



RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LE FONCTIONNEMENT DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Rapport remis à la ministre du Travail
M^{me} Lise Thériault

Montréal, le 30 août 2011

Québec 

Table des matières

Introduction	7
Placement syndical de la main-d'œuvre	8
Gouvernance	11
Système de votation	16
Régime de négociation des conventions collectives	17
Reddition de comptes et mécanisme de vérification des états financiers des associations	18
Qualification de la main-d'œuvre et fonds de formation	19
Mécanisme de révision du champ de la juridiction des métiers	20
Autres considérations	21
Conclusion	23

MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LE FONCTIONNEMENT DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

- M^{me} Maureen Flynn, avocate en relations du travail, spécialisée en arbitrage et en médiation
- M. Michel Gauthier, ancien secrétaire général de la CSN
- M. Jacques Lamarre, ingénieur, O.C.
- M^{me} Monique Lefebvre, administratrice de sociétés, consultante en gouvernance d'entreprises, O.Q.
- M. Fernand Matteau, président du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre

Le 30 août 2011

Madame la Ministre,

C'est avec beaucoup de fierté que nous vous présentons le rapport de notre comité qui fait suite au mandat que vous nous avez confié le printemps dernier concernant le fonctionnement de l'industrie de la construction.

Alimenté par les témoignages des groupes rencontrés, par les experts entendus et les nombreux documents lus, ce rapport contient une série de recommandations qui témoignent de nos préoccupations à l'égard des travailleurs et travailleuses de l'industrie de la construction du Québec. En outre, nos recommandations visent à rétablir l'équilibre entre les acteurs de cette industrie, syndicats et employeurs, travailleurs et donneurs d'ouvrage, dans le but de favoriser la mise en place, chez nous, de conditions favorables à l'investissement.

Nous espérons que ces recommandations, que nous vous présentons unanimement, seront bien reçues et permettront d'améliorer sensiblement l'image et le fonctionnement de l'industrie de la construction au Québec.

Veuillez accepter, Madame la Ministre, l'expression de nos sentiments les meilleurs.



Maureen Flynn



Michel Gauthier



Jacques Lamarre



Monique Lefebvre



Fernand Matteau

INTRODUCTION

Mandaté par la ministre du Travail pour recueillir les commentaires auprès d'une diversité d'intervenants sur le fonctionnement de l'industrie de la construction¹, le comité a reçu une soixantaine de mémoires et entendu presque autant de témoignages. Ceux-ci provenaient de représentants des associations syndicales, patronales et de donneurs d'ouvrage, des entrepreneurs de construction ainsi que des associations d'entrepreneurs, spécialisés et généraux, issus d'un vaste échantillon de secteurs de l'économie québécoise et qui sont parties prenantes de l'industrie de la construction. Ces consultations se sont déroulées en juin et en juillet 2011. Le comité a également tenu compte d'une vingtaine de documents transmis par des organisations ou des individus intéressés par l'industrie de la construction.

Sans surprise, les points de vue exprimés diffèrent selon la provenance des intervenants. Certains demandent plus d'autonomie et réclament l'élargissement du champ d'application 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 (Loi R-20); d'autres se plaignent du caractère monopolistique et du manque de souplesse induit par cette loi, réclament des modifications radicales et la liberté de faire exécuter leurs travaux par des entrepreneurs qui n'y sont pas assujettis.

Ainsi, chacun à sa façon et sur des éléments différents de la Loi, la grande majorité des intervenants, des associations d'entrepreneurs, des syndicats et des associations de donneurs d'ouvrage a plaidé en faveur d'une industrie de la construction moins réglementée.

Le comité note qu'un grand nombre d'améliorations et de changements, pas nécessairement compatibles, sont souhaités par l'ensemble des partenaires et par le grand public relativement à cette industrie. Les arbitrages à considérer ne sont pas évidents, d'autant plus que les thèmes abordés couvrent des réalités complexes.

Dans les circonstances, le comité s'est concentré sur l'essentiel des thèmes du mandat confié par la ministre du Travail et propose des changements tenant compte des intervenants entendus et des mémoires présentés, tant des parties patronales que syndicales et de différents partenaires de l'industrie.

Tout en conservant les grandes caractéristiques propres à l'industrie de la construction au Québec que sont le paritarisme, la syndicalisation obligatoire, le pluralisme syndical², l'encadrement légal du processus de négociation et le rôle de la Commission de la construction du Québec (CCQ) dans la gouvernance de l'industrie et dans l'application des conventions collectives, le comité a choisi de recommander certains changements devenus prioritaires au fil des ans. Ces changements sont jugés essentiels afin que l'industrie de la construction mette fin aux pratiques d'intimidation et de discrimination qui y règnent encore. Le comité croit qu'il est impératif que l'industrie mise sur ses forces, dont une main-d'œuvre qualifiée. Elle pourra alors regarder vers l'avenir avec optimisme, redonner la fierté à ses travailleurs et à ses entrepreneurs, et rehausser la confiance du public à son égard.

1. Afin d'alléger le texte, à moins d'indication contraire, l'emploi de l'expression « industrie de la construction » renvoie à la construction assujettie à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (LRQ, ch. R-20). Les travaux assujettis à la Loi R-20 représentent environ 54 % des travaux de construction au Québec.

2. Le pluralisme syndical, voulant que des travailleurs qui exercent les mêmes activités sur un même chantier puissent être représentés par des associations syndicales différentes, constitue l'une des caractéristiques fondamentales du régime québécois de l'industrie de la construction.

PLACEMENT SYNDICAL DE LA MAIN-D'ŒUVRE

1. Les observations du comité

Selon les informations disponibles, la référence de main-d'œuvre par les syndicats représenterait environ 15 % des embauches dans l'industrie de la construction. Notons que la principale source de recrutement pour les entreprises de cinq salariés ou moins est le contact direct entre le salarié et l'employeur. On trouve la référence syndicale principalement dans les secteurs industriel, institutionnel et commercial, ainsi que dans celui du génie civil et de la voirie.

Lorsqu'elle est minée par la recherche de l'exclusivité de représentation syndicale sur un chantier, pour un ou plusieurs métiers, la référence de main-d'œuvre peut entraîner des pratiques déloyales dans un environnement législatif qui garantit la syndicalisation et dont la représentation est répartie parmi cinq associations syndicales. Dans ce cadre, elle peut devenir ce que l'on appelle communément du « placement », un outil de promotion ou de concurrence au détriment du respect des droits fondamentaux.

Le placement syndical est une forme exacerbée de référence de la main-d'œuvre par laquelle une association syndicale peut contrôler l'offre de travail, exercer des pressions sur un employeur en vue de le contraindre à n'embaucher que les travailleurs inscrits sur la liste qu'elle lui soumet ou, dans certains cas, de l'empêcher de faire des mises à pied au moment opportun. En outre, un tel contrôle s'accompagne souvent de l'interdiction faite au travailleur, par son syndicat, d'être embauché directement par un employeur ou de chercher à l'être.

Le placement syndical est traditionnellement pratiqué par les syndicats de métiers dans l'industrie de la construction, au Québec et ailleurs.

Les diverses mesures adoptées par le législateur depuis la commission Cliche, dont les dernières découlent du projet de loi 135 (devenu le chapitre 42 des lois du Québec de 2005), n'ont pas permis d'enrayer le recours aux pratiques déloyales, dont celles d'intimidation auprès des travailleurs et des employeurs.

De l'avis de la majorité des intervenants, les pratiques déloyales se sont raffinées et sont bien implantées dans l'industrie de la construction. Le placement syndical nuit à l'image de l'industrie, à l'intérêt des donneurs d'ouvrage d'investir dans ces conditions, à la capacité concurrentielle des entreprises de construction et à une saine concurrence entre les associations syndicales.

De l'avis du comité, deux droits fondamentaux des travailleurs sont touchés par ces pratiques déloyales : le droit au travail et le libre choix de leur association syndicale représentative.

De même, deux droits fondamentaux des employeurs sont compromis par ces pratiques déloyales : le droit d'embaucher et de mettre à pied en fonction de leurs besoins et le droit de gérer leur main-d'œuvre.

L'historique de l'encadrement du placement syndical démontre que l'adoption de peines sévères ne suffit pas. La preuve de telles infractions est difficile à faire, sinon impossible. Les données de la CCQ parlent d'elles-mêmes. Pour tout travailleur ou tout employeur, le dépôt d'une plainte ou la possibilité d'être appelé comme témoin demande une grande dose de courage, voire de témérité. À ces considérations s'ajoutent les délais inhérents au système pénal, ce qui rend, avec le temps, illusoire l'adresse d'une plainte.

Fait marquant, seules les associations syndicales représentatives directement touchées par les critiques ont réagi par le déni, révélant ainsi leur incapacité à s'autodiscipliner, alors que les pratiques déloyales

sont exercées par leurs instances. De même, certains employeurs s'accommodent du système actuel, moyennant une abdication de certains droits de gérance.

En parallèle, nous devons constater, à ce jour, l'impuissance de la CCQ à organiser un service de référence de main-d'œuvre capable de concurrencer les associations syndicales, même si elle dispose de tous les outils pour offrir un service moderne et à jour depuis plusieurs années. Certains prétendent que cet échec découle tout simplement d'un certain boycottage syndical. Si tel est le cas, cette prétention démontre l'emprise de la partie syndicale sur l'administration de cet organisme et son manque apparent d'indépendance. Cette perception, partagée par plusieurs intervenants du milieu, mine sa crédibilité et, donc, sa capacité d'offrir un service impartial. Enfin, en l'absence d'une source concurrente et indépendante, le monopole syndical de certains métiers s'amplifie et les travailleurs comme les employeurs en sont tributaires, d'autant plus que les moyens coercitifs adoptés par le législateur à ce jour n'ont pas réussi à enrayer d'une manière importante les pratiques déloyales.

Le comité estime également que le placement syndical dévalue l'importance de la formation professionnelle puisque, afin de limiter toute concurrence dans la référence de main-d'œuvre, certains syndicats s'opposent à toute forme de communication du profil de formation des travailleurs de l'industrie de la construction.

Tel qu'il est pratiqué, le placement syndical, dans plusieurs cas, a une influence négative sur la productivité dans les chantiers d'importance et, par ricochet, sur les coûts de production et la capacité concurrentielle des entreprises du Québec, et ce, malgré le fait que la main-d'œuvre québécoise jouisse d'une excellente réputation à l'échelle canadienne et internationale.

Nous devons néanmoins considérer que le recours aux pratiques déloyales est concentré dans les secteurs industriel, institutionnel et commercial, ainsi que dans celui du génie civil et de la voirie, et qu'il n'est pas le propre de seulement quelques métiers. Il est pratiqué là où le placement rapporte le plus et où la mobilité entre employeurs est la plus élevée.

Le placement syndical de la main-d'œuvre et les abus qui en découlent doivent être interdits. Le comité croit que, encadré adéquatement, un système de référence de main d'œuvre pourrait constituer une source de recrutement crédible et efficace pour les employeurs, les syndicats étant aptes à recommander des travailleurs répondant spécifiquement aux besoins particuliers ou même ponctuels des employeurs. La référence syndicale peut également représenter une importante valeur ajoutée pour les travailleurs qui exercent dans un secteur caractérisé par une mobilité interemployeur plus accentuée.

Le comité estime qu'une réforme en profondeur s'impose. Une telle réforme devra entraîner le respect des droits fondamentaux et un changement de comportement des représentants syndicaux, tout en assurant une transition qui pourra répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs dans toute l'industrie de la construction.

Les travailleurs doivent retrouver le libre choix de leur employeur, et les entrepreneurs, le plein exercice de leur droit de gérance. Les uns doivent être responsabilisés dans leur recherche d'emploi, les autres, dans la façon de répondre à leurs besoins de main-d'œuvre.

À cet effet, le comité recommande ce qui suit.

2. Les recommandations

- 1) Que soient adoptées les dispositions requises afin d'interdire les pratiques de placement syndical de la main d'œuvre qui consistent à imposer le choix et le nombre de travailleurs sur un chantier. Que ces dispositions entrent en vigueur trois mois suivant l'adoption de la Loi.

- 2) Que, par la même occasion, le droit de gérance des employeurs soit clairement établi et reconnu en ce qui concerne l'embauche, la discipline et la mise à pied des travailleurs.
- 3) Que la CCQ offre, trois mois suivant l'adoption de la Loi, un véritable système de référence, fiable et convivial, permettant l'appariement de la qualification et des compétences des travailleurs avec les besoins de main-d'œuvre des entrepreneurs.
- 4) Que le système de référence de la CCQ soit mis à jour quotidiennement et disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.
 - a. Que le système de référence soit construit sur une plateforme informatique dont le code source sera ouvert, de manière à faciliter son développement.
- 5) Que le système de référence de la CCQ fonctionne selon les modalités suivantes :
 - a. Que les secteurs touchés par le placement syndical, soit le secteur industriel et les grands chantiers des secteurs institutionnel et commercial ainsi que du génie civil et de la voirie, soient ciblés en priorité.
 - b. Que l'inscription au système de référence soit obligatoire pour les travailleurs et les entrepreneurs des secteurs ciblés.
 - c. Que tout travailleur inscrit soit tenu d'indiquer à la CCQ sa disponibilité et qu'il soit responsable d'actualiser cette information régulièrement, en ligne ou par téléphone.
 - d. Que tout entrepreneur inscrit soit obligé de publier ses besoins de main-d'œuvre dans le système de référence et d'y inscrire, dans un délai de 24 heures, toute embauche ou mise à pied de travailleurs.
- 6) Que le gouvernement autorise la référence de la main-d'œuvre par les associations syndicales représentatives, dans les neuf mois suivant l'adoption de la Loi, assujettie toutefois à un système encadré de délivrance de licences, comprenant notamment les éléments suivants :
 - a. Des règles de fonctionnement comportant des modèles de comportement visant à assurer la transparence et l'imputabilité, et établissant, entre autres :
 - i. Qu'aucune pratique d'intimidation ou de discrimination, notamment en ce qui a trait à l'allégeance syndicale ou au sexe, ne sera tolérée;
 - ii. Qu'il sera obligatoire de respecter le droit de gérance des employeurs, notamment en ce qui concerne l'embauche, la discipline et la mise à pied des travailleurs;
 - iii. Qu'il sera obligatoire de tenir un registre détaillé de toutes les activités de référence de main-d'œuvre.
 - b. La délivrance d'une licence à une association syndicale représentative sera conditionnelle à l'engagement à respecter les règles, signé par tout dirigeant d'association syndicale représentative et le personnel appelé à jouer un rôle dans la référence de la main-d'œuvre.
 - c. La délivrance d'une licence sera aussi conditionnelle à l'obtention d'une attestation de formation pour le personnel des associations syndicales représentatives appelé à jouer un rôle dans la référence de la main-d'œuvre.

- d. Un recours auprès de la Commission des relations du travail (CRT) sera offert pour le traitement rapide (60 jours) des plaintes relatives à la référence de la main-d'œuvre, notamment au regard des pratiques d'intimidation, de discrimination et de harcèlement.
 - e. Un pouvoir de directive sera attribué à la CRT en cours d'enquête afin de pouvoir stopper le plus tôt possible les comportements portant préjudice.
 - f. Des sanctions en gradation seront imposées pour non-respect des règles établies, allant d'un simple avis à l'inhabilité, pour une période de cinq ans, d'un dirigeant d'association syndicale représentative ou de tout représentant syndical appelé à jouer un rôle dans la référence de la main-d'œuvre. Des sanctions similaires pour l'association syndicale représentative pourront conduire à la perte de la licence, durant les cinq ans qui suivent le jour du prononcé de la sentence par la CRT.
 - g. Il y aura interdiction de boycotter ou d'inciter quiconque à boycotter le système de référence de la CCQ, de même que d'exercer des pressions sur les responsables du système, sous peine de sanctions aussi sévères que celles recommandées au point précédent.
 - h. Pour les chantiers de 25 travailleurs ou plus, la CCQ déléguera un représentant afin de s'assurer du respect du cadre de référence mis en place.
- 7) Que le gouvernement introduise dans la Loi R-20 une disposition pour permettre à un salarié de porter plainte contre un syndicat en raison de représentation de mauvaise foi ou de négligence grave à son endroit. Que cette disposition soit inspirée des articles 47.2 et 47.3 du Code du travail (LRQ, ch. C-27) et adaptée au cadre réglementaire de l'industrie de la construction.
 - 8) Que le sexe constitue un motif de discrimination explicitement prohibé par la Loi R-20 dans la référence, l'embauche ou le licenciement de la main-d'œuvre. Qu'une personne ou une association syndicale représentative puisse soumettre une plainte à la CRT en cas d'intimidation ou de discrimination fondée sur le sexe.
 - 9) Que, dès l'adoption de la Loi, la CCQ entreprenne une vaste campagne d'information auprès de tous les travailleurs, travailleuses, entrepreneurs et donneurs d'ouvrage, ainsi que de leurs associations respectives, afin de faire connaître les nouvelles règles en matière de référence de la main-d'œuvre.

GOUVERNANCE

1. Les observations du comité

Bien que sa mission demeure principalement liée aux enjeux relatifs aux relations du travail, la CCQ s'est vu confier, au fil du temps, de nouveaux mandats dont plusieurs relèvent de l'intérêt public, notamment en matière de lutte contre le travail au noir et de formation professionnelle. L'énumération des règlements dont la CCQ assure l'application est à cet égard révélatrice de son intervention dans les questions relevant de l'intérêt public.

Une répartition non exhaustive des mandats confiés par la Loi R-20 témoigne de l'importance des interventions de la CCQ dans le domaine public, en comparaison des questions relevant plus directement des relations du travail.

Mandats à caractère paritaire

1. Veiller à l'application des conventions collectives.
2. Administrer les régimes d'avantages sociaux.
3. Administrer le fonds d'indemnisation établi dans les conventions collectives.
4. Administrer tout fonds que les parties jugent nécessaire aux fins de formation.

Mandats d'ordre public

1. Contrôler l'application de la Loi et le respect des règles d'embauche et de mobilité de la main-d'œuvre.
2. S'assurer de la compétence de la main-d'œuvre.
3. Organiser le vote syndical.
4. Recevoir les plaintes se rapportant à l'application d'une norme relative au placement, à la discrimination ou à l'intimidation, à l'embauche ou à la mobilité de la main-d'œuvre et résultant d'une grève, d'un ralentissement de travail ou d'un lock-out illégal.
5. Veiller à l'application des mesures et des programmes relatifs à la formation professionnelle.
6. Collaborer à la réalisation des engagements du gouvernement du Québec dans le cadre d'ententes intergouvernementales en matière de mobilité de la main-d'œuvre.
7. Viser l'élimination de tout travail non déclaré ou exécuté en contravention de la présente loi et, à la demande du ministre du Revenu, collaborer à l'application des lois fiscales dans l'industrie de la construction.
8. Collaborer aux efforts de prévention et de lutte contre la corruption dans la mesure que détermine la Loi.

Les activités de la CCQ sont financées presque exclusivement par les travailleurs et les employeurs de l'industrie de la construction. Cependant, le comité estime qu'une représentativité exclusivement paritaire peut constituer une entrave au bon fonctionnement de la CCQ et à sa capacité d'agir dans le meilleur intérêt de tous.

Le comité pense qu'il est possible de concilier l'intérêt public et celui des parties, au sein de la structure de gouvernance de la CCQ, en y intégrant des administrateurs indépendants.

De l'avis du comité, la gouvernance de la CCQ doit tendre vers le respect des principes établis par la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État, afin de renforcer sa gestion dans une optique à la fois d'efficacité, de transparence et d'imputabilité des composantes de sa direction. À cet effet, il recommande ce qui suit.

2. Les recommandations

2.1 La gouvernance de la CCQ

- 1) Que la CCQ soit composée d'un conseil d'administration formé de quinze membres, dont une présidence.

- 2) Que le conseil d'administration soit composé comme suit :
- a. Une présidence;
 - b. Un représentant du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (CPQMC-I);
 - c. Un représentant de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD Construction);
 - d. Un représentant de la Confédération des syndicats nationaux (CSN Construction);
 - e. Un représentant de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ-Construction);
 - f. Un représentant du Syndicat québécois de la construction (SQC);
 - g. Un représentant de l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ);
 - h. Un représentant de l'Association de la construction du Québec (ACQ);
 - i. Un représentant de l'Association des constructeurs de routes et de grands travaux du Québec (ACRGTO);
 - j. Un représentant de l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec (APCHQ);
 - k. Un représentant des associations d'entrepreneurs spécialisés;
 - l. Quatre membres indépendants³.
- 3) Que les membres du conseil d'administration de la CCQ, autres qu'à la présidence, soient nommés par le gouvernement, comme suit :
- a. Neuf membres choisis à partir des listes fournies par les associations syndicales représentatives, les associations sectorielles d'employeurs et l'association d'employeurs;
 - b. Un membre choisi à partir des listes fournies par les associations d'entrepreneurs spécialisés;
 - c. Quatre administrateurs indépendants désignés à la suite d'une recommandation de la ministre du Travail.

3. Un membre se qualifie comme indépendant s'il n'a pas, de manière directe ou indirecte, de relations ou d'intérêts, par exemple de nature financière, commerciale, professionnelle ou philanthropique, susceptibles de nuire à la qualité de ses décisions eu égard aux intérêts de la CCQ. Par ailleurs, un administrateur est réputé ne pas être indépendant :

1° s'il est ou a été, au cours des trois années précédant la date de sa nomination, employé par la CCQ;

2° s'il est un employé du gouvernement, d'un organisme ou d'une entreprise du gouvernement au sens des articles 4 et 5 de la Loi sur le vérificateur général (LRQ, ch. V-5.01);

3° s'il est employé d'une association, d'une association syndicale représentative, d'une association d'entrepreneurs ou de l'association d'employeurs au sens 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 (LRQ, ch. R-20);

4° si un membre de sa famille immédiate fait partie de la haute direction de la CCQ.

- 4) Que la durée des mandats des membres du conseil d'administration⁴, autres qu'à la présidence, soit la suivante :
 - a. Mandat de trois ans, renouvelable sans limite, pour les représentants des associations syndicales représentatives, des associations d'entrepreneurs et de l'association d'employeurs;
 - b. Mandat de trois ans, non renouvelable, pour le représentant des associations d'entrepreneurs spécialisés, dans le but d'assurer une rotation des différentes spécialités;
 - c. Mandat de trois ans, renouvelable une seule fois, pour les administrateurs indépendants.
- 5) Que les membres indépendants reçoivent une rémunération comparable à celle versée aux administrateurs des organismes assujettis à la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État. Que la CCQ rende compte de la rémunération des membres indépendants dans son rapport annuel.
- 6) Que la CCQ établisse un profil de compétences des administrateurs indépendants dans le but de favoriser la complémentarité avec les membres représentant des associations.
- 7) Que le conseil d'administration forme les comités qu'il juge appropriés.
- 8) Que le quorum aux séances du conseil d'administration soit d'au moins la majorité des membres nommés, dont la présidence. Que les décisions soient prises à la majorité exprimée par les membres présents, la présidence n'ayant droit de vote qu'en cas d'égalité des voix.

2.2 Les comités au sein de la Commission de la construction du Québec

- 9) Que la Loi R-20 soit modifiée afin de prévoir que le ministre du Travail procède à la formation d'un comité de vérification de cinq personnes, dont au moins une possédant une expertise financière certifiée, composé comme suit :
 - a. Trois administrateurs indépendants, membres du conseil d'administration de la CCQ, parmi lesquels sera désigné le président du comité;
 - b. Un représentant des associations d'entrepreneurs (ACQ, ACRGTQ, APCHQ), de l'AECQ ou des associations d'entrepreneurs spécialisés;
 - c. Un représentant des associations syndicales représentatives (CSD-Construction, CSN-Construction, FTQ-Construction, International et SQC).
- 10) Que la Loi R-20 soit modifiée afin de prévoir que le comité sur la formation professionnelle de l'industrie de la construction soit composé, comme suit, de onze personnes :
 - a. Un président désigné par la personne à la présidence de la CCQ, parmi son personnel;
 - b. Un représentant de la CSD-Construction;

4. Bien que le pouvoir de nommer les membres du conseil d'administration soit réservé au gouvernement, le comité est d'avis que la Loi R-20 devrait prévoir la possibilité, pour une association syndicale représentative ou une association sectorielle d'employeurs, de demander la révocation d'un membre la représentant.

- c. Un représentant de la CSN-Construction;
 - d. Un représentant de la FTQ-Construction;
 - e. Un représentant du CPQMC-I;
 - f. Un représentant du SQC;
 - g. Un représentant de l'ACQ;
 - h. Un représentant de l'ACRGTQ;
 - i. Un représentant de l'APCHQ;
 - j. Un représentant de l'AECQ;
 - k. Un représentant des associations d'entrepreneurs spécialisés.
- 11) Que les décisions du comité sur la formation professionnelle de l'industrie de la construction quant aux règles générales d'utilisation d'un fonds de formation administré par la CCQ lient cette dernière.
- 12) Que la Loi R-20 soit modifiée afin de prévoir que la ministre du Travail procède à la formation d'un comité sur les avantages sociaux composé, comme suit, de onze personnes :
- a. Un président désigné par la personne à la présidence de la CCQ, parmi son personnel;
 - b. Un représentant de la CSD-Construction;
 - c. Un représentant de la CSN-Construction;
 - d. Un représentant de la FTQ-Construction;
 - e. Un représentant du CPQMC-I;
 - f. Un représentant du SQC;
 - g. Deux représentants de l'ACQ;
 - h. Un représentant de l'ACRGTQ;
 - i. Un représentant de l'APCHQ;
 - j. Un représentant de l'AECQ.
- 13) Que les décisions du comité sur les avantages sociaux quant à l'utilisation des fonds de sécurité sociale lient la CCQ.
- 14) Que la Loi R-20 consacre la formation des sous-comités professionnels et que, le cas échéant, les associations d'entrepreneurs spécialisés en soient membres d'office, selon leur spécialité.
- 15) Que le comité mixte soit aboli et les dispositions pertinentes de la Loi R-20, abrogées.
- 16) Que l'article 3.10 de la Loi R-20, permettant la formation par le conseil d'administration du comité administratif sur les relations du travail et du comité administratif sur la formation professionnelle, soit abrogé. Que les articles 3.11 et 3.12 de la Loi R-20, prévoyant les fonctions et la composition de ces comités, soient abrogés.

2.3 Les responsabilités de la Commission de la construction du Québec

- 17) Que la CCQ agisse comme poursuivant dans les poursuites visant les sanctions pénales des infractions à la Loi R-20, afin de réduire les délais de traitement des dossiers.

2.4 La gouvernance des fonds de formation

- 18) Que les états financiers des deux fonds de formation soient vérifiés chaque année par le vérificateur général.
- 19) Que le vérificateur général procède à une vérification d'optimisation des fonds de formation, tous les trois ans.

SYSTÈME DE VOTATION

1. Les observations du comité

Vu le faible taux de participation au scrutin, la majorité des intervenants entendus ont critiqué sévèrement le système de votation de l'industrie de la construction, plus particulièrement en ce qui concerne la présomption de vote.

Le comité considère que 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.

Par conséquent, afin de favoriser le libre exercice du choix syndical, le comité recommande ce qui suit.

2. Les recommandations

- 1) Que le choix d'une association syndicale représentative demeure une condition de délivrance et de maintien du certificat de qualification du salarié.
- 2) Que la CCQ conserve la responsabilité d'organiser et de surveiller le scrutin par lequel tous les salariés⁵ sont invités à lui faire connaître l'association syndicale représentative de leur choix.
- 3) Que ce choix ne puisse s'exercer que par la poste ou un autre moyen déterminé par le gouvernement.
- 4) Que la période de maraudage et la période de choix syndical qui s'ensuit se déroulent tous les quatre ans.
- 5) Que le choix du salarié qui ne signifie pas son intention de changer d'association syndicale représentative dans la période prévue à cette fin soit reconduit pour une période de quatre ans.

5. Concernant la détermination de la représentativité des associations syndicales, le comité propose le *statu quo*. Ainsi, seuls les choix syndicaux exprimés par les salariés titulaires d'un certificat de qualification ayant effectué au moins 300 heures de travail au Québec au cours des douze premiers des quinze mois civils complets précédant le mois durant lequel a lieu le choix syndical seront considérés.

- 6) Qu'un salarié ou une salariée qui s'estime mal représenté par son association syndicale représentative puisse soumettre une plainte à la Commission des relations du travail en application de la nouvelle clause d'égalité de traitement. Qu'au terme de ce recours, si la CRT en décide ainsi, le salarié puisse modifier son choix d'association syndicale représentative.

RÉGIME DE NÉGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

1. Les observations du comité

Au cours des consultations, aucun intervenant n'a signalé de problèmes structurels majeurs au régime de négociation des conventions collectives. Nous constatons que depuis 1993 les rondes de négociation se sont généralement conclues par des renouvellements sans conflit et sans trop de perturbations sur les chantiers.

Cependant, vu l'importance des grands donneurs d'ouvrage et de l'industrie de la construction dans l'économie du Québec, le comité juge essentiel que les partenaires de l'industrie de la construction, incluant les donneurs d'ouvrage, collaborent en vue de créer des conditions favorables à l'investissement au Québec. Il est particulièrement important que les donneurs d'ouvrage sur les marchés libres en dehors du Québec demeurent concurrentiels et puissent obtenir, pour le Québec, de grands projets de construction. Nous devons donc tenir compte de leurs préoccupations dans les négociations des conventions collectives.

Le comité trouve aussi important que le régime permette à tous les travailleurs de faire valoir leur point de vue à l'occasion du renouvellement des conventions collectives. En ce sens, toutes les associations syndicales devraient être présentes à la table de négociation.

En outre, le maintien d'un tronc commun est source de tensions entre les associations sectorielles d'employeurs. Cette tension découle du partage de la négociation des clauses pécuniaires à deux niveaux, ce qui entraîne une perte d'influence pour l'association sectorielle minoritaire.

Enfin, compte tenu de la complexité grandissante des enjeux et de la période nécessaire à une préparation rigoureuse, il y aurait certainement lieu d'allonger la durée des conventions collectives.

Sur le régime de négociation, le comité recommande ce qui suit.

2. Les recommandations

2.1 Les conventions collectives

- 1) Que la durée des conventions collectives de l'industrie de la construction soit de quatre ans et que leur date d'échéance soit le 30 avril tous les quatre ans.

2.2 La négociation des conventions collectives

- 2) Que la Loi R-20 soit modifiée afin de prévoir que toute association syndicale représentative au sens de la Loi participe à la négociation des clauses communes et des conventions collectives sectorielles, peu importe son degré de représentativité.
 - a. Que les dispositions pertinentes de la Loi R-20, notamment celles ayant trait à l'approbation des conventions collectives, soient modifiées en conséquence.

- 3) Que, six mois avant la transmission de l'avis de négociation, les associations syndicales représentatives entament des discussions en vue de convenir d'un protocole de fonctionnement visant à établir un mode opératoire, notamment quant au partage des responsabilités et au rôle de chacune dans la négociation.
 - a. Qu'advenant le défaut des associations syndicales représentatives de convenir d'un protocole de fonctionnement 30 jours avant la date légale de transmission de l'avis de négociation, la ministre du Travail mandate un médiateur-arbitre afin de les aider à convenir d'un tel protocole et, le cas échéant, de rendre une décision en tenant lieu.
 - b. Qu'une telle décision soit inspirée des protocoles auparavant convenus entre les associations syndicales représentatives aux fins de la négociation des conventions collectives.
- 4) Que, pour chaque secteur, l'accord d'au moins trois des cinq associations syndicales représentatives, représentant plus de 50 % des salariés de l'industrie de la construction, soit requis pour la ratification des conventions collectives.
- 5) Que l'accord d'au moins trois des cinq associations syndicales représentatives, représentant plus de 50 % des salariés de l'industrie de la construction, soit requis pour la ratification des clauses communes aux quatre conventions collectives.
- 6) Que l'accord d'au moins deux associations sectorielles d'employeurs, représentant 50 % ou plus des employeurs de l'industrie de la construction, soit requis pour la ratification des clauses communes aux quatre conventions collectives.

2.3 L'encadrement des moyens de pression

- 7) Que les recours à l'encontre de moyens de pression illégaux puissent être exercés 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Que ces recours soient concentrés à la CRT, qui, en ce domaine, serait dotée du pouvoir de rendre des ordonnances de sauvegarde.

2.4 Le rôle des donneurs d'ouvrage dans la négociation des conventions collectives

- 8) Que la Loi R-20 soit modifiée afin d'instituer un processus formel et obligatoire de consultation des donneurs d'ouvrage par les associations sectorielles d'employeurs (ACQ et ACRGTQ) dans la phase d'élaboration du mandat de négociation ainsi qu'au cours de la négociation.

2.5 Le financement des associations sectorielles d'employeurs

- 9) Que la ministre du Travail examine l'opportunité de réviser le mode de financement des associations sectorielles d'employeurs relativement à la négociation des conventions collectives.

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

1. Les observations du comité

À l'occasion des consultations, plusieurs intervenants ont présenté des propositions visant à renforcer les exigences réglementaires de divulgation d'information auprès des membres. Ces propositions visent à accroître l'obligation de rendre compte de toutes les associations reconnues par la Loi R-20 et la transparence avec laquelle chacune gère les fonds mis à sa disposition.

Le comité considère néanmoins que les questions de régie interne devraient être convenues au sein des associations et consignées dans leurs statuts et règlements. Il estime en outre qu'il leur revient d'adopter d'elles-mêmes les meilleures pratiques en matière de reddition de comptes, de façon à répondre aux attentes de leurs membres.

Le comité recommande ce qui suit.

2. Les recommandations

- 1) Que soit abrogé l'article 97 de la Loi R-20 prévoyant le dépôt des états financiers à la CCQ.
- 2) Que les associations patronales et syndicales régies par la Loi R-20 soient tenues d'adopter les pratiques qui suivent, dans un souci de plus grande transparence :
 - a. Faire vérifier leurs états financiers par une firme comptable reconnue.
 - b. Tenir et diviser la comptabilité de manière que chaque genre de services et d'avantages accordés aux membres puisse être administré séparément et faire l'objet de caisses ou de fonds distincts.
 - c. Afficher les états financiers vérifiés dans le site Internet de l'association afin d'informer ses membres et de promouvoir une plus grande transparence dans la reddition des comptes.

QUALIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET FONDS DE FORMATION

1. Les observations du comité

La réforme de l'apprentissage pilotée par la CCQ constitue l'aboutissement de travaux s'étalant sur plus de vingt ans avec l'appui des associations syndicales et patronales. Bien que tardive, elle mérite d'être encouragée.

Le comité tient aussi à rappeler que la création des fonds de formation dans l'industrie de la construction est le fruit de la négociation collective. Il faut reconnaître et encourager cette initiative des parties.

Néanmoins, le comité est sensible à certains risques illustrés par divers intervenants lors des consultations. Ainsi, à l'image du placement syndical, on craint que l'offre exclusive de formation puisse être utilisée comme outil de promotion par certains syndicats. On craint également que le contrôle de certaines formations se traduise par des limitations à l'accès à la formation, ce qui pourrait freiner l'innovation sur les chantiers.

Compte tenu de l'importance des sommes investies dans ces fonds et de l'intérêt public de leur objet, le comité estime qu'il serait prudent de préciser dans la Loi qu'aucune clause d'une convention collective ou provenant des règles particulières des fonds ne doit porter atteinte directement ou indirectement à l'accessibilité d'un salarié aux cours de formation financés par ces fonds, ni ne doit favoriser d'une manière ou d'une autre une association patronale spécialisée et reconnue aux fins de la composition des sous comités professionnels de métiers.

Le comité note que l'industrie a fait des progrès encourageants pour s'assurer de la qualification de sa main-d'œuvre. Il reste cependant beaucoup de travail à accomplir pour favoriser la mobilité de la

main-d'œuvre, la souplesse dans l'accès à l'industrie et plus de transparence dans le processus de délivrance des certificats de qualification. Le gouvernement devrait tenir compte de ces considérations lorsque lui sera présenté le projet de réforme.

Le comité recommande ce qui suit.

2. Les recommandations

- 1) Qu'il soit clairement établi que les cotisations versées par les employeurs aux fonds de formation ainsi que les intérêts qu'elles génèrent sont réservés à la formation et qu'ils demeurent la propriété des fonds de formation.
- 2) Que le gouvernement implante, dans les meilleurs délais, le projet de réforme du régime d'apprentissage et de gestion de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction, approuvé par le conseil d'administration de la CCQ à l'automne 2009, en s'assurant qu'il favorise la mobilité de la main-d'œuvre, la souplesse dans l'accès à l'industrie et plus de transparence dans le processus de délivrance des certificats de qualification.
- 3) Que l'allégeance syndicale soit retirée du certificat de qualification et qu'on y inscrive l'ensemble des formations acquises.
- 4) Que la CCQ et les fonds s'entendent rapidement sur une formule de reddition de comptes.
- 5) Que les règles des deux fonds prévoient qu'aucune disposition ne doit directement ou indirectement favoriser un groupe ou une association.
- 6) Que la CCQ et les fonds de formation améliorent leur complémentarité de façon que les travailleurs aient accès aux meilleures formations pour faire face aux besoins changeants de l'industrie, incluant l'utilisation accrue de technologies éprouvées de formation en ligne et de simulations.

MÉCANISME DE RÉVISION DU CHAMP DE LA JURIDICTION DES MÉTIERS

1. Les observations du comité

Les définitions de métiers contenues dans le Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction ont peu évolué depuis 40 ans, ce qui explique en partie les critiques entendues lors des consultations.

Dans le secteur industriel, tous les donneurs d'ouvrage entendus ont présenté des illustrations des coûts engendrés par la rigidité de ces définitions de métiers, rigidité qui entraîne des conflits sur les chantiers.

Nous devons nous questionner sur la pertinence de maintenir un règlement désuet et d'imposer des amendes pour son non-respect. Les exemples fournis lors des audiences sont révélateurs des abus en cette matière.

Les principaux intervenants entendus ont choisi de ne pas aborder la question des définitions de métiers, en raison de la complexité des enjeux, malgré les recommandations formulées en 1998 par

le comité spécial sur la juridiction des métiers, présidé par M. Gilles Gaul. Ils ont justifié leur choix en affirmant que les juridictions actuelles s'adaptent aux technologies nouvelles. Néanmoins, ces adaptations ne contribuent pas nécessairement à offrir plus de souplesse dans l'organisation du travail sur les chantiers.

Le comité note que cette question a été évacuée du projet de réforme du régime d'apprentissage et de gestion de la main-d'œuvre de l'industrie, alors qu'il serait opportun d'agir globalement.

Sur la révision du champ des juridictions des métiers, le comité recommande ce qui suit.

2. Les recommandations

- 1) Que le gouvernement adopte les dispositions législatives nécessaires pour permettre la mise en place d'un mécanisme de révision périodique du champ de juridiction des métiers.
- 2) Que soit modifié le Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction afin de reconnaître des tâches connexes aux métiers, de façon à faciliter l'organisation du travail sur les chantiers.
- 3) Que soit ajouté, dans la Loi R-20, un critère de façon que la CRT tienne compte de l'impact de ses décisions sur l'organisation du travail lorsqu'elle intervient pour régler les conflits de compétence relatifs à l'exercice d'un métier ou d'une occupation.

AUTRES CONSIDÉRATIONS

Outre les thèmes retenus aux fins de la consultation, certains intervenants ont témoigné d'autres préoccupations. Nous regroupons ici celles qui ont été relevées par le comité et qui ont fait l'objet d'observations ou de recommandations.

1. Les femmes dans l'industrie de la construction

Plusieurs initiatives ont été prises depuis 1993 pour favoriser l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction. La documentation de la CCQ indique qu'un nombre substantiel de femmes ont entrepris une carrière dans l'industrie au cours de la période de 1997-2010. Malheureusement, le taux d'abandon est anormalement élevé et le résultat net plutôt décevant, bien en deçà de l'objectif de 2 000 femmes sur les chantiers de construction fixé dans le programme d'accès.

1.1 Recommandation

Que la ministre du Travail demande à chacune des associations syndicales représentatives et des associations d'entrepreneurs de lui présenter un plan d'action à court et moyen terme afin d'augmenter la présence des femmes dans l'industrie de la construction.

2. Le délégué de chantier

Le comité a reçu plusieurs témoignages d'employeurs signalant des difficultés quant à la présence des délégués de chantier et à la façon dont ils exercent leurs fonctions. Il semble qu'il y ait un décalage important entre les fonctions prévues à la Loi et les pratiques sur les chantiers.

Le comité estime qu'un forum devrait être créé prochainement afin de permettre aux entrepreneurs d'exprimer leurs doléances, en vue de bien documenter les comportements jugés abusifs. Ce forum pourrait être constitué sous l'égide de la CCQ. Il y aurait lieu par la suite que les parties patronales

et syndicales déterminent ensemble les solutions appropriées pour remédier aux situations jugées indésirables, notamment en recommandant à la ministre du Travail les modifications législatives ou réglementaires nécessaires.

2.1 Recommandation

Que la ministre du Travail mandate la CCQ d'animer un comité de travail chargé de réviser le rôle du délégué de chantier prévu à la Loi R-20.

3. L'assujettissement des travaux

Plusieurs intervenants ont manifesté leur inquiétude par rapport à l'assujettissement à la Loi d'un plus grand nombre de travaux de construction à la Loi R-20, notamment ceux relatifs à la machinerie de production et aux chemins forestiers. D'autres se sont montrés préoccupés devant la perspective que les travaux d'entretien de leurs équipements y soient assujettis, arguant que l'expertise ne se trouve pas dans l'industrie de la construction et que le cloisonnement des métiers qui en résulterait ferait exploser les coûts.

En outre, le comité note que dans certains cas, l'assujettissement des travaux résulte de décisions rendues par la CRT. Or, une telle décision a un impact majeur sur l'organisation du travail des entreprises à l'extérieur du secteur assujetti de l'industrie de la construction, résultat du manque de souplesse induit par le cloisonnement des métiers ou l'application des conventions collectives de l'industrie. Le comité note par ailleurs que l'assujettissement menace parfois la survie d'entreprises s'étant développées, souvent sur une longue période, à la faveur d'une application plus permissive de la Loi R-20.

D'autres intervenants souhaitent élargir le champ d'application de la Loi, et certains réclament tout simplement des clarifications afin que les règles soient claires pour tous. Le comité est d'avis qu'avant d'ajouter des travaux au secteur assujetti, l'industrie devra avoir fait la preuve de sa capacité à s'autodiscipliner et à régler ses problèmes de fonctionnement, de façon à être en mesure de présenter une offre de services compétitive.

3.1 Recommandation

Que la ministre du Travail clarifie le champ d'application de la Loi R-20.

4. La Régie du bâtiment du Québec

Le comité note que les fonctions exercées par la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) en vue d'assurer la sécurité du public sont importantes. Afin de ne pas freiner l'innovation, le comité invite la RBQ à presser le pas pour que soient adoptées, de façon continue et dans des délais raisonnables, les mises à jour des codes de construction et de sécurité.

De la même façon, les conditions de délivrance des licences d'entrepreneurs de construction, notamment les examens de qualification, devront être actualisées en vue de valider plus efficacement leur compétence.

5. La Commission de la santé et de la sécurité du travail

Le comité est conscient des efforts déployés par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) dans le domaine de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles qui affectent les travailleurs de la construction. Néanmoins, il constate à regret que le nombre de lésions professionnelles demeure trop élevé, en particulier dans certains secteurs où les situations sont carrément inacceptables. Le comité invite donc la CSST à redoubler d'efforts dans la diminution sensible des accidents et l'élimination à la source des dangers pour la santé et la sécurité des travailleurs.

6. Relations entre la CCQ et le gouvernement

La CCQ doit veiller à l'application de nombreux règlements qui nécessitent des mises à jour fréquentes. La révision des règlements doit passer par le processus d'approbation des autorités gouvernementales. Certains intervenants considèrent que le processus de traitement des demandes de la CCQ est parfois long et laborieux. Le comité suggère à la ministre du Travail de veiller à ce que les demandes de la CCQ soient traitées de façon prioritaire, avec diligence.

7. Bureau des soumissions déposées du Québec

Le Bureau des soumissions déposées du Québec (BSDQ) joue un rôle non négligeable au sein de l'industrie de la construction. Plusieurs mentionnent que son rôle pourrait être amélioré. Il est souhaitable que la ministre du Travail réévalue le fonctionnement du BSDQ dans une optique d'amélioration de sa performance, et qu'elle analyse la façon dont les donneurs d'ouvrage publics devraient l'utiliser.

8. Réévaluation du fonctionnement de l'industrie de la construction

Le comité recommande que soit introduite, dans la Loi R-20, une disposition mentionnant que la ministre du Travail doit effectuer, tous les cinq ans, en consultation avec les partenaires, une étude sur l'évolution du fonctionnement de l'industrie de la construction et qu'elle la rende disponible. De la même façon, il recommande que soit réalisée une évaluation de l'impact des modifications législatives qui découleront des recommandations du présent rapport, cinq ans après leur entrée en vigueur.

CONCLUSION

Les recommandations présentées dans ce rapport sont le résultat d'une mûre réflexion, alimentée par les intervenants entendus ou lus, et témoignent des préoccupations du comité à l'égard des travailleurs et travailleuses de l'industrie de la construction au Québec, principalement en ce qui a trait au droit au travail. Elles visent par ailleurs à rétablir un équilibre entre les acteurs de cette industrie, syndicats et employeurs, travailleurs et donneurs d'ouvrage, tout en mettant en place des conditions favorables à l'investissement dans notre province.

Ces recommandations ont pour objectif premier l'adoption de mesures permettant de garantir la protection des droits fondamentaux des travailleurs, que ce soit en encadrant la référence de la main-d'œuvre ou en diminuant, dans la mesure du possible, les pressions subies au moment de choisir une association syndicale représentative.

Elles visent également à éliminer toute forme de confusion des rôles, en redonnant à l'employeur la responsabilité de gérer, d'embaucher et de mettre à pied sa main-d'œuvre en fonction de ses besoins, responsabilité qui leur est normalement dévolue, mais qui, dans certains secteurs de l'industrie de la construction, est parfois abandonnée aux syndicats.

Par ailleurs, dans le but de rétablir la confiance de la population envers la Commission de la construction du Québec, le comité propose des mesures visant à actualiser sa gouvernance, de sorte qu'elle tende vers les meilleures pratiques qui ont cours dans les sociétés d'État en ce domaine, tout en respectant son caractère paritaire.

Le comité croit que ces recommandations permettront d'améliorer sensiblement le fonctionnement de l'industrie de la construction au Québec.

