



**Confédération  
des syndicats nationaux**

Commentaires de la  
Confédération des syndicats nationaux  
et de la CSN-Construction

dans le cadre de la consultation sur l'industrie  
de la construction au Québec

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre  
(CCTM)  
Montréal, le 13 juillet 2011



Confédération des syndicats nationaux (CSN)  
1601, avenue De Lorimier  
Montréal (Québec)  
Canada H2K 4M5  
Téléphone : 514 598-2271  
Télécopieur : 514 598-2252  
Web : [www.csn.qc.ca](http://www.csn.qc.ca)



## Table des matières

Présentation de la CSN.....	7
Introduction.....	9
L'amélioration de la gouvernance de la CCQ.....	11
L'encadrement du placement de la main-d'œuvre.....	13
Le système de votation.....	15
Le système actuel favorise-t-il l'exercice des droits démocratiques des travailleurs?.....	16
Le régime de négociation des conventions collectives.....	18
La transparence et la reddition de comptes des associations patronales et syndicales.....	20
Les mécanismes de révision de la juridiction des métiers.....	22
Le régime de qualification de la main-d'œuvre.....	23
Conclusion.....	27



## ***Présentation de la CSN***

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale qui regroupe environ 2100 syndicats représentant plus de 300 000 membres répartis sur le territoire québécois et regroupés sur une base sectorielle et régionale. La CSN œuvre pour une société solidaire, démocratique, juste, équitable et durable et, à ce titre, elle s'engage dans plusieurs débats qui animent la société québécoise. La CSN-Construction regroupe 13 syndicats régionaux représentant près de 20 000 travailleurs et travailleuses occupant les différents métiers et occupations de l'industrie de la construction.

La CSN et la CSN-Construction se sont toujours fait un devoir de participer aux différentes consultations touchant l'industrie de la construction. À travers les différentes recommandations soumises et mécanismes suggérés, nous retrouvons une constance dans les positions développées. Elles reposent, entre autres, sur les principes suivants : l'élimination de l'intimidation et de l'exclusion; l'affirmation du pluralisme syndical; le respect des compétences professionnelles; le droit à la libre négociation; la priorité régionale d'embauche; les règles de mise à pied et de rappel au travail.

Notre participation à cette présente consultation s'inscrit dans cette volonté, maintes fois exprimée, que les salarié-es de la construction travaillent dans un milieu sain, dans le respect des ententes signées par les parties lors des négociations et des règles de santé et sécurité du travail, un milieu où il est possible de *gagner sa vie* honnêtement sans subir de l'intimidation, du harcèlement et de l'exclusion. Nous vous remercions de l'opportunité qui nous est offerte pour exprimer notre point de vue sur les thèmes de cette consultation. Nous espérons que notre contribution sera utile aux membres de l'équipe de travail et que les recommandations de cette consultation atteindront les objectifs qui nous ont toujours guidés soit le respect et l'amélioration des conditions de travail des travailleurs et travailleuses de ce secteur.





## ***Introduction***

Depuis l'adoption de la Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction (1968), ce secteur d'activité économique est régi par un cadre juridique particulier en matière de relations du travail. Celui-ci tient compte des principales caractéristiques toujours présentes dans cette industrie, dont les facteurs de production qui se déplacent là où le produit est consommé; les projets de durée limitée; une grande instabilité liée au travail saisonnier des travailleurs; l'enchaînement des métiers, des occupations et des entrepreneurs sur un chantier; les travailleurs et les travailleuses qui changent souvent d'employeurs; la multiplication des petites entreprises; la liberté pour les travailleurs et les travailleuses d'appartenir à l'organisation syndicale de leur choix.

À travers le temps, l'industrie de la construction a traversé des crises, certaines plus douloureuses que d'autres. Rappelons-nous celle qui a marqué le Québec, relativement aux événements de la Baie-James, ayant donné lieu à la mise sur pied de la Commission d'enquête sur l'exercice de la liberté d'action syndicale dans l'industrie de la construction mieux connu sous le nom de la Commission Cliche. Cent trente-quatre recommandations dont plusieurs concernaient l'encadrement du placement dans cette industrie ont fait l'objet d'un rapport. Les principales recommandations retenues ont été la tenue d'un scrutin secret pour les décisions concernant l'exercice du droit de grève et l'entérinement des conventions collectives négociées, un encadrement pour la période d'allégeance syndicale et la création de l'Office de la construction.

Dans la foulée de la Commission Cliche, le gouvernement québécois a créé en 1977 le Comité d'étude et de révision de la Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction (CERLIC). Une partie de son mandat portait sur les problèmes relatifs aux organismes administratifs de la construction, aux mécanismes de négociation, au droit de grève et de lock-out, aux délégués de chantier et aux régimes des avantages sociaux. À la suite du rapport du comité, il y a eu l'adoption de la loi 52 qui modifiait les modalités de vote d'adhésion syndicale, instaurait la présomption de vote et limitait la reconnaissance des associations syndicales à quatre.

En 1990, il y a eu la Commission Picard-Sexton sur la stabilisation du revenu et de l'emploi des travailleurs de l'industrie de la construction. La Commission recommandait, entre autres, un régime de prestation supplémentaire d'assurance-chômage, une révision du champ de compétence des métiers, une amélioration de la formation professionnelle et du perfectionnement des travailleurs et des mesures pour contrer le travail clandestin, ce qui a mené à la création du Fonds de formation de l'industrie de la construction.

La dernière en date (2005), la Commission d'enquête sur les dépassements de coûts et de délais du chantier de la Société Papiers Gaspésia de Chandler qui a eu pour mandat d'examiner la productivité des travailleurs de la construction et l'ensemble du processus régissant les intervenants sur ce chantier, notamment les entrepreneurs, les travailleurs de la construction et leurs représentants et le gestionnaire du chantier, relativement au cadre législatif et règlementaire de la construction. De cette commission a résulté la loi 135 qui a élargi la portée des interdictions relatives à l'intimidation ou à la discrimination à l'égard de toute personne ou association.

Depuis les années 1970, l'industrie de la construction s'est donné des règles et des moyens afin que ce secteur économique vital au Québec soit plus discipliné, plus civilisé sur le plan des relations de travail et plus moderne au plan de la formation et de la qualification. Malgré cela, la situation actuelle nécessite des changements quant aux règles de placement et à l'exercice de liberté d'action syndicale.

Même si d'éventuelles modifications à la Loi sur les relations de travail, à la formation professionnelle, à la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction et à la gouvernance de la CCQ viennent corriger un certain nombre de problèmes, nous sommes convaincus que cela ne serait pas suffisant pour enrayer les problèmes qui ont un impact majeur sur les finances publiques, le respect des conditions de travail et des règles de santé et de sécurité du travail, ainsi que sur la qualité des constructions. Notons, à ce titre, le travail non déclaré, les pratiques de collusion et de corruption dans l'octroi de contrats et la présence d'organisations criminelles dans cette industrie. Ces réalités exigent une réforme beaucoup plus profonde et l'introduction de mécanismes de contrôle et de surveillance des activités pour véritablement assainir cette industrie. Nous réitérons que, dans les circonstances, une enquête publique et indépendante demeure la solution pour faire toute la lumière sur ce secteur vital pour le Québec afin d'y apporter les changements nécessaires.

## ***L'amélioration de la gouvernance de la CCQ***

En 1986, le gouvernement québécois a créé la Commission de la construction du Québec (CCQ) en adoptant la loi 119. Cette loi a conduit à une refonte administrative en profondeur de l'organisme qui encadrait l'industrie de la construction, soit l'Office de la construction. Un des principaux changements fut la création d'un conseil d'administration tripartite de 13 membres : 4 d'associations syndicales, 4 d'associations patronales, 4 représentants gouvernementaux et un président nommé par le gouvernement.

Puis, en 1995, le gouvernement adoptait la loi 46 qui modifiait le conseil d'administration de la CCQ en augmentant la représentation syndicale et patronale de deux membres chacune. Cette modification a renforcé le rôle des deux principaux acteurs soit les associations syndicales et patronales au sein du conseil d'administration de la Commission.

Ainsi, depuis plus de 25 ans, cet équilibre de représentativité syndicale et patronale a permis à la CCQ d'améliorer les relations de travail. Nous croyons important de maintenir cet équilibre non seulement au conseil d'administration de la CCQ, mais expressément dans les comités mis en place pour assurer de saines relations de travail et le bon fonctionnement de ce secteur d'activité. Rompre celui-ci ne pourrait que nuire à l'industrie de la construction.

S'il faut moderniser les règles de gouvernance de la CCQ, elles doivent respecter des objectifs de transparence, d'imputabilité, d'efficacité et d'efficience. Elles devraient s'inspirer de certains principes et règles de la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État, notamment la séparation des fonctions du président du conseil d'administration et du président-directeur général de l'organisme ainsi que la mise sur pied d'un comité de gouvernance et d'éthique. Ce dernier verrait à l'élaboration de règles de gouvernance et à la révision d'un code d'éthique applicable aux membres du conseil d'administration et à l'ensemble du personnel de la Commission de la construction. De plus, ces règles doivent permettre à la Commission de s'assurer que les comités prévus à la loi R-20 exercent adéquatement leurs fonctions.

- ***Doit-on revoir la composition du conseil d'administration de la CCQ, notamment afin d'y prévoir un rôle accru de tiers indépendants? Doit-on permettre une meilleure représentation de toutes les composantes de l'industrie au conseil d'administration? 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? 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?***<sup>1</sup>

La CCQ, financée par une cotisation de la masse salariale auprès des travailleurs, des employeurs et des entrepreneurs autonomes, est une entité juridique dont la mission première est d'assurer le respect des conventions collectives sectorielles, de lutter contre le travail non déclaré, de créer et de maintenir un niveau de compétence élevé de la main-d'œuvre, de faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, d'administrer les régimes négociés et les fonds voués aux programmes. Son rôle est essentiellement relié à l'application des conventions collectives et au maintien de saines relations de travail dans l'industrie de la construction. Comme il a été mentionné plus haut, le conseil d'administration de la CCQ est tripartite. On y retrouve une représentation égale de représentants patronaux et syndicaux. Cette représentation constitue la majorité des membres du conseil et elle doit être maintenue.

Dans les fiches de consultation, on se questionne sur la possibilité d'élargir le conseil d'administration aux donneurs d'ouvrage qu'ils proviennent d'organismes publics ou d'entreprises privées. Mais de qui parle-t-on au juste? Du gouvernement du Québec, des municipalités, des firmes d'ingénierie, des entreprises, etc. Ces tiers exercent déjà une très forte pression sur l'industrie de la construction par leur appel d'offres et la quête du plus bas soumissionnaire, forçant le travail clandestin dans certains cas. Il faut relire le rapport d'enquête sur la Société Papiers Gaspésia pour comprendre le rôle d'un donneur d'ouvrage sur un chantier afin d'anticiper celui qu'il assumerait au conseil d'administration de la Commission. Nous ne croyons pas que leur concéder un siège au conseil d'administration faciliterait une meilleure gestion de la CCQ, bien au contraire.

En revanche, nous sommes favorables à la participation d'autres acteurs reconnus et impliqués dans la négociation au conseil d'administration et dans l'application des conventions collectives sectorielles. À ce titre, le Syndicat québécois de la construction devrait être représenté au conseil

---

<sup>1</sup> Toutes les questions en gras et en italique sont tirées du document de consultation sur l'industrie de la construction au Québec.

d'administration de la CCQ. Pour ce faire, nous ne croyons pas qu'il soit nécessaire d'accroître le nombre de représentants syndicaux, mais si cette avenue était considérée, un ajout à la représentation patronale devrait être envisagé. C'est la représentativité des associations patronales et syndicales, telle que décrite dans la loi R-20 qui doit nous guider quant à la composition du conseil d'administration et à la distribution des postes.

Quant à la durée du mandat des administrateurs, la loi R-20 prévoit qu'elle est de cinq ans, sans limite de renouvellement. Nous estimons qu'il n'est pas nécessaire de modifier la loi sur ce volet. Il revient aux organisations syndicales et patronales de recommander au gouvernement les personnes qu'elles jugent les plus aptes à les représenter, indépendamment du nombre de mandats au conseil d'administration.

- ***Quel rôle devrait jouer la CCQ dans l'administration des fonds de formation? Le nombre de comités paritaires en place à la CCQ et le nombre de personnes impliquées sont-ils adéquats?***

Il nous apparaît essentiel de maintenir le paritarisme pour gouverner les différents comités au sein de la Commission. Ces lieux de consensus permettent, entre autres, aux acteurs de l'industrie d'estimer les besoins de main-d'œuvre et de formation, d'opérationnaliser les mécanismes prévus dans les conventions collectives et de gérer les différents fonds qui leur sont confiés. Au fil des ans, les parties syndicale et patronale se sont donné des moyens pour mieux répondre à la réalité de l'industrie par la création de différents comités et sous-comités. À notre avis, il faut laisser le soin aux parties de déterminer ce qui est nécessaire pour leur efficacité et leur efficience.

En ce sens, nous estimons que les responsabilités qui incombent aux conseils d'administration du Fonds de formation de l'industrie de la construction et du Plan du résidentiel doivent revenir à un comité paritaire relevant de la CCQ. L'industrie n'a nullement besoin de ces deux structures qui sont formées des mêmes intervenants de la construction que ceux au conseil d'administration de la Commission. L'efficience guide ce transfert de responsabilités.

### ***L'encadrement du placement de la main-d'œuvre***

Le système de placement actuel contribue à l'intimidation, à la discrimination sur les chantiers et au travail clandestin. Rappelons-nous les événements de la Gaspésia où certains partenaires financiers ou donneurs d'ouvrage ont exercé une influence néfaste à l'endroit des entrepreneurs lorsque venait le temps d'embaucher des travailleurs. De façon plus subtile, ce phénomène, mis en évidence dans le rapport d'enquête sur les dépassements de coûts et de délais

du chantier de la Société Papiers Gaspésia, est encore très présent. Plus récemment, il y a eu le litige entre la Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité (FTQ) et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (CPQMC-I) sur le chantier Ultramar à Québec en 2010 et les plaintes déposées par plusieurs travailleurs de la Côte-Nord à la Commission des relations du travail et à la CCQ au cours des deux dernières années.

Dans une industrie moderne, l'encadrement du placement de la main-d'œuvre devrait reposer sur des règles bien définies par la loi et entre les parties. Ces règles doivent viser l'élimination du travail clandestin et le respect du droit au travail. Dès lors qu'un travailleur détient la compétence nécessaire et qu'il est disponible, il doit être en mesure de travailler sur n'importe quel chantier, indépendamment de son allégeance syndicale.

Dans un contexte de rareté et de renouvellement de la main-d'œuvre dans un secteur où le pluralisme syndical est reconnu, tous les travailleurs qui respectent les critères prévus aux règlements de la loi R-20 tels que la disponibilité, la compétence et la région de domicile en fonction de l'endroit où les travaux sont exécutés devraient être à l'emploi. Pour la CSN et la CSN-Construction, il ne fait aucun doute que les règles de placement et de mise à pied doivent être modifiées si nous voulons assainir certaines pratiques dont le travail clandestin, l'intimidation et l'exclusion.

➤ ***En quoi le placement syndical de la main-d'œuvre est-il utile dans l'industrie de la construction?***

Le placement syndical n'apporte aucune valeur ajoutée à l'industrie de la construction. Au contraire, ce mode de fonctionnement est responsable de plusieurs dérives qui ont fait la manchette au cours des dernières années particulièrement sur les « gros chantiers ». Il confère à certaines organisations, représentant un nombre important de travailleurs dans un métier, un pouvoir empêchant les employeurs à avoir recours à des travailleurs représentés par d'autres organisations même si ces derniers satisfont tous les critères d'embauche. Il n'est donc pas surprenant que, pour maximiser leurs chances d'emploi, des travailleurs de ces métiers adhèrent à l'organisation syndicale qui en détient le contrôle quantitatif. Ainsi, les travailleurs n'ont plus la pleine liberté d'adhérer à l'organisation syndicale de leur choix. En acceptant cette forme de contrôle, les employeurs contribuent à maintenir la discrimination à l'embauche, l'intimidation et l'exclusion. Ce fonctionnement crée des frictions sur les chantiers et engendre des discriminations basées sur l'allégeance syndicale.

- ***Qui devrait procéder à la référence ou au placement de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction? Quel rôle la CCQ doit-elle jouer dans la référence de la main-d'œuvre? Pourrait-on confier ce rôle à un organisme indépendant? Les associations patronales pourraient-elles jouer un rôle dans la référence de la main-d'œuvre? Comment doit-on encadrer le placement de la main-d'œuvre?***

La volonté d'enrayer le travail clandestin et la discrimination sur les chantiers devrait amener tous les intervenants de cette industrie à favoriser une centralisation des mécanismes de placement (référence) et de mise à pied au sein d'une même organisation.

La Commission de la construction du Québec nous semble la plus apte à remplir cette fonction. Confier le placement à un organisme indépendant autre que la CCQ ne ferait qu'alourdir le processus de placement en ajoutant une structure supplémentaire. Nous croyons que la CCQ détient une expertise et les informations nécessaires pour administrer un service de placement de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. Afin de s'assurer de l'indépendance de ce service, des règles de gouvernance devront être mises en place.

Comme il a été souligné dans différents rapports d'enquête sur l'industrie, la seule façon d'éliminer la discrimination et l'intimidation basées sur l'allégeance syndicale est la création d'un guichet unique voué au placement. Administré par la CCQ, ce service serait obligatoire pour tous les travailleurs et tous les employeurs. Ce nouveau système devrait être établi selon les critères déjà prévus à la réglementation relative à la main-d'œuvre, soit en dressant des listes selon la disponibilité des travailleuses et des travailleurs par métier ou occupation et par secteur, par région et par localité, en fonction de leurs qualifications. Cette centralisation permettrait à la CCQ de constituer une banque d'information plus complète sur les travailleurs et les employeurs de l'industrie et aussi un meilleur contrôle de l'émission de numéros d'embauche, de mises à pied et les heures travaillées. Ainsi, la CCQ serait beaucoup mieux outillée pour contrer le travail non déclaré, tout en ayant comme objectif l'équité en emploi.

### ***Le système de votation***

Compte tenu des caractéristiques particulières de l'industrie de la construction, soit la mobilité des travailleurs d'un employeur à un autre, la durée limitée des chantiers et l'enchaînement des métiers et des occupations sur le chantier, le législateur a établi que l'industrie de la construction, considérée dans sa globalité, est un atelier fermé. Il a mis en place un mode d'adhésion syndical différent de l'ensemble du marché du travail. Ainsi, les travailleurs de l'industrie de la construction doivent adhérer à une organisation syndicale à

deux moments précis, à leur arrivée dans l'industrie, au moyen d'un formulaire, puis lors de la période d'allégeance syndicale prévue à la loi R-20.

Le législateur a aussi instauré une autre particularité, soit la présomption de vote. Le travailleur désirant maintenir son allégeance syndicale n'a donc pas l'obligation d'exercer son droit de vote. Seuls ceux qui veulent changer d'organisation syndicale doivent se présenter à un bureau de scrutin au moment de la période de votation.

Malgré la recommandation des différentes commissions et rapports d'enquête d'abolir la présomption de vote, le législateur a toujours maintenu cette façon de faire qui soulève plusieurs questions au plan de l'éthique, de la démocratie et de la liberté d'exercice du choix syndical.

Au Québec, les organisations syndicales ont joué un rôle majeur dans l'établissement d'un État moderne et démocratique en mesure d'intervenir adéquatement au sein d'une société où les valeurs d'équité et de justice doivent prendre tout leur sens. Le choix d'une organisation syndicale est donc signifiant, d'autant plus lorsqu'il est exercé sur une base individuelle. Dans ce contexte, il est essentiel de permettre un exercice libre de toute contrainte. En outre, cette adhésion doit correspondre à un choix basé sur des principes et une saine pratique syndicale et non sur une capacité de placement déterminée par un taux de représentativité dans un métier donné, une activité qui a peu à voir avec la vision d'un syndicalisme moderne.

La modification du système de votation pour le choix de l'allégeance syndicale va de pair avec la révision du mode de placement afin que ceux qui œuvrent dans ce secteur choisissent librement leur organisation représentative. Pour nous, le vote général obligatoire est le seul véritable moyen pour un choix d'allégeance syndicale libre et démocratique.

➤ ***Le système actuel favorise-t-il l'exercice des droits démocratiques des travailleurs?***

Le système actuel, basé notamment sur la règle de présomption de vote, ne favorise pas un véritable droit d'adhérer à l'organisation syndicale de son choix. Comment cet exercice peut-il être libre et sans entrave lorsque, malgré toutes les précautions, les travailleurs qui désirent changer d'allégeance doivent le faire sous l'œil réprobateur et trop souvent menaçant de représentants syndicaux? Le faible taux de participation lors des périodes de votation est aussi un bon indicateur des faiblesses du système actuel, en particulier chez les travailleurs de certains métiers où un haut taux de représentativité est détenu par une organisation syndicale. Les travailleurs de ces métiers, soumis comme les autres à une industrie qui les contraint souvent à des périodes de chômage, se voient dès lors brimés du libre



exercice de choisir leur organisation syndicale. Choisiraient-ils la même organisation lors d'un vote obligatoire dans une industrie où le placement serait soumis à des règles éthiques et administré par la CCQ? Aucune organisation syndicale, fière du syndicalisme qu'elle défend, ne devrait craindre une telle réforme.

- ***Comment assurer aux travailleurs l'exercice libre et démocratique du choix de leur association représentative? En quoi la présomption de vote est-elle utile dans le cadre du régime de relations du travail de l'industrie de la construction? Doit-on remettre en question la présomption de vote? 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 vote doit être abolie et remplacée par un vote obligatoire pour tous les travailleurs de l'industrie de la construction. La présomption de vote amène un désengagement des travailleurs en banalisant l'exercice démocratique du choix d'allégeance syndicale et les soumet à une pression indue qui peut aller jusqu'à remettre en question une décision de changer d'organisation syndicale. Nous considérons qu'un système de votation dans des bureaux de scrutin où tous les travailleurs seraient conviés, sur une période déterminée, demeure le moyen à privilégier si l'on veut s'assurer que chacun d'entre eux puisse exprimer librement et démocratiquement son choix d'allégeance syndicale sans se faire accoler l'étiquette de celui qui veut changer d'association syndicale. Tout autre mécanisme autre que l'utilisation d'un formulaire pour ceux et celles qui intègrent l'industrie, tel le vote postal, laisse trop de place aux pressions qui pourraient être exercées comme c'est le cas actuellement. Il faut que ce choix puisse s'exprimer librement, sans contraintes.

- ***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?***

À l'heure actuelle, seule la CCQ a l'expertise et l'expérience pour organiser un tel scrutin. Elle a en sa possession la liste des travailleurs avec les données pertinentes (adresse, numéro d'assurance sociale, heures travaillées) et le personnel suffisant. La différence entre un vote obligatoire où tous les travailleurs seraient conviés et le système actuel, c'est le nombre de votants. Par deux fois, la Commission a dû effectuer un vote obligatoire pour l'ensemble des travailleurs de l'industrie, ce qui démontre la faisabilité d'une telle démarche.

## ***Le régime de négociation des conventions collectives***

Le législateur a encadré les mécanismes de négociation et de représentation des acteurs de cette industrie en mettant en place les conditions pour une négociation centralisée dans laquelle une organisation syndicale ou un regroupement d'organisations syndicales représentant plus de 50 % des travailleurs peut débiter la négociation. Si nous voulons donner plus de sens au pluralisme syndical qui existe dans l'industrie et créer une véritable adhésion de l'ensemble des travailleurs à leurs conditions de travail, nous devons nous assurer que leur organisation représentative puisse faire les représentations nécessaires pour faire valoir leurs revendications. Elle doit donc être associée à toutes les étapes de la négociation de leur convention collective à partir de l'élaboration du projet jusqu'à la conclusion de la convention collective, comme ce fut le cas lors de la dernière négociation.

➤ ***Doit-on permettre des conventions collectives de plus de trois ans? Si oui, quelle devrait être leur durée?***

La durée des conventions collectives de trois ans est déterminée par l'article 47 de la loi R-20. Cette période répond adéquatement aux besoins économiques et à l'évolution des technologies. Elle a aussi franchi l'épreuve du temps pendant lequel l'industrie de la construction a connu tous les cycles économiques. Un allongement de la durée des conventions collectives ne peut qu'accroître des dysfonctionnements d'application. Dans l'éventualité où une modification de la durée des conventions collectives serait envisagée, il faudrait prévoir qu'elle n'excède pas cinq ans et qu'elle soit le résultat de la volonté exprimée par les parties à la table de négociation. De plus, la durée des conventions collectives doit faire partie des clauses communes prévues à l'article 61.1 de la loi R-20.

➤ ***Doit-on prévoir que toutes les associations syndicales représentatives participent à la négociation des conventions collectives?***

Pour une véritable démocratie syndicale dans l'industrie de la construction, nous estimons nécessaire que toutes les associations syndicales représentatives soient présentes à toutes les tables de négociation, incluant toutes les réunions convoquées par un conciliateur ou un médiateur, indépendamment de leur poids numérique et puissent faire des représentations. Ainsi, leur présence au processus de négociation consacrerait le pluralisme syndical dans le secteur de la construction au Québec.

Exclure du processus de négociation une ou des organisations représentatives à partir de règles (représentativité majoritaire) priverait les travailleurs et les travailleuses et leur organisation du droit fondamental de négocier leurs conditions de travail.

➤ ***Doit-on modifier le caractère sectoriel de la négociation? Si oui, quel modèle peut-on envisager?***

Il n'est nullement pertinent de modifier le caractère sectoriel de la négociation. S'il y a des problèmes de représentativité des associations patronales, c'est à l'intérieur des associations concernées que doivent émerger les solutions. Lorsqu'un point de négociation concerne plus d'une table sectorielle, il faut le référer à la table centrale.

➤ ***Doit-on permettre la ratification des conventions collectives sectorielles avant que soit conclue la négociation des clauses communes?***

Nous avons de la difficulté à concevoir la ratification d'une convention collective sans les éléments majeurs tels que la sécurité syndicale, la représentativité syndicale, la procédure d'arbitrage et de grief, le régime complémentaire d'avantages sociaux de base, les fonds d'indemnisation et l'ensemble des clauses pécuniaires. Qu'il y ait des ententes de principe sectorielles, cela est concevable. Il faut que les travailleurs de l'industrie de la construction connaissent la totalité des modifications normatives et pécuniaires afin de prendre une décision éclairée sur les futures conditions de travail.

➤ ***Doit-on envisager une forme de rétroactivité des nouvelles dispositions convenues lors des négociations collectives?***

L'absence d'une telle disposition pénalise les travailleurs lorsque la négociation perdure après la date d'échéance des conventions collectives. Cela peut inciter des associations patronales à manquer de diligence dans la négociation pour économiser des coûts et forcer les organisations syndicales à entreprendre le seul moyen de pression mis à leur disposition, la grève générale. Dans les autres secteurs d'activité, les conventions collectives incluent régulièrement des dispositions faisant état de la rétroactivité. Inscrire dans la loi R-20 des dispositions sur la rétroactivité permettrait à l'ensemble des acteurs de convenir, dans le cadre de la négociation, de la période où elle s'appliquerait.

➤ ***Doit-on donner un rôle aux donneurs d'ouvrage dans le cadre de la négociation? Si oui, sous quelle forme?***

La convention collective est un contrat entre deux parties. D'une part, l'employeur qui emploie la main-d'œuvre et, d'autre part, les travailleurs par l'entremise de leur association syndicale. L'introduction d'une tierce partie à la table de négociation ne peut que créer un déséquilibre et une confusion qui serait néfaste à l'industrie. Qui serait le véritable représentant de l'employeur, l'entrepreneur ou le donneur d'ouvrage? Les donneurs d'ouvrage font des

représentations auprès des associations patronales et syndicales en tout temps, cela nous semble suffisant. Il ne nous apparaît pas nécessaire de leur donner un statut particulier dans le processus de négociation.

➤ ***Comment devrait-on encadrer les moyens de pression?***

Les moyens de pression sont bien encadrés dans ce secteur. Lors du renouvellement de leur convention collective, pour exprimer leur détermination à l'égard de leurs revendications, ce sont les seuls moyens qui sont mis à la disposition des travailleurs. Actuellement, seule la grève générale dans un secteur donné et dans un cadre strict est permise. Nous croyons que les travailleurs de l'industrie de la construction devraient bénéficier des mêmes règles que tous les autres travailleurs du Québec.

➤ ***Le processus actuel est-il adéquat pour permettre le dépôt de plaintes et conduire à des sanctions? 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?***

Nous considérons que les différentes dispositions prévues à la loi R-20 répondent adéquatement quant au regard de leur utilisation lors de la dernière négociation collective.

***La transparence et la reddition de comptes des associations patronales et syndicales***

Une plus grande transparence des états financiers et l'application de mécanismes de reddition de comptes à toutes les associations patronales et syndicales dans l'industrie de la construction ne peuvent qu'assainir le climat de suspicion qui existe présentement.

À la CSN-Construction, la reddition de comptes et les mécanismes de vérification des états financiers font partie de notre culture. À chaque congrès, les états financiers sont vérifiés par un comité de surveillance, certifiés par une firme comptable externe et présentés aux membres de la fédération. De plus, entre les congrès, tout membre peut consulter les livres comptables. Mettre en place des mécanismes de transparence et de reddition de comptes ne constitue pas pour nous une contrainte, mais plutôt une officialisation de nos pratiques.

En revanche, nous considérons que les seules personnes à qui nous devons rendre des comptes sont les membres que nous représentons. Ce sont nos membres qui doivent nous dicter les règles et les moyens que la CSN-Construction doit utiliser pour donner les services en fonction des fonds qu'ils nous confient. C'est la base de notre organisation, l'autonomie syndicale au service des membres.

- ***Qui devrait être chargé de la vérification des états financiers et quels mécanismes devraient être mis en place?***

Tel qu'il existe à la CSN-Construction, un comité de surveillance composé de membres a le mandat de vérifier régulièrement les états financiers en fonction des politiques adoptées en congrès. Ce comité de surveillance est redevable aux instances autres que le comité exécutif de la CSN-Construction. De plus, l'article 97 de la loi R-20 prévoit un mécanisme garantissant la conformité des états financiers des associations syndicales. Nous ne croyons pas qu'il soit pertinent d'avoir une autre vérification.

- ***Quelles associations devraient être visées par l'obligation de dépôt des états financiers certifiés conformes? Devrait-on rendre obligatoire le dépôt d'états financiers vérifiés à la CCQ? 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?***

La loi R-20 prévoit une obligation de déposer une copie des états financiers certifiés, conformes pour toutes les associations représentatives et pour l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ). Cette obligation pourrait s'appliquer à toutes les associations patronales œuvrant dans l'industrie de la construction. Si nous jugeons non pertinent que la CCQ se dote d'une équipe d'analystes pour vérifier des états financiers déjà vérifiés, il nous apparaît opportun que la vérification interne fasse rapport au conseil d'administration de la conformité de ces états financiers selon les règles de gouvernance et d'éthique que le conseil d'administration se sera données.

- ***Est-ce que la loi devrait prévoir que les statuts et règlements définissent clairement les responsabilités des administrateurs?***

Nous considérons que la responsabilité de définir le contenu des statuts et règlements appartient exclusivement aux membres que l'association représente. La loi R-20 devrait prévoir l'obligation du dépôt des statuts et règlements par toutes les associations patronales et syndicales.

- ***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? Quelles règles devraient guider les associations patronales et syndicales dans la gestion de leurs placements?***

La gestion des fonds que les membres confient à leur association est de régie interne en conformité avec leurs statuts et règlements. La Commission de la construction du Québec n'a pas à s'ingérer dans les affaires internes des associations œuvrant dans l'industrie de la construction.

➤ ***Quelles pratiques les associations patronales et syndicales devraient-elles assurer en matière d'éthique, de déontologie et de gouvernance?***

Afin d'améliorer l'image négative de la population québécoise à l'égard de l'industrie de la construction, toutes les associations patronales et syndicales devraient adopter des règles d'éthique, de déontologie et de gouvernance incluant l'obligation de présenter annuellement à leurs membres des états financiers vérifiés et certifiés.

***Les mécanismes de révision de la juridiction des métiers***

En raison de la situation actuelle de l'industrie de la construction, il est illusoire de croire qu'une révision majeure de la juridiction des métiers est possible ou même souhaitable. D'autant plus qu'avec l'existence de syndicats de métiers ou d'occupations, toute modification ou perméabilité des juridictions attaque de plein front l'existence de ces organisations et ne ferait que susciter des guerres intersyndicales et envenimer le climat des relations de travail.

Malgré un discours favorisant plus de souplesse et de flexibilité dans les tâches des métiers et des occupations, la tendance actuelle sur les chantiers est à la surspécialisation à l'intérieur du même métier, ou d'une même famille de métiers ou d'occupations, et ce, au nom d'une « efficacité » et d'une « rentabilité économique ». Pour renverser cette tendance, il faudrait une véritable volonté de tous les intervenants de l'industrie, ce qui est loin d'être le cas. Préalablement à toute tentative de révision de la juridiction des métiers, il serait opportun de mettre en application le projet de réforme du régime d'apprentissage et de la gestion de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction, *Les choix faits et le sens à leur donner*. Le projet a fait l'objet d'un consensus de la part des intervenants de l'industrie au terme de plus d'une douzaine d'années de discussions. Son application permettra, selon nous, de poursuivre la réflexion sur la révision de la juridiction des métiers.

Il en va de même pour le développement de nouvelles technologies et de nouveaux matériaux. Un projet de recherche devrait être mis en avant pour que les programmes de formation en tiennent compte afin d'améliorer la qualification et le savoir-faire. Nous croyons que cette approche pourrait favoriser l'émergence d'une nouvelle mentalité et permettre un débat plus serein sur cette question.

### ***Le régime de qualification de la main-d'œuvre***

L'industrie de la construction fait face à un défi de taille soit d'être plus attractive et d'exercer une rétention de la main-d'œuvre. À cet égard, les statistiques sont révélatrices. Comment une industrie qui joue un rôle si important dans l'économie du Québec et celle des régions semble être incapable de fournir un revenu régulier à une majorité de travailleuses et travailleurs, à les attirer et à les inciter à y demeurer pour la durée de leur vie active?

Il ne fait aucun doute que si les règles de l'industrie de la construction étaient respectées, ce secteur économique serait plus attractif pour les plus jeunes travailleurs. Le travail clandestin, très présent dans certains secteurs, exerce une pression à la baisse sur les conditions de travail, les salaires et prive les travailleurs et les travailleuses des avantages sociaux auxquels ils ont droit. Ces employeurs sans scrupules qui imposent leur loi et œuvrent au vu et au su de plusieurs sans être véritablement dérangés ne favorisent pas la rétention de la main-d'œuvre compétente. De plus, il prive le Québec de sources de revenus dont il aurait bien besoin afin que l'État assume pleinement ses responsabilités en matière de services publics, de programmes sociaux et de développement économique.

Bien que l'activité dans la construction connaisse des sommets avec plus de 140 millions d'heures comptabilisées, la moyenne des heures travaillées par travailleur avoisine toujours les 1000 heures annuellement. Une planification des travaux par les différents paliers de gouvernements, y compris par les institutions péripubliques comme Hydro-Québec, permettrait l'instauration d'une plus grande stabilité du travail et contribuerait ainsi à attirer de jeunes travailleurs dans l'industrie.

➤ ***Comment favoriser l'accès à l'industrie de la construction, notamment pour les jeunes et les femmes?***

La formation professionnelle doit constamment être valorisée. Pour plusieurs jeunes, elle doit aussi être une solution au décrochage scolaire. Il faut donc qu'elle soit accessible. À titre d'exemple, l'annonce de grands chantiers comme celui de la Romaine, qui se développeront sur plusieurs années, devrait être accompagnée de programmes de formation, adaptés au besoin de la main-d'œuvre, et prévoir des ouvertures de bassin. Le développement d'une main-d'œuvre locale serait ainsi favorisé, permettant aux jeunes de ces régions d'accéder à l'industrie.

Cette formation professionnelle doit être enrichie d'une formation générale. Pour les prochaines années, on prévoit que plus de 40 % de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction devra être renouvelée. En

théorie, tout serait en place pour que ces emplois soient comblés par des jeunes, des femmes, mais aussi des immigrants qui en sont exclus.

Mais les préjugés sont tenaces dans la construction. Il est trop fréquent d'entendre de la bouche d'entrepreneurs qui font appel aux organisations syndicales pour leur besoin de main-d'œuvre, de ne pas leur recommander de travailleuses. Avec le système de placement qui prévaut, combien de syndicats préfèrent ne pas soumettre des candidatures de travailleuses de crainte de se voir refuser toute autre demande dans l'avenir? Un mécanisme de placement centralisé favoriserait, à notre avis, un meilleur accès aux femmes dans l'industrie. La compétence n'a pas plus de sexe qu'elle est liée à l'allégeance syndicale. Au Québec, beaucoup de chemin a été parcouru pour favoriser l'équité en emploi entre les femmes et les hommes. Cependant, le droit au travail n'est pas acquis pour les femmes qui subissent une discrimination sans nom dans la construction. Une importante campagne de sensibilisation à long terme, en particulier auprès des entrepreneurs, doit voir le jour.

➤ ***Comment favoriser la rétention de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction?***

Il ne fait aucun doute qu'une industrie saine, lavée de toute image négative et respectueuse des conditions de travail négociées et de règles de santé et sécurité du travail favoriserait la rétention de la main-d'œuvre. En outre, des chances égales à l'emploi entre les hommes et les femmes feraient en sorte que ces dernières demeurent dans la construction. Le chômage n'est une option pour personne. Des interventions soutenues pour contrer le travail non déclaré et pour le respect des conditions de travail et des salaires doivent aussi être considérées. La CCQ doit donc disposer d'un personnel suffisant pour s'assurer que toutes les conditions soient respectées sur les chantiers.

➤ ***Comment pourrait-on favoriser le succès de l'apprentissage?***

Certains entrepreneurs, poussés par des délais trop courts, des contraintes liées à la concurrence ou à une mauvaise gestion, n'encadrent pas suffisamment les apprentis. Le non-respect du ratio apprenti/compagnon nuit aussi à l'apprentissage. Alors, comment permettre un véritable apprentissage sur les chantiers? Comme il a été proposé dans le document *Les choix faits et le sens à leur donner*, il faut instaurer un carnet d'apprentissage comme outil d'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'exercice de son métier. Ce dernier permettra à l'apprenti d'identifier les objectifs et les exigences du programme d'apprentissage et aussi de valider l'encadrement de cet apprentissage. Nous croyons qu'il favorisera une meilleure



formation professionnelle, le développement du savoir agir en milieu de travail et une diminution des échecs lors de l'examen de qualification.

➤ ***Le nombre d'heures d'apprentissage est-il trop élevé pour certains métiers?***

Dans le cadre des travaux sur la réforme du régime d'apprentissage et de la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, une analyse des périodes d'apprentissage a été effectuée. La recommandation a été de maintenir le nombre d'heures d'apprentissage et même de l'augmenter pour certains métiers. Selon nous, ce n'est pas le nombre d'heures qui est problématique, mais plutôt le contexte dans lequel ces heures sont effectuées. L'absence d'encadrement et l'obligation de produire sont trop souvent le lot de l'apprenti.

➤ ***Les ratios apprenti/compagnon sont-ils adéquats? Comment assurer le respect des ratios apprenti/compagnon?***

L'objectif premier d'un ratio apprenti/compagnon est de fournir un encadrement d'apprentissage à un apprenti sous la supervision de travailleurs expérimentés. Selon la complexité du métier, cette supervision peut varier. Malheureusement, le ratio actuel n'est pas respecté, compte tenu des pénuries de main-d'œuvre qualifiée et de la tendance de certains entrepreneurs à privilégier à outrance des apprentis, en raison de leur salaire plus bas. Le projet de réforme du régime d'apprentissage et de gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction a permis d'analyser les présents ratios apprenti/compagnon. Et la principale conclusion a été de maintenir ou de réduire dans certains cas le ratio. Nous sommes en faveur de cette recommandation.

➤ ***Comment assurer l'évaluation adéquate des travailleurs désirant acquérir le titre de compagnon?***

Nous sommes convaincus que la mise en place d'un carnet d'apprentissage est un excellent moyen d'évaluer les compétences acquises de l'apprenti tout au long de sa formation pratique. Il n'en demeure pas moins que l'examen constitue le meilleur outil de mesure pour valider l'apprentissage et les connaissances d'un travailleur désireux d'obtenir un certificat de qualification compagnon.

➤ ***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?***

Théoriquement, la mise en place de stages dans le cadre d'un programme d'étude pourrait être une façon intéressante d'initier les jeunes à l'industrie de la construction. Mais la réalité est tout autre. Comment peut-on imaginer qu'il est possible d'instaurer des stages pour des étudiants lorsque l'industrie est incapable ou manque de volonté pour bien encadrer les apprentis? Pour nous, à l'heure actuelle, l'instauration de stages est irréaliste.

## **Conclusion**

L'industrie de la construction est une industrie en perpétuelle évolution. Elle a connu des moments charnières qui lui ont permis de s'améliorer, de se moderniser. Rappelons à ce titre les suites données au rapport de la Commission Cliche, au rapport Picard-Sexton et à celui de la Gaspésia. Il n'en demeure pas moins qu'il existe encore des pratiques qui entachent l'image de cette industrie.

Nous estimons que tout doit être mis en œuvre pour que ces pratiques cessent. Il devient donc impératif que la CCQ dispose de tous les moyens pour agir adéquatement afin d'enrayer le travail clandestin et assurer aux travailleurs et aux travailleuses de ce secteur le respect des conditions de travail négociées et de leur droit de gagner leur vie honnêtement sans subir de l'intimidation, du harcèlement et de l'exclusion.

Dans le cadre des présents travaux, nous considérons que, pour atteindre ces objectifs, l'élément principal qui nécessite une transformation majeure est l'encadrement du placement. Pour la CSN et la CSN-Construction, toutes les propositions de changement sur le vote d'allégeance, la négociation, la transparence des associations et la formation de la main-d'œuvre auront peu d'influence sur l'état du secteur si l'on maintient le système actuel de placement. Tant et aussi longtemps que le droit de travailler dans cette industrie est soumis à l'influence d'une organisation ou passe par du travail clandestin, les problèmes perdureront.

L'instauration d'un service de placement centralisé sous la responsabilité de la Commission de la construction du Québec où un suivi des embauches et des mises à pied serait effectué selon des règles qui ne laissent place à aucun écart de conduite nous apparaît essentielle pour améliorer les conditions de travail et de vie de ceux et celles qui désirent gagner leur vie dans cette industrie.

Nous espérons que notre contribution à ces présents travaux sera utile à la réflexion du groupe de travail et de la ministre du Travail, et que l'industrie de la construction en sortira renforcée afin de relever les défis de demain.