



**Confédération
des syndicats nationaux**



**CSN
CONSTRUCTION**

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

à la Commission de l'économie et du travail

sur le projet de loi 33,
Loi éliminant le placement syndical et
visant l'amélioration du fonctionnement
de l'industrie de la construction

Québec, le 27 octobre 2011

Confédération des syndicats nationaux
1601, av. De Lorimier
Montréal (Qc) H2K 4M5
514 598-2271
www.csn.qc.ca

Table des matières

Présentation de la CSN.....	5
Introduction.....	6
La gouvernance de la Commission de la construction du Québec	7
Les actifs des fonds de formation.....	8
Comité sur les avantages sociaux.....	9
L'encadrement de la référence de la main-d'œuvre.....	9
Le cas des monopoles syndicaux	11
Les effets sur les conditions de travail.....	12
La loi, les règlements et les conventions collectives	12
Une responsabilité qui doit relever de la CCQ.....	12
Des pénalités aux entrepreneurs fautifs	13
Le système de votation	14
Le vote par scrutin secret.....	15
Le régime de négociation des conventions collectives	15
La présence des donneurs d'ouvrage	16
Autres considérations	16
Le recours à l'arbitrage	16
Les informations apparaissant sur le certificat de compétence.....	17
La possibilité de vérifier les certificats de compétence	17
Les bénévoles, source de travail clandestin	17
Conclusion	18
Recommandations	19

Présentation de la CSN

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale qui regroupe environ 2100 syndicats représentant plus de 300 000 travailleuses et travailleurs répartis sur le territoire québécois et regroupés sur une base professionnelle 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 quelque 18 000 travailleuses et travailleurs occupant différents métiers ou occupations dans 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 auxquelles elles étaient conviées. À travers les différentes recommandations qui ont été soumises et les mécanismes suggérés, nous retrouvons une constance dans les positions développées. Celles-ci 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 pour toutes les organisations syndicales; la priorité régionale d'embauche; les règles de mise à pied et de rappel au travail.

Notre participation à la présente consultation s'inscrit dans cette volonté, exprimée à maintes reprises, de permettre aux salarié-es de la construction de travailler dans un milieu sain, dans le respect des ententes signées par les parties lors des négociations et des règles de santé et de 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 nous permettre d'exprimer notre point de vue sur le projet de loi 33.

Introduction

Depuis l'adoption de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (1968), ce secteur d'activité économique est régi par un cadre juridique particulier en matière de relations de 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; la grande instabilité liée au travail saisonnier des travailleurs; l'enchaînement des métiers, des occupations et des entrepreneurs sur un chantier; les travailleuses et les travailleurs qui changent souvent d'employeurs; la multiplication des petites entreprises.

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, et qui a donné lieu à la Commission d'enquête sur l'exercice de la liberté d'action syndicale dans l'industrie de la construction, mieux connue sous le nom de la Commission Cliche.

Dans la foulée de cette commission, 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), dont une partie du 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.

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. Puis la Commission d'enquête sur les dépassements de coûts et de délais du chantier de la Société Papiers Gaspésia de Chandler, dont le mandat était notamment d'examiner la productivité des travailleurs de la construction impliqués dans ce chantier et d'examiner l'ensemble du processus régissant les intervenants, entre autres, les entrepreneurs, les travailleurs de la construction et leurs représentants et le gestionnaire du chantier, au regard du cadre législatif et réglementaire de ce secteur.

Et la dernière en date (2011), le Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction qui a eu comme mandat d'analyser les modalités de fonctionnement de cette industrie et dont les principaux sujets ont été l'amélioration de la gouvernance de la Commission de la construction du Québec (CCQ), l'encadrement du placement de la main-d'œuvre, le système de votation d'allégeance syndicale et le régime de négociation des conventions collectives.

Nous sommes heureux de constater que le projet de loi vient confirmer le maintien de la syndicalisation, le paritarisme entre les organisations syndicales et les associations patronales ainsi le rôle de la Commission de la construction du

Québec dans cette industrie. De plus, plusieurs recommandations contenues dans le rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction, ainsi que dans les commentaires que nous avons déposés à ce groupe, se retrouvent dans le projet de loi 33. De façon générale, la CSN et la CSN-Construction considèrent que les amendements proposés vont contribuer à éliminer l'intimidation et l'exclusion actuellement vécues par des travailleuses et des travailleurs de l'industrie de la construction ainsi qu'à affirmer le pluralisme syndical qui existe dans ce secteur d'activité. En revanche, nous croyons que des modifications et certains ajouts méritent d'être apportés pour bonifier le présent projet de loi afin qu'il réponde mieux aux objectifs qu'il sous-tend.

Bien que les modifications proposées à la Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction viennent corriger certaines lacunes importantes, la CSN et la CSN-Construction demeurent convaincues que cela ne sera pas suffisant pour enrayer les problèmes qui ont un impact majeur sur les finances publiques, sur le respect des conditions de travail ainsi que sur la qualité des ouvrages de construction. 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 donc que, dans les circonstances, une enquête publique et indépendante régie en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête demeure primordiale pour faire toute la lumière sur ce secteur vital pour le Québec afin d'y apporter les changements nécessaires. Nous estimons aussi qu'une réforme en profondeur de la Régie du bâtiment du Québec, qui est notamment responsable de l'émission des licences d'entrepreneurs, est nécessaire.

La gouvernance de la Commission de la construction du Québec

En 1986, le gouvernement québécois a créé la Commission de la construction du Québec (CCQ) en adoptant la loi 119. Cette loi a amené une refonte administrative en profondeur de l'organisme qui encadrait l'industrie de la construction, soit l'Office de la construction du Québec.

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 principalement relié à l'application des conventions

collectives et au maintien de saines relations de travail dans l'industrie de la construction.

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 au sein du conseil d'administration de la Commission.

Depuis plus de 25 ans, cet équilibre de représentativité syndicale et patronale a permis à la CCQ d'améliorer les relations de travail. Il est donc important que cet équilibre soit maintenu, non seulement au conseil d'administration de la CCQ, mais également dans les comités mis en place pour assurer de saines relations de travail et le bon fonctionnement de ce secteur d'activité.

À ce titre nous considérons que la présence d'un représentant du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport avec droit de vote au Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction doit être revue afin de ne conférer à ce dernier qu'un statut d'observateur.

En revanche nous sommes favorables aux modifications suggérées pour instituer le Fonds d'indemnisation des salariés de l'industrie de la construction et surtout celles concernant le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction. En effet, il nous apparaissait utile que les responsabilités qui incombent au conseil d'administration du Fonds de formation de l'industrie de la construction et du Plan de formation du secteur résidentiel reviennent au Comité de formation professionnelle de l'industrie de la construction (CFPIC) de la CCQ. Nous considérons que l'industrie n'a nullement besoin de ces deux structures qui sont constituées des mêmes intervenants qui siègent au conseil d'administration de la CCQ ainsi qu'au Comité de formation professionnelle.

De plus, les règles de fonctionnement pour la gestion de ces fonds privilégient certaines organisations, favorisent certains formateurs et font de sorte que certaines catégories de salariés sont privilégiées dans l'offre de formation, créant ainsi des situations discriminatoires. Les principes et les règles qui régissent le CFPIC devraient nous permettre d'atteindre une meilleure équité dans la dispensation des cours de formation et l'offre qui est faite aux travailleuses et aux travailleurs ainsi que dans le choix des formateurs et du type de formation.

Les actifs des fonds de formation

Certains craignent qu'en transférant les actifs importants des fonds existants vers la CCQ, ceux-ci soient utilisés à d'autres fins que celles prévues. Au cours des prochaines années, le Code du bâtiment devrait, du moins nous l'espérons, connaître des changements importants, entre autres, pour rendre nos bâtiments moins énergivores donc plus efficaces sur le plan énergétique. Les mesures d'adaptation et de transition pour celles et ceux qui œuvrent dans cette industrie

devront être au rendez-vous. La formation des travailleuses et des travailleurs devra occuper une place prépondérante dans les stratégies qui seront mises de l'avant. De plus, la conjoncture économique qui se dessine actuellement demeure inquiétante. Si elle se détériorait, l'industrie pourrait connaître un ralentissement. Le recours à la formation deviendrait donc une opportunité pour parfaire les connaissances de celles et de ceux qui y œuvrent et, du même coup, devenir un facteur de stabilisation de leurs revenus et de leur emploi : objectif à l'origine de la création du fonds de formation. Il est donc primordial que l'usage des sommes constituant le fonds de formation ne serve exclusivement qu'à promouvoir et à financer des activités de perfectionnement des salarié-es et, qu'à ce titre, l'on obtienne des garanties.

Comité sur les avantages sociaux

Tout en étant d'accord avec la création du Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction, composé paritairement des associations syndicales et patronales, nous sommes surpris du mandat que l'on veut lui accorder contrairement à celui qui est donné aux autres comités mis en place, dont celui sur la formation professionnelle. Ce dernier doit donner des avis à la Commission sur toutes questions relatives à la formation professionnelle dans l'industrie, comme doit le faire l'actuel comité mixte.

Pour sa part, le Comité sur les avantages sociaux dans l'industrie de la construction aura pour fonction de définir le contenu des régimes complémentaires des avantages sociaux. Compte tenu de l'importance de ceux-ci, il nous apparaît important que dans le cadre de ses travaux, ce comité respecte les ententes convenues entre les parties dans le cadre de la négociation des conventions collectives et les lois et règlements existants.

Nous remettons en question également la pertinence de maintenir à l'article 10 de la loi R-20 l'obligation pour la Commission de transmettre son budget aux comités des avantages sociaux et de la formation pour approbation.

L'encadrement de la référence de la main-d'œuvre

Bien que le placement syndical soit interdit par la loi R-20, il continue de se pratiquer au quotidien à travers le processus de référence syndicale auprès des employeurs et il engendre des pratiques discriminatoires à l'encontre de travailleuses et de travailleurs de l'industrie de la construction. Le *Rapport d'enquête sur les dépassements de coûts et de délais du chantier Gaspésia de Chandler* est éloquent sur le sujet :

« Notre enquête a clairement révélé des négations du droit au travail pour plusieurs travailleurs qui n'étaient pas « du bon bord », des pressions explicites sur certains travailleurs de changer d'allégeance

au scrutin de juin 2003, s'ils voulaient travailler, des pressions sur les entrepreneurs pour engager des gens du Conseil conjoint, plus précisément de la FTQ-Construction, des conseils au directeur du Projet sur les « bonnes » manières de faire les choses. Un représentant du Conseil conjoint a ainsi résumé la situation dans ses représentations à Oméga Construction : C'est un chantier FTQ icitte»¹.

La sentence arbitrale rendue par M^e Bruno Leclerc dans le dossier de la Gaspésia, en 2007, témoigne des rouages de cette discrimination lorsque, pour utiliser sa propre expression, un chantier est « dominé » par une organisation syndicale. Sur ce chantier, certains partenaires financiers ou donneurs d'ouvrage ainsi que des organisations syndicales ont exercé une influence néfaste à l'endroit des entrepreneurs lorsque venait le temps d'embaucher des travailleurs. Les nombreuses démarches de la CSN-Construction pour référer ses membres aux employeurs présents sur ce chantier sont demeurées vaines. Dans la décision qu'il a rendue dans cette cause, M^e Bruno Leclerc a été cinglant :

« En définitive, la preuve présentée est pleinement satisfaisante. Elle permet de conclure en toute probabilité que les trois employeurs ci-haut mentionnés ont refusé d'embaucher les salariés membres de la CSN-Construction à cause des menaces et de l'intimidation exercées contre eux par les représentants du Conseil conjoint.

Elle permet également de conclure que ces trois employeurs et le Conseil conjoint ont commis des actes discriminatoires contraires aux dispositions pertinentes de la Charte des droits et libertés de la personne et contraires aux dispositions applicables au chapitre IX de la Loi sur la construction, notamment les articles 94, 101, 102 et 103 donnant droit aux salariés lésés par les agissements de ces employeurs et du Conseil conjoint d'être compensés des préjudices subis, incluant les dommages moraux et exemplaires, et donnant droit à la CSN-Construction, en tant qu'association représentative, à des dommages moraux et exemplaires »².

Aujourd'hui, la situation est toujours la même. D'autres plaintes sont actuellement entendues devant la Commission des relations du travail concernant des actes d'intimidation et des gestes discriminatoires posés contre des travailleurs membres de la CSN-Construction qui ne réussissent pas à travailler sur les chantiers de la Côte-Nord en raison de leur allégeance syndicale, et ce, malgré la très forte présence de travailleurs qui proviennent d'autres régions.

¹ Rapport d'enquête sur les dépassements de coûts et de délais du chantier de la Société Papiers Gaspésia de Chandler, mai 2005, page 211.

² Sentence arbitrale, M^e Bruneau Leclerc, 6 mars 2007, page 63.

Que ce soit sur le chantier de la Gaspésia ou de ceux de la Côte-Nord, on assiste à des pratiques syndicales qui briment le droit au travail des travailleurs appartenant à d'autres organisations reconnues.

Le cas des monopoles syndicaux

En 2011, plusieurs médias ont rapporté un litige entre des syndicats locaux sur le chantier Ultramar à Québec. De l'aveu même d'un représentant syndical, des pressions ont alors été exercées pour limiter l'embauche de travailleurs membres d'autres organisations syndicales sous prétexte que les grands chantiers industriels leur appartiendraient. Le 13 juin 2011, le site Argent.ca rapporte en effet ceci :

« Le nouveau numéro un de la FTQ-Construction, Arnold Guérin, aurait admis avoir fait pression sur un employeur pour limiter l'embauche d'électriciens affiliés au Conseil provincial international, lors d'une rencontre avec quatre officiers syndicaux, il y a un peu plus d'un an ».

Cet événement illustre le contrôle qu'exercent des locaux syndicaux sur des travailleurs, dont leurs propres membres, et sur des entrepreneurs. Ces unités locales qui représentent plus de 75 % des travailleurs d'un même métier contrôlent le placement et imposent leurs membres aux entrepreneurs sur des chantiers.

Il est alors très difficile, voire impossible, à ces derniers d'embaucher des travailleurs d'une autre allégeance syndicale sous peine de manquer de main-d'œuvre et d'accuser des retards au regard des délais à respecter. De plus, ce sont ces mêmes locaux qui déterminent lesquels de leurs membres seront embauchés et la durée de ces embauches.

Il n'est donc pas surprenant de voir que le contrôle exercé par ces syndicats sur les travailleurs de ces métiers, ainsi que sur les entrepreneurs des secteurs concernés, demeure entier. Et cela débute lors de la formation des étudiants. En effet, dans les écoles de ces métiers, des formateurs ne se gênent pas pour prévenir les étudiants qu'ils ne réussiront pas à travailler s'ils n'adhèrent pas au syndicat majoritaire.

Dans ces circonstances, on ne peut se surprendre que, pour maximiser leurs chances d'emploi, des travailleurs de ces métiers adhèrent à l'organisation syndicale qui en détient le contrôle quantitatif. Leur droit fondamental de choisir leur organisation syndicale s'en trouve donc bafoué.

En acceptant cette forme de contrôle, par choix ou par obligation, 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. Selon nos estimations, fondées

sur la représentativité de certains syndicats dans des métiers, le placement syndical touche pas moins d'un travailleur sur quatre sur les grands chantiers du Québec.

Les effets sur les conditions de travail

La référence de la main-d'œuvre peut conduire à une perversion du rôle des syndicats au point d'entraîner la corruption et favoriser le travail clandestin.

En effet, pour se prévaloir d'occasions pour référer du personnel supplémentaire, certains syndicats ne défendent pas adéquatement les travailleuses et les travailleurs en tolérant des conditions sous le niveau des conventions collectives ou ne répondant pas aux normes de santé et de sécurité du travail. Ces situations, dans un secteur où il y a absence de dispositions reconnaissant une forme d'ancienneté et de rappel au travail, fragilisent les travailleuses et les travailleurs qui ne disposent pas ainsi de tous les moyens pour faire respecter leurs conditions de travail et toutes les normes de sécurité.

La loi, les règlements et les conventions collectives

La CSN et la CSN-Construction estiment également qu'il ne devrait pas être permis que des dispositions soient introduites dans les conventions collectives afin de contourner la loi ou les règlements comme c'est le cas avec la mobilité provinciale dans le secteur du génie civil et voirie. Ces dispositions ont pour effet de rendre inopérante la seule sécurité d'emploi dont disposent les travailleuses et les travailleurs : la priorité régionale d'embauche. La mobilité provinciale a des effets directs sur le chômage dans certaines régions. À ce titre, l'introduction de dispositions dans les conventions collectives respectant l'ancienneté sur les chantiers et régissant le rappel au travail favoriserait grandement le respect des conditions de travail et créerait un rempart permettant aux salarié-es de ce secteur de refuser de travailler clandestinement.

Une responsabilité qui doit relever de la CCQ

Pour la CSN et la CSN-Construction, il ne fait aucun doute que les règles de référence de la main-d'œuvre aux entrepreneurs doivent être modifiées pour assainir certaines pratiques dont le travail clandestin, l'intimidation et l'exclusion. Ces responsabilités doivent dorénavant relever exclusivement de la Commission de la construction du Québec.

Dans une industrie moderne, l'encadrement de la référence de la main-d'œuvre doit reposer sur des règles bien définies par la loi, les règlements et les parties. Ces règles doivent contribuer à éliminer le travail clandestin et permettre 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 secteur où le pluralisme syndical est reconnu, tous les travailleurs qui respectent les critères

prévus aux règlements de la loi R-20, comme la disponibilité, la compétence et la région de domicile en fonction de l'endroit où les travaux sont exécutés, devraient avoir les mêmes chances de travailler.

La CCQ dispose de toutes les informations pertinentes pour assumer ces responsabilités de référence de main-d'œuvre. Certaines organisations syndicales prétendent mieux connaître le profil de leurs membres. Pourtant, les informations dont elles disposent proviennent, pour la plupart, de la CCQ qui les collige, entre autres, à partir des rapports mensuels des employeurs : compétence, nombre d'heures travaillées, secteurs d'activité, lieux de travail, spécialité des travaux effectués. En outre, la Commission dispose des informations sur les activités de perfectionnement de tous les travailleurs. Elle est donc en mesure de répondre aux besoins exprimés par les entrepreneurs. En collaborant à ce système centralisé, les organisations syndicales pourront, si nécessaire, compléter les fiches de renseignements en référant leurs membres à la CCQ pour certains projets.

Les articles du projet de loi sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction concernant les obligations pour les employeurs de déclarer leurs besoins de main-d'œuvre (107.8, 107.9, 107.10 et 107.11) doivent être adoptés pour assurer l'efficacité du système proposé. Cela contribuera aussi à éliminer le travail clandestin.

Cependant, pour que la Commission de la construction du Québec réussisse cette mission, il faut lui accorder toutes les ressources nécessaires. Le gouvernement a prévu un budget supplémentaire pour mener la lutte au travail clandestin. Il doit donc permettre que le nouveau système de référence de la main-d'œuvre soit pleinement efficace en s'assurant que la CCQ dispose de moyens pour assumer ses nouvelles responsabilités.

Nous sommes également d'avis, comme le recommandait le Groupe de travail sur l'industrie de la construction, que l'émission d'un permis pour faire de la référence de main-d'œuvre auprès du Service de référence de main d'œuvre soit assujettie à l'obtention d'une attestation de formation et que des dispositions soient introduites afin d'interdire de boycotter ou d'inciter quiconque à boycotter le système de référence.

Des pénalités aux entrepreneurs fautifs

Si le projet prévoit différentes pénalités en cas d'infraction pour les syndicats qui détiendraient des permis de référence, il est muet sur les employeurs qui discriminent des travailleurs. Nous estimons qu'il faut instaurer des pénalités sévères aux employeurs reconnus coupables d'infraction au règlement sur l'embauche et la mobilité des salarié-es dans l'industrie de la construction. Ce sont les employeurs qui détiennent le droit de gérance à l'égard de l'embauche et de mise à pied. Le meilleur système de référence ne résisterait pas à des pratiques

patronales discriminatoires sur la base du sexe, de la race, de l'allégeance syndicale et qui excluraient des travailleuses et des travailleurs qui ont été victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

En outre, il est impératif que la CCQ applique avec diligence les procédures contre les entrepreneurs fautifs qui ne respectent pas la loi R-20. Actuellement, certains inspecteurs font preuve de laxisme en accordant des délais aux entrepreneurs pris en défaut d'embaucher des travailleurs sans certificat de compétence. Ce comportement nuit à une lutte efficace contre le travail clandestin.

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 mis en place un mode d'adhésion syndicale différent de l'ensemble du marché du travail. Ainsi, comme condition d'embauche les travailleurs de l'industrie de la construction doivent être membres d'une organisation reconnue, ils adhèrent donc à une organisation lors de leur arrivée dans l'industrie de la construction en remplissant un formulaire. Par la suite, lors des périodes de changement d'allégeance syndicale prévues à la loi R-20, ils peuvent modifier leur choix par scrutin secret. Le législateur a aussi instauré une autre particularité, soit la présomption de vote. Ainsi 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.

Dans le système actuel, les travailleurs qui désirent changer d'allégeance doivent le faire sous l'œil réprobateur et trop souvent menaçant de représentants syndicaux, en particulier ceux de certains métiers où un haut taux de représentativité est détenu par une organisation syndicale qui exerce du placement. Comme le souligne le Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction :

« l'obligation faite aux seuls salariés qui désirent changer d'allégeance syndicale de se présenter au bureau de scrutin est de nature à favoriser les pressions indues et n'est pas propice au libre exercice du choix syndical. Le comité est d'avis que l'appréhension de telles pressions est susceptible d'inciter les travailleurs à ne pas participer au scrutin »³.

Les travailleurs pour maximiser leurs chances de travailler dans une industrie qui les contraint souvent à des périodes de chômage, se voient dès lors brimés du libre exercice de choisir leur organisation syndicale.

³ Rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction, page 16, 2011.

Le vote par scrutin secret

Le projet de loi 33 propose le maintien du choix d'allégeance syndicale par scrutin secret dont les modalités seront déterminées ultérieurement par règlement du gouvernement. Ce qui laisse toute la latitude au gouvernement de choisir le mode de scrutin. Pour l'avoir exprimé publiquement, la ministre du Travail privilégie le mode de scrutin par la poste. Si ce sont ses véritables intentions, nous croyons qu'une période de vote de 14 jours, telle que proposée dans le projet de loi 33, est nettement insuffisante pour permettre à tous les travailleurs d'exercer leur choix d'allégeance, plus particulièrement ceux qui sont sur des chantiers éloignés. Selon nous, une période de 30 jours serait plus adéquate.

Le régime de négociation des conventions collectives

Les règles qui encadrent le processus de négociation dans le secteur de la construction sont déjà prévues à la loi. Cependant la CSN et la CSN-Construction croient que ce régime unique de négociation, qui s'applique au secteur de la construction et qui suppose que les conditions de travail négociées s'appliquent à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, doit être revu. En effet, avec un tel encadrement du processus de négociation, il faut permettre à toutes les organisations syndicales d'assurer leur rôle de représentation et de défense des intérêts de leurs membres. Les organisations syndicales doivent donc être associées à toutes les étapes de la négociation de leur convention collective, et ce, de l'élaboration du projet jusqu'à la conclusion de la convention collective.

En ce sens, les amendements proposés par le projet de loi 33 portant sur un protocole de négociation et la représentation minimale des organisations syndicales lors d'entente de principe constituent, pour nous, des avancées importantes.

Lors de la dernière ronde de négociation dans l'industrie de la construction, les organisations syndicales ont convenu volontairement de protocoles de fonctionnement. Cette façon de faire a démontré son efficacité. Ainsi le fait d'officialiser dans la loi ce mode de concertation témoigne de la pertinence que l'ensemble des organisations syndicales soient à la table de négociation pour déterminer les conditions de travail de ce secteur d'activité. Certaines organisations se questionnent sur la nécessité d'augmenter le niveau de représentativité lors de l'acceptation d'un accord de principe. Il faut rappeler que les règles qui régissent la négociation dans l'industrie de la construction, contrairement à d'autres secteurs, font en sorte qu'une seule convention s'applique pour tous les salarié-es d'un secteur visé. Que l'on s'assure d'une plus grande représentativité des organisations syndicales reconnues ne fera que renforcer l'adhésion à l'entente de principe.

Malheureusement le projet de loi est muet en ce qui concerne la rétroactivité et les moyens de pression lors des périodes de négociation. Nous considérons que

ces deux éléments doivent être reconsidérés. L'absence de dispositions permettant aux parties de convenir dans la convention collective de mesures ayant un effet rétroactif pénalise les travailleurs lorsque la négociation perdure après la date d'échéance des conventions collectives. Les associations patronales peuvent ainsi manquer de diligence dans la négociation pour diminuer les coûts et forcer ainsi les organisations syndicales à entreprendre le seul moyen de pression mis à leur disposition, la grève générale dans un secteur donné. Pourquoi maintenir cette épée de Damoclès économique au dessus de la tête des travailleurs? Dans les autres secteurs d'activité, les conventions collectives incluent régulièrement des dispositions faisant état de la rétroactivité. Inscrire dans la loi R-20 de telles dispositions permettrait à l'ensemble des acteurs de convenir, dans le cadre de la négociation, de la période où elle s'appliquerait.

Comme rapport de force pour faire valoir leurs revendications, seule la grève générale dans un secteur donné est tolérée pour les travailleurs de l'industrie de la construction, et ce, dans un cadre très strict. Nous croyons qu'ils devraient pouvoir exprimer leur appui au processus de négociation de façon progressive et par différents moyens autres que seulement la grève générale.

La présence des donneurs d'ouvrage

Nous considérons que la convention collective est un contrat entre deux parties, soit, d'une part, les employeurs qui embauchent la main-d'œuvre à travers leurs associations patronales, et, d'autre part, les travailleurs par l'entremise de leurs associations syndicales. L'introduction d'une tierce partie dans le processus de négociation, comme veut le faire le projet de loi 33 en permettant aux donneurs d'ouvrage de jouer un rôle actif, ne peut que créer un déséquilibre et une confusion qui seraient néfastes 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 pertinent de leur conférer un statut particulier dans la loi.

Autres considérations

Le recours à l'arbitrage

Dans le cadre du contenu des conventions collectives, le projet de loi 33 introduit une nouvelle disposition qui élargit le recours à l'arbitrage à toute difficulté d'interprétation d'une clause des conventions collectives. Ainsi l'arbitre choisi soumettra un avis à la Commission qui en tiendra compte pour toute sentence arbitrale rendue. Quoique l'élargissement de ce recours soit intéressant pour clarifier les différentes interprétations de clauses de conventions collectives, nous croyons que l'amendement proposé par le projet de loi 33 devrait être plus contraignant en liant la Commission à l'avis de l'arbitre.

Les informations apparaissant sur le certificat de compétence

Sur le plan de la qualification, le projet de loi 33 introduit une nouvelle disposition (l'article 85.7) définissant le contenu du certificat de compétence que doivent détenir les travailleurs. Nous croyons que ce certificat devrait également comprendre l'ensemble des formations acquises, comme l'a recommandé le Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction. Ainsi, le travailleur aurait en sa possession toute l'information pertinente pour faire valoir ses droits devant un employeur qui bénéficierait alors de plus de renseignements pour l'embaucher.

La possibilité de vérifier les certificats de compétence

L'un des moyens efficaces pour prévenir le travail clandestin demeure la possibilité pour les représentants syndicaux de vérifier si les travailleurs sur les chantiers possèdent un certificat de compétence. La preuve de culpabilité peut alors être immédiate pour un employeur qui a embauché illégalement des travailleurs et pour ces derniers qui œuvrent clandestinement sur les chantiers. Nous sommes donc d'avis que l'insertion d'un nouveau paragraphe (5.2) à l'article 61.2 du projet de loi 33, ayant pour effet d'interdire aux représentants syndicaux d'exiger un document d'un salarié, nuirait considérablement à l'industrie et irait à l'encontre de tous les efforts pour contrer le travail illicite.

Les bénévoles, source de travail clandestin

Nous comprenons les motivations entourant l'ajout à l'article 19 des paragraphes 14 et 15 visant à sortir du champ d'application et d'exécution de travaux de construction le travail fait par des bénévoles pour un organisme de charité. Cependant, cette exclusion peut constituer une autre occasion pour des aventuriers de l'industrie d'exécuter des travaux dans la clandestinité. La possibilité pour de véritables organismes de charité de demander des exemptions existe actuellement et cela fonctionne très bien. Nous sommes d'avis que l'introduction de ces paragraphes à l'article 19 du projet de loi 33 créerait des conflits inutiles sur les chantiers, accaparerait la Commission de la construction du Québec dans la vérification du champ d'application de la loi, exercerait des pressions indues sur des travailleurs de l'industrie qui pourraient ainsi être forcés de travailler bénévolement ... pour leur employeur.

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.

Des modifications doivent donc être apportées au régime de relations de travail régissant le secteur de l'industrie de la construction, non seulement pour corriger ces pratiques, mais également pour permettre une amélioration des relations de travail.

Le projet de loi 33 constitue une avancée majeure sur plusieurs aspects. Les modifications apportées au régime de négociation viennent confirmer le principe du pluralisme syndical et devraient permettre de mieux répondre aux revendications des travailleuses et des travailleurs.

Quant à l'élément principal du projet de loi, les modifications apportées à la référence de la main-d'œuvre constituent un essentiel si nous voulons que toutes les autres propositions suggérées aient des effets concrets dans la mise en application de la loi R-20. Pour la CSN et la CSN-Construction, toutes les propositions 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 sera soumis à l'influence d'une organisation ou passera par du travail clandestin, les problèmes perdureront. L'instauration d'un service de référence 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 majeure pour améliorer les conditions de travail et de vie de ceux et celles qui désirent gagner leur vie dans cette industrie.

C'est pourquoi nous insistons sur le rôle que doit jouer la CCQ dans la référence de la main-d'œuvre. La mise en place de ce système risque de se produire à la veille d'une période mouvementée dans le secteur soit celle *du changement d'allégeance syndicale*. La CCQ doit donc disposer des outils et des moyens nécessaires pour que le système qu'elle mettra en place soit efficient et ne laisse aucune place à l'erreur. Elle doit aussi s'assurer que les représentants syndicaux habilités à faire de la référence auprès de la CCQ reçoivent une formation adéquate. Enfin, la CCQ doit garantir le professionnalisme et l'impartialité des personnes qui administreront le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction. Ces conditions sont nécessaires pour atteindre les objectifs.

Nous espérons que notre contribution à cette présente commission concourra à alimenter votre réflexion et nous vous remercions de votre attention.

Recommandations

Dans le cadre du projet de loi 33, la CSN et la CSN-Construction souhaitent l'adoption du projet de loi avec les amendements suivants :

1. Que le représentant du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport au Comité sur la formation professionnelle de l'industrie de la construction ait le statut d'observateur;
2. Que le Comité des avantages sociaux de l'industrie de la construction ait pour fonction de définir le contenu des régimes complémentaires d'avantages sociaux dans le respect des ententes convenues entre les parties dans le cadre de la négociation des conventions collectives et des lois et règlements existants;
3. Que l'usage des sommes constituant le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction ne serve exclusivement qu'à promouvoir et à financer des activités de perfectionnement des salariés-es;
4. Que l'émission d'un permis pour faire de la référence de main-d'œuvre auprès du Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction soit conditionnelle à l'obtention d'une attestation de formation;
5. Que des dispositions soient introduites afin d'interdire de boycotter ou d'inciter quiconque à boycotter le système de référence sous peine de sanction;
6. Que l'on instaure des pénalités sévères aux employeurs reconnus coupables d'infraction au règlement sur l'embauche et la mobilité des salarié-es dans l'industrie de la construction en adoptant un comportement discriminatoire sur la base du sexe, de la race, de l'allégeance syndicale et envers les travailleuses et les travailleurs victimes d'accident de travail qui perdent leur emploi lors d'un retour au travail;
7. Que la période de vote pour le choix d'allégeance syndicale soit de 30 jours ;
8. Que l'on ne confère pas aux donneurs d'ouvrage un statut particulier dans le cadre de la négociation des conventions collectives;
9. Que l'on introduise des dispositions permettant aux parties d'appliquer une rétroactivité lors du renouvellement des conventions collectives;
10. Que les travailleurs de l'industrie de la construction puissent utiliser différents moyens de pression autres que la grève générale;
11. Que la Commission de la construction du Québec soit liée par toute décision arbitrale;

12. Que l'ensemble des formations acquises par un salarié apparaisse sur son certificat de compétence;
13. Que soit retirée du projet de loi l'interdiction aux représentants syndicaux de vérifier la possession des certificats de compétence des travailleurs sur les chantiers;
14. Que l'on ne réduise pas le champ d'application de la loi en permettant l'exécution de travaux par des bénévoles au bénéfice d'organisme de charité ou de quiconque.