mette sur pied un comité représentatif de l'industrie de la construction, formé de représentants des associations patronales et syndicales ainsi que du gouvernement, afin de faire un portrait documenté du fonctionnement de l'industrie de la construction, d'étudier les points forts de l'industrie ainsi que ses points faibles, et de faire les recommandations qui s'imposent.

Montréal, le 26 octobre 2011

MA/av

sepb-574