
**POSITION DE LA CSD
SUR L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION
ET
LES PRINCIPAUX ENJEUX QUI LA GUETTENT**

VERSION FINALE

(LES CHAPITRES I À IV ONT ÉTÉ PRÉSENTÉS LE 8 DÉCEMBRE 2000
ET LES CHAPITRES V, VI ET VII, LE 6 MARS 2001)

**MÉMOIRE PRÉSENTÉ
AU
MINISTÈRE DU TRAVAIL**



CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES

TABLE DES MATIÈRES

1`	Présentation	1
II-	Introduction	3
III-	La liberté syndicale : à préserver	8
IV-	Les enjeux de la prochaine négociation	15
22`	Le Fonds de formation.....	23
VI-	Le Fonds de formation du secteur résidentiel.....	27
VII-	Le champ d'application	30



1` PRÉSENTATION

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) représente environ 60 000 membres, dont 90 % travaillent dans le secteur privé. Parmi les syndicats du secteur privé, la CSD-Construction est le plus important en effectifs. Lors du dernier scrutin syndical dans l'industrie, en juin dernier, près de 15 000 travailleurs ont choisi la CSD-Construction.

La CSD-Construction a connu une croissance soutenue depuis 1985 et elle est la seule association représentative dans cette situation, les autres connaissant soit un déclin soit au mieux une stagnation de leur représentativité. Si bien qu'aujourd'hui, la CSD est la deuxième association représentative en importance dans l'industrie de la construction.

Alors que la CSD ne représentait que 8,5 % des travailleurs de la construction en 1985, elle en représente désormais 13,19 % suite au scrutin de juin 2000. Il s'agit d'une croissance de 55 % en 15 ans, soit une croissance annuelle composée de 3 %. Mais le plus important réside sans doute dans le fait que cette croissance est sans faille puisque, d'un scrutin à l'autre, la représentativité de la CSD-Construction s'est accrue sans coup férir. En 1987, elle était de 9,6 %, en 1992, de 10,24 %, et en 1997, de 11,87 %.



À n'en point douter, la CSD répond à un besoin des travailleurs de la construction d'avoir le droit et la possibilité de choisir leurs représentants auprès des employeurs. C'est le besoin de liberté syndicale qui s'exprime, selon nous, à travers cette augmentation de la représentativité de la CSD-Construction. Cette augmentation entraîne désormais une réaction du quasi-monopole qu'est devenu le Conseil conjoint et se traduit malheureusement par une négation du droit au travail à cause de l'allégeance syndicale, du harcèlement, de l'intimidation, des menaces et, dans certains cas, des agressions physiques.



II- INTRODUCTION

Un des enjeux fondamentaux des prochaines années pour l'industrie de la construction s'impose comme étant celui de la protection législative du pluralisme syndical. Cette nouvelle donne est née de la fusion de la FTQ-Construction et de l'International (de son vrai nom le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction) à la fin de l'année 1999. Cette fusion a fait renaître le syndrome de la « *One Big Union* » censée être la seule façon d'imposer la volonté des travailleurs de la construction aux patrons de l'industrie.

Au cours des années précédant la fusion, la FTQ-Construction et l'Inter étaient tellement occupées à se combattre l'une l'autre que les membres des autres syndicats n'étaient pas inquiétés outre mesure à cause de leur allégeance syndicale. Maintenant qu'elles se sont alliées à nouveau sous le nom de Conseil conjoint¹, elles tentent d'écraser les autres

¹ Le nom complet de la nouvelle entité fusionnée est le Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International). Dorénavant, dans le texte, nous utiliserons la désignation Conseil conjoint.



associations représentatives présentes dans l'industrie de la construction en s'en prenant à leurs membres. Ce que le Conseil conjoint cherche est clair : le monopole absolu.

Donc, à travers les associations représentatives qui sont attaquées, il y a des individus qui souffrent parce qu'ils sont empêchés de travailler du seul fait qu'ils ont choisi la « mauvaise » centrale, du seul fait qu'ils n'aient pas voté du bon bord, comme on disait à la triste époque de Maurice Duplessis. Pourtant, dans la loi, l'obligation de choisir une association représentative est assortie du droit de choisir librement son allégeance syndicale.

À la CSD, nous croyons fermement que le pluralisme syndical doit s'exercer sans contrainte, intimidation, violence et sans mettre en péril le droit au travail de tout travailleur. Présentement, des gens ne peuvent travailler, non pas parce que le travail est rare, ni parce que leurs compétences ne sont pas adéquates, mais parce que les « bras » du Conseil conjoint leur barrent la route en exerçant des pressions sur les employeurs à l'effet de n'engager que de leurs membres.



Des pressions verbales sont parfois suffisantes, d'autres fois, elles sont accompagnées d'une démonstration de force de la *Big Union*. On assiste alors à des ralentissements de travail des membres du Conseil conjoint présents sur le chantier et, parfois même, à la fermeture de chantiers et à du sabotage de la machinerie qui s'y trouve.

Bien sûr, il nous faut admettre que ce ne sont pas tous les *unions* affiliées au Conseil conjoint qui s'adonnent avec un égal « bonheur » à ces pratiques. Les *unions* problématiques sont surtout celles des métiers mécaniques qui sont prêtes à tout pour exercer le monopole de fait sur les chantiers du Québec. Le Conseil conjoint et la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) tolèrent, sinon cautionnent, de tels actes. Le 20 novembre 2000, lors d'une rencontre entre les dirigeants de la CSD et de la CSD-Construction, d'une part, et ceux de la FTQ et du Conseil conjoint, d'autre part, la FTQ n'a fait qu'entériner ces pratiques en prétextant que cela faisait partie des moeurs et qu'ils ne tenteraient rien pour y mettre fin.

Pour ce qui est des employeurs, à la CSD, on peut comprendre le fait que peu d'entre eux osent dénoncer de tels agissements. La plupart du temps, ils sont confrontés au respect



de délais serrés d'exécution des travaux, et il leur apparaît plus rentable de céder aux pressions du Conseil conjoint que de s'embarquer dans une bataille juridique qui coûterait cher, en plus d'être très longue. En fait, ici le vieil adage « le temps, c'est de l'argent » prend tout son sens. Si un employeur tente de se tenir debout, il doit envisager de porter plainte et attendre les résultats des enquêtes administrative ou policière, période pendant laquelle d'autres méfaits peuvent se produire. Si des accusations sont finalement portées au terme de ce long processus, c'est un entrepreneur en faillite qui pourrait bien être déclaré avoir eu raison de ne pas tolérer d'actes d'intimidation sur ses chantiers.

Un des problèmes de la loi actuelle est que les recours prévus doivent nécessairement être entrepris contre un employeur, alors que, le plus souvent, il est lui aussi une victime. Rien de précis n'est prévu pour tenter des recours contre une autre association représentative qui exercerait des pressions en vue de nier le droit au travail à des travailleurs qui ne sont pas membres chez eux.



Mais le problème fondamental, selon nous, est que l'exercice du pluralisme n'est pas protégé dans la loi, bien que le pluralisme y soit prévu. En effet, tout ce qu'on retrouve dans la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main d'oeuvre dans l'industrie de la construction*², c'est la désignation des associations représentatives qui peuvent faire reconnaître leur représentativité en présentant une demande à cette fin à la Commission de la construction du Québec (CCQ) dans les délais prescrits, et la tenue d'un scrutin secret de représentativité syndicale à tous les trois ans.

² Dorénavant, nous utiliserons la dénomination *Loi sur (...) l'industrie de la construction* pour alléger le texte.



III- LA LIBERTÉ SYNDICALE : À PRÉSERVER

La recherche du monopole syndical au détriment du pluralisme syndical fait revivre, en l'an 2000, des situations qui prévalaient au moment de la Commission Cliche³, qui s'était penchée sur l'exercice de la liberté syndicale dans l'industrie de la construction au début des années soixante-dix, suite au tristement célèbre saccage du chantier de la Baie-James, commis dans le but d'y obtenir le monopole syndical.

Rappelons que ce saccage s'était produit au moment où la FTQ-Construction et l'International ne faisait qu'un. La violence dans l'industrie de la construction avait connu une période d'accalmie suite à la scission de 1980. Ce qui a fait que de 1981 à 1999, les membres des autres associations représentatives ont eu moins à souffrir des agissements des deux principaux joueurs parce que ceux-ci étaient trop occupés à se combattre l'un l'autre.

³ Voir le **Rapport de la Commission d'enquête sur l'exercice de la liberté syndicale dans**



l'industrie de la construction, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1975, 355 pages.



La fusion a créé une dynamique nouvelle : maintenant qu'ils sont à nouveau réunis au sein du Conseil conjoint, la violence et l'intimidation sont maintenant plus systématiquement exercées contre les membres des associations représentatives autres que la leur. Les tenants de la *One Big Union* se sont remis à rêver de monopole syndical sur l'ensemble des chantiers du Québec. Le problème, ce sont les méthodes qu'ils emploient pour y arriver. Il s'agit d'un retour à la coercition, à l'expression de la force brute à défaut d'argument pour arriver à convaincre.

Si la CSD jouait le même jeu que le Conseil conjoint, jamais vous ne nous entendriez nous plaindre de l'escalade de la violence dans l'industrie de la construction. C'est la raison pour laquelle la FTQ-Construction et l'International sont demeurés muets pendant les années de la scission (1981-1999). Or, pour nous, il est hors de question d'entrer dans la danse ! Jamais nous n'enverrons de fiers-à-bras pour protéger nos membres sur les chantiers. Ce ne serait qu'alimenter l'escalade de la violence.



Bref, c'est une orientation qui n'est souhaitable ni pour les travailleurs, ni pour le gouvernement, ni pour les citoyens qui risquent d'être victimes d'actes de violence pour s'être trouvés au mauvais endroit au mauvais moment.

Comme nous refusons de participer à l'escalade de la violence, nous n'avons d'autres choix que de la dénoncer publiquement afin que chaque travailleur de l'industrie puisse retrouver son droit de travailler sans égard à son allégeance syndicale. Présentement, à l'intérieur des métiers mécaniques, sur les chantiers industriels du Québec, les membres autres que ceux du Conseil conjoint peuvent se compter sur les doigts de la main. Nos membres sont relégués pour l'instant aux chantiers de petite et moyenne taille, une situation qui fait que nombre d'entre eux sont au chômage parce que les grand chantiers leur sont fermés.



Pour avoir choisi la CSD-Construction ou l'une des deux autres associations représentatives, des gens ont perdu leur droit au travail, une situation qui se doit d'être jugée pour ce qu'elle est : **TOTALEMENT INACCEPTABLE**. Comment justifier, en effet, que dans une société démocratique des gens puissent se voir refuser un emploi du seul fait de leur allégeance syndicale. Si on établit un parallèle avec la sphère politique, ce serait comme si un employé de l'État perdait son emploi pour ne pas avoir voté pour le parti qui formera le prochain gouvernement. Nous pensons que tout le monde grimperait aux barricades pour dénoncer un tel abus de pouvoir.

Or, c'est ce type d'abus de pouvoir qui est en passe de s'installer dans l'industrie de la construction et notre réaction est de même nature : nous montons aux barricades pour défendre la liberté de choix de son organisation syndicale et pour défendre le pluralisme syndical, seul moyen, selon nous, de faire échec au banditisme, à la corruption, à toutes les calamités propres aux régimes totalitaires qui se développent quand le pouvoir monte à la tête de ceux qui ont décidé que tous les moyens sont bons pour arriver à leur fin : le monopole syndical.



La croissance de la CSD-Construction n'est pas sans irriter les tenants de la *One big Union*. Pour eux, nous sommes maintenant le principal empêcheur de tourner en rond et nos membres sont devenus leur cible favorite. Les gens du Conseil conjoint ne sont pas intéressés de savoir pourquoi la CSD-Construction a connu une telle croissance. Selon nous, plusieurs raisons entrent en ligne de compte mais la plus importante est sans aucun doute le fait que la CSD-Construction est née et qu'elle vit de la volonté de ses membres, qu'elle leur appartient.

La CSD-Construction n'est pas une organisation syndicale comme les autres. Elle se distingue par sa force de représentation axée sur la primauté qu'elle accorde à la défense des droits des personnes qu'elle représente. Par la qualité, la proximité, l'accessibilité de ses services, par l'autonomie de ses membres et des régions, dans chaque coin du Québec, on trouve une vie syndicale intense avec ses instances propres, des ressources appropriées aux besoins. C'est aussi par la place prépondérante que la CSD-Construction occupe au sein de la CSD, par son ouverture, par sa participation active aux grands débats de la Centrale, que la CSD-Construction affiche un caractère unique.



Depuis l'adoption de la loi 46 en 1995, un scrutin de représentativité syndicale se tient heureusement tous les trois ans dans l'industrie de la construction. La liberté de choisir leur allégeance syndicale n'a pas pour objet d'affaiblir les travailleurs de la construction. Au contraire, elle devrait leur être bénéfique, notamment en générant une saine confrontation d'idées entre les organisations syndicales. Le pluralisme syndical, exercé librement et sans contraintes, peut même conduire une association représentative à favoriser une unité d'action avec les autres organisations syndicales de l'industrie quand la défense des intérêts des travailleurs l'exigent, ce qui peut permettre de consolider, sinon d'établir vis-à-vis les employeurs un véritable rapport de force, tout en respectant les convictions syndicales de chacun.

Par exemple, la présence de la CSD-Construction à titre d'agent négociateur lors des négociations de 1998-1999 a permis aux travailleurs du secteur résidentiel de bénéficier d'un droit de rappel, ce qui constitue une première dans l'industrie.

Nous sommes convaincus que, si la CSD-Construction se laissait absorber par le Conseil conjoint, comme ils nous enjoignent à le faire depuis la fusion, jamais nous ne pourrions



exprimer notre point de vue, notre différence, parce que seuls les diktats des dirigeants comptent au Conseil conjoint. La solution-miracle que le Conseil conjoint propose -tous unis dans une même association représentative- pour régler les problèmes de l'industrie de la construction n'est qu'un leurre. La lutte du Conseil conjoint est celle du monopole autocratique contre la démocratie que tout syndicat devrait pourtant promouvoir.

Dans la société québécoise, différentes façons de penser, différentes tendances se côtoient, que ce soit sur le plan politique, social ou économique. C'est sur cette base que les gens peuvent adhérer à des regroupements qui correspondent le mieux à leurs valeurs, à leurs attentes. À l'opposé des régimes totalitaires, ce qui fait la force et la richesse d'une société pluraliste, ce qui lui permet de progresser, c'est précisément le fait que les idées puissent être exprimées, pour ensuite être confrontées à d'autres idées. C'est de cette confrontation d'idées que les meilleures peuvent surgir, non pas seulement au sens où la meilleure idée prendra nécessairement le dessus sur les autres, mais au sens où les idées peuvent évoluer et être bonifiées du fait de se confronter aux autres.



Cette liberté de choix est toute aussi essentielle au milieu syndical, elle fournit aux travailleurs les meilleures garanties qui soient quant à leur liberté d'expression, de décision, d'action.



IV- LES ENJEUX DE LA PROCHAINE NÉGOCIATION

Présentement, le Conseil conjoint est le seul agent négociateur pour la prochaine ronde de négociations. Comme il fallait s'y attendre, il tente d'imposer des clauses discriminatoires à l'endroit des membres des autres associations représentatives.

La plus claire d'entre elles est probablement la clause des définitions (1.01) du projet de convention collective déposée dans chacun des secteurs. Alors que l'expression « groupe syndical majoritaire » (1.01-13) signifie encore aujourd'hui « une union, un syndicat, un groupe d'unions ou de syndicats représentant la majorité des salariés d'un groupe spécifique visé par certaines dispositions de la convention », le Conseil conjoint, dans ses demandes, souhaiterait qu'elle signifie, suite à la prochaine négociation « une union, un syndicat, un groupe d'unions ou de syndicats représentant la majorité des salariés d'un métier, une spécialité ou une occupation tel qu'établi par le vote d'allégeance de juin 2000 ». Que signifierait ce changement ?



Aujourd'hui, quand les travailleurs de la CSD sont majoritaires sur un chantier, ils sont représentés par la CSD parce qu'ils forment le groupe syndical majoritaire à cet endroit précis, ce qui n'est que pure logique. Si la nouvelle définition devait être acceptée, cela signifierait que, peu importe les majorités qui s'expriment sur les divers chantiers, ce serait obligatoirement le Conseil conjoint qui représenterait les travailleurs.

En pratique, cela signifierait qu'un employeur qui voudrait modifier les horaires ou les périodes de vacances de ses travailleurs sur un chantier où seule la CSD est présente, devrait obligatoirement en demander l'approbation au Conseil conjoint. Connaissant les « moeurs » du Conseil conjoint, il y a de forts risques que cette approbation sera troquée contre d'autres considérations, pouvant aller jusqu'au remplacement de certains travailleurs de la CSD-Construction par d'autres du Conseil conjoint.

Pour éviter de tels dérapages, toutes les associations représentatives devraient être invitées à la table de négociation et un réel pouvoir de négociier doit leur être octroyé. La *Loi sur (...) l'industrie de la construction* prévoit bien sûr que toutes les associations



représentatives ont le droit d'être présentes lors des séances de négociations et de soumettre des demandes relatives au contenu de la convention collective (article 42.1).

Mais comme elle prévoit aussi que « les négociations doivent commencer entre les associations de salariés représentatives à un degré de plus de 50 % et selon leurs rôles respectifs » (article 42), il est clair que ce que le Conseil conjoint demande comme changements dans les conventions collectives sectorielles a pour but d'exclure toutes les autres associations représentatives, non seulement du processus de négociations, mais également des mécanismes de représentation syndicale pendant la durée des conventions collectives. Le sort que le Conseil conjoint souhaite faire aux mots, il souhaite aussi le faire à l'industrie toute entière : lui faire perdre son caractère pluraliste.

Lors des négociations de 1998-1999, la fusion n'était pas encore consommée, ce qui a permis à la CSD-Construction d'être un agent négociateur, au sein d'une coalition incluant la FTQ-Construction et certaines *unions* affiliées à l'Inter. L'Inter, en tant qu'organisation, ne devait se joindre aux négociations qu'à la toute fin. Avant la fusion, donc, il y avait de



l'espace pour les autres associations représentatives, pour qu'elles puissent aussi agir à titre d'agent négociateur.

Avec la fusion, les autres associations représentatives n'auront plus de pouvoir de négociation, si la *Loi sur (...) l'industrie de la construction* n'est pas changée pour que soit réellement consacrée l'expression du pluralisme, notamment en permettant à toutes les associations représentatives de réellement participer aux négociations. Cette participation doit de plus être assortie de réels pouvoirs de négociations pour éviter qu'elle ne soit qu'une belle façade d'un édifice totalement construit par le Conseil conjoint.

Le pluralisme doit pouvoir s'exprimer en négociations parce que les philosophies, les valeurs syndicales sont très différentes d'une association représentative à l'autre. Ainsi, si toutes les associations représentatives participaient réellement aux négociations, il faudrait passer par une étape préalable de négociations entre les associations représentatives en vue d'en venir à une entente sur les demandes syndicales. Cette dynamique permettrait à toutes les tendances de s'exprimer, ce qui aurait comme avantage de prendre en compte les intérêts et les valeurs des membres de toutes les associations représentatives.



Pour en venir à cette entente préalable du côté syndical, chacune des parties serait appelée à faire valoir en quoi ses demandes devraient être partagées par les autres et, si elles n'y parviennent pas, les demandes trop particulières seraient abandonnées. Ce qui constituerait un effet « secondaire » appréciable de la nouvelle façon de négocier. On ne demande pas une réforme pour arriver à cette fin, mais en donnant voix au chapitre à toutes les associations représentatives, en démocratisant le processus de négociations, il y a fort à parier que les négociations se dérouleraient autrement qu'aujourd'hui.

À l'heure actuelle, c'est la tendance dont la souche est américaine qui a préséance et la négociation de clauses particulières prend le dessus sur celles d'application générale à cause des divisions creusées entre les divers métiers exercés par les membres que le Conseil conjoint représente. Ces clauses particulières remontent, bien sûr, à l'ancien décret mais, depuis, chaque métier tente de les bonifier, de les « améliorer » d'une ronde de négociations à l'autre. Nous assistons à une surenchère de demandes, toujours dans le but de devancer ce que les travailleurs des autres métiers ont obtenu. Le tout, bien sûr, au



détriment des clauses d'application générale qui sont malheureusement de plus en plus considérées comme une espèce d'équivalent de la *Loi sur les normes du travail*.

Il n'y a qu'à prendre l'exemple des primes pour le travail en hauteur pour s'en convaincre. Alors que la règle générale veut que le salaire horaire soit bonifié de 0,75 \$ de l'heure pour le travail en hauteur (clause 22.05 de la convention collective du secteur industriel), les calorifugeurs, eux, ont droit à 1,25 \$ et les monteurs mécaniciens (vitriers), à 1,00 \$. Pourtant, il y a fort à parier que les inconvénients de travailler en hauteur ne sont pas tellement différents d'un métier à l'autre. Malgré cette évidence, chaque *union*, parce qu'elle se sent en compétition avec les autres, souvent au sein de la même association représentative, tente d'obtenir davantage pour tenter de démontrer qu'elle fait un meilleur travail que toutes les autres. Très peu de ces clauses particulières sont en conséquence réellement fondées sur la nature du travail exercé.



Un autre enjeu des prochaines négociations sera de clarifier les délimitations entre les quatre secteurs de l'industrie de la construction, ce qui donne lieu à quatre conventions différentes : une pour l'industriel, une pour l'institutionnel et le commercial, une autre pour le génie civil et la voirie, et une dernière pour le résidentiel. À l'heure actuelle, il est souvent difficile de s'y retrouver. Comment savoir si des travaux relèvent du secteur industriel plutôt que du secteur institutionnel et commercial ? À moins d'être un expert en chantier, et encore, comment un travailleur peut savoir quelles conditions de travail s'appliquent si la « vocation » du chantier n'est pas clairement définie ? Avec des définitions et des délimitations plus claires entre les quatre secteurs, les travailleurs sauraient dès le départ quelles sont leurs conditions de travail pour la durée du chantier, plutôt que d'apprendre en cours de route qu'ils avaient été mal informés et qu'ils ont été trop ou pas assez payés.

Enfin, un dernier enjeu dont nous voudrions vous faire part a trait à la rédaction des conventions collectives. Souvent, les textes ont été reproduits de l'ancien décret, avec des ajouts, des compressions, parfois des abolitions, parfois encore avec des améliorations. Le tout fait en sorte qu'un conseiller syndical compétent y perd pourtant son latin. L'importance d'un français de qualité prend ici tout son sens et la réécriture des



conventions collectives sectorielles pourrait grandement être améliorée en s'inspirant du guide de rédaction d'une convention collective qui a récemment été publiée par la CSD⁴. De plus, nous suggérons qu'un document de vulgarisation des conventions collectives soit produit afin d'en accroître la lisibilité pour que tous les travailleurs puissent être informés de leurs droits et obligations sans qu'ils aient besoin de consulter un avocat.

⁴ TREMBLAY, Serge (sous la direction de), **Rédaction d'une convention collective. Guide d'initiation**, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec et CSD, 2000, 161 pages.



22` LE FONDS DE FORMATION

Depuis que le débat a pris forme autour du Fonds de formation, la CSD n'a eu de cesse de revendiquer que cette entente privée passe au domaine public. Notre mémoire de 1991 en faisait déjà état⁵.

L'article 12 de la loi 90 est venu répondre à cette revendication puisque la Commission de la construction du Québec (CCQ) doit maintenant émettre des attestations pour les employeurs qui, en principe, se conforment tous aux obligations de la loi 90, grâce à la cotisation de 0,20 \$ par heure travaillée, versée par les employeurs au Fonds de formation. Cette cotisation est la même pour les quatre secteurs de l'industrie et le ministère de

⁵ **Commentaires, analyses et recommandations de la CSD sur le projet de loi 185, la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction***, mémoire déposé le 6 décembre 1991 devant la Commission de l'économie et du travail.



l'Emploi considère qu'elle représente au moins l'équivalent de 1 % de la masse salariale de l'industrie.

Il ne reste que la gestion du Fonds qui soit demeurée privée et celle-ci se fait de façon plutôt harmonieuse grâce à des ententes entre le comité de gestion du fonds et la CCQ. Il est à signaler que toutes les associations représentatives de l'industrie sont maintenant présentes au comité de gestion du Fonds. Pour nous, le lien, le cordon ombilical avec la CCQ est une garantie que les obligations de la loi 90 sont satisfaites, tant au plan de la transparence de la gestion qu'au plan de l'administration.

Malgré le bilan positif que la CSD-Construction dresse du Fonds de formation, nous devons souligner qu'il y a une ombre au tableau de la transparence : celui du choix du président-directeur général (PDG) du Fonds de formation. Premier hic : selon les conventions collectives, ce dirigeant du Fonds de formation ne devait disposer que du titre de président et , pourtant, il fut promu au statut de PDG. Second hic : bien qu'un comité de sélection ait été mis sur pied et ait rencontré les candidats, avec l'aide d'une firme de consultants, le premier PDG du Fonds n'a pas été celui retenu par le comité de sélection



mais quelqu'un ayant fait l'objet d'une nomination politique. Maintenant que ce premier PDG a annoncé qu'il démissionnait, le « grenouillage » reprend de plus belle par chacun des camps qui vise à placer son favori. Nous croyons fermement que ce poste devrait être accordé à la personne la plus compétente et non à celle qui a le plus d'appuis politiques.

Que dire du processus de votation au Fonds de formation. Celui-ci est établi par les conventions collectives, ce qui veut dire qu'il a été négocié par les plus grosses associations représentatives de l'industrie, qui se sont accordés des privilèges, à notre sens, indus. En effet, même si toutes les associations représentatives de l'industrie ont maintenant un représentant au Fonds de formation, chaque représentant n'y a pas le même poids puisque le vote de chacun équivaut au pourcentage de représentativité de son association.

Ainsi, le vote du représentant de la CSD-Construction ne compte pas pour un vote mais pour 0,13 vote puisque la CSD-Construction a obtenu 13,19 % des votes lors du scrutin de juin 2000. Le vote du représentant du Conseil conjoint vaut donc cinq fois plus que celui de la CSD-Construction puisque le Conseil conjoint a obtenu 72,08 % des votes en juin 2000.



Ce n'est qu'un exemple de plus qui démontre que le pluralisme syndical dans l'industrie de la construction ne peut réellement s'exprimer. En principe, toutes les organisations syndicales sont présentes au Fonds de formation et elles y ont droit de vote. Cependant, en pratique, seule la volonté du Conseil conjoint peut s'y exprimer à cause du poids prépondérant qu'il s'y est octroyé. Bien sûr, le mode de votation au Fonds de formation a fait l'objet d'une libre négociation mais il faut noter qu'ailleurs dans l'industrie, ce mode est différent et qu'une motion ne peut être adoptée ou rejetée sans l'aval d'au moins trois des associations représentatives. Une harmonisation de ce mode de votation partout dans l'industrie permettrait alors au pluralisme syndical de réellement s'exprimer.

Pour le reste, le travail accompli dans les circonstances nous porte à croire que, dans un avenir rapproché, nous pourrions voir s'installer une véritable culture de la formation professionnelle dans une industrie bien particulière. En effet, l'éparpillement des chantiers et leur caractère éphémère font en sorte qu'il faille frapper à la porte de chaque salarié pour les informer des bienfaits de la formation, contrairement aux salariés d'usine qui,



souvent, se retrouvent tous simultanément sous un même toit et qui peuvent être rejoints de ce fait beaucoup plus aisément.



VI- LE FONDS DE FORMATION DU SECTEUR RÉSIDENTIEL

Si les mots « à caractère public » prennent maintenant tout leur sens avec le Fonds de formation des travailleurs de la construction (secteurs industriel, commercial, institutionnel et génie civil), il en est tout autrement avec le plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel.

Les quelque dix millions de dollars accumulés pour le perfectionnement et le recyclage de la main-d'oeuvre du secteur résidentiel dans un fonds distinct font encore une fois l'objet d'un litige devant les tribunaux. L'attitude de l'Association provinciale des constructeurs d'habitation du Québec (APCHQ) dans ce dossier nous semble déraisonnable. L'idée d'une structure parallèle à la CCQ, ainsi que le désir de maintenir une gestion et une administration privée de ces sommes l'emporte sur la volonté des parties en négociation d'utiliser l'argent à bon escient pour le perfectionnement et le recyclage des travailleurs.



La loi nous apparaît claire à cet égard : l'administration des fonds est dévolue à la CCQ. À quoi servirait le dédoublement de structures, surtout que la Commission, par son service de formation professionnelle, a déjà toute l'expertise requise et plus de dix ans d'expérience dans ce domaine.

Le désir de l'APCHQ, bien qu'exprimé à mots couverts, est clair : il s'agit de contrôler les millions de dollars disponibles pour concevoir, administrer et superviser la formation en vue d'y imposer sa vision des choses en solo. Plus question de définir les besoins, d'élaborer les contenus en partenariat avec les associations syndicales représentatives de l'industrie et, surtout, pas question que la CCQ s'y mette le nez.

L'APCHQ souhaite pouvoir agir seule parce qu'ainsi elle pourra utiliser les sommes du fonds de formation pour financer le plan de garantie qu'elle offre sur les constructions neuves. Or, pour nous, il s'agit de deux dossiers complètement distincts. L'argent du fonds de formation ne doit pas servir à financer des formations *ad hoc* offertes directement sur les chantiers choisis par l'APCHQ, sans consultations préalables, dans le seul but de



montrer à leurs membres comment installer tel ou tel matériau en vue d'éviter des réclamations en vertu du plan de garantie.

Primo, nous considérons que ces formations en vue d'éviter des réclamations devraient être financées à même le plan de garantie, puisque l'APCHQ ne vise alors qu'à limiter les coûts de ce fameux plan de garantie. Piger dans le fonds de formation dans ce seul but nous apparaît être un détournement de mission, un exemple concret de ce que donne une gestion et une administration totalement privée et unilatérale d'un fonds de formation.

Secundo, nous sommes convaincus que quels que soient les besoins en formation des employeurs, ceux-ci peuvent être adéquatement comblés par les structures existantes à la CCQ et que le recours à une structure parallèle ne vise qu'à créer une zone de pouvoir intouchable, une chasse-gardée qui va à l'encontre du bien commun des travailleurs du secteur résidentiel.



VII- LE CHAMP D'APPLICATION

Selon nous, le rétrécissement du champ d'application ne peut que contribuer à la création d'industries parallèles où le travail au noir trouve une terre d'accueil inespérée.

Le gouvernement devrait être en mesure de tirer les leçons des expériences passées. L'exemple du désassujettissement de la rénovation résidentielle en 1988 est révélatrice à cet égard : à cette occasion, une nouvelle classe de travailleurs a vu le jour, les « autonomes ». Leur champ d'activité a d'abord été limité à la rénovation résidentielle mais, comme le pas était facile à franchir, on les retrouve de plus en plus dans la construction neuve, de même que dans la rénovation commerciale. Soulignons que les autonomes ne sont pas sensés travailler dans le secteur de la rénovation commerciale et que, donc, s'ils y sont, c'est nécessairement parce qu'ils y travaillent au noir.

Pour être en mesure de concurrencer les petits employeurs de l'industrie de la rénovation résidentielle, les travailleurs autonomes ont dû offrir leur service à moindre coût. Mais à



quel prix ? Leurs coûts étaient et sont inférieurs parce qu'ils ne payent, dans la plupart des cas, aucune protection sociale (CSST, assurances, régime de retraite, etc.). En revanche, les petits employeurs, pour demeurer concurrentiel et garder leurs contrats, ont commencé à moins bien payer leurs salariés et à engager des travailleurs sans carte de compétence.

Si ces travaux étaient demeurés assujettis à la loi, une cinquième convention collective sectorielle serait probablement venue couvrir le champ d'activité de la rénovation domiciliaire. Il y aurait donc beaucoup moins de risques que s'y développe le travail au noir, combattu avec raison par le ministère du Revenu à grand renforts de campagnes publicitaires qui consomment des sommes énormes. Le travail au noir est également combattu par le Conseil du Trésor qui, chaque année, verse à la CCQ une subvention de 5 à 6 millions de dollars en vue d'améliorer le système d'inspection des chantiers du Québec. C'est un peu comme si les différents ministères ne se parlaient pas l'un l'autre au point où les actions de l'un sont contrées, voire annihilées, par les actions de l'autre. Pourtant, tout le monde est en mesure de comprendre que 15 \$ de l'heure déclarés valent plus socialement que 10 ou 12 \$ de l'heure sous la table.



La machinerie de production est un autre exemple de désassujettissement qui fait du tort à l'industrie de la construction. Ce dossier prend des proportions énormes si l'on songe au métier de mécanicien industriel de chantier. Ces travailleurs, bien que détenant des certificats de compétence valides, travaillent maintenant pour des employeurs hors-construction. Les heures travaillées ne sont pas systématiquement déclarées à la CCQ et le caractère aléatoire de ces déclarations laisse place à toutes sortes de stratagèmes des employeurs en vue de réduire leur facture en avantages sociaux, avantages auxquels les travailleurs auraient droit en totalité si ces travaux étaient assujettis à l'industrie de la construction.

La CCQ continue de percevoir, de gérer, d'administrer l'argent, les régimes d'assurances et de retraite des mécaniciens industriels même si les travaux assujettis au sens de la loi et destinés à ces derniers ne représentent plus que 2 % du total.

La plupart des entreprises se prétendant non-professionnelles ont pourtant aussi une raison sociale leur permettant d'oeuvrer dans l'industrie de la construction. Ces entreprises voulant évoluer hors construction n'ont pas échappé aussi facilement à la syndicalisation



parce que des syndicats ont réussi à déposer des requêtes en accréditation pour représenter ces salariés. Plusieurs de ces requêtes ont été contestées par les employeurs et, avec les lenteurs juridiques, trois ou quatre ans plus tard, on est toujours en attente d'une décision du Commissaire de la construction. Il est donc plus que temps de trancher cet imbroglio entre travaux assujettis et non assujettis parce qu'entre-temps, ce sont des travailleurs qui pâtissent de la situation en ne réussissant pas à faire reconnaître leurs droits. De plus, cet imbroglio donne des arguments aux tenants de la déréglementation qui prétendent alors que l'incertitude quant à savoir si tels ou tels travaux sont assujettis est contre-productive. Alors qu'eux ne visent qu'à accroître cet espace d'incertitude, nous pensons au contraire que, si l'assujettissement retrouvait son unité d'antan, l'incertitude et les contestations disparaîtraient d'elles-mêmes.

Pour couronner le tout, un autre ministère du gouvernement contribue à créer des complications supplémentaires dans l'industrie de la construction. En effet, le ministère de la Culture semble avoir remporté la mise grâce à son *lobbying* intense en vue de désassujettir les travaux reliés à la rénovation du patrimoine architectural. Le projet de loi 181 (*Loi modifiant diverses dispositions législatives relatives au bâtiment et à l'industrie de*



la construction) semble concrétiser ce désassujettissement, et des centaines de peintres, briqueteurs, plâtriers et menuisiers ne pourront accéder aux emplois dans ce domaine parce que ces travaux sont réservés à « *qui n'est pas un salarié habituel d'un employeur professionnel et (à) qui est membre d'une association reconnue, dans les domaines des arts visuels ou des métiers d'art en vertu de la Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs (chapitre S-32.01).* » (article 3 du projet de loi 181). Il importe de souligner qu'il ne s'agit pas de menus travaux mais d'un ensemble de chantiers censé procurer du travail pendant huit ans.

Tel que rédigé actuellement, le projet de loi 181 risque d'avoir une portée beaucoup plus grande que celle visée par le législateur. En effet, si l'on peut comprendre que certains travaux de rénovation du patrimoine culturel doivent absolument être faits par des artistes, comme le travail fait par les enlumineurs ou les sculpteurs, il nous apparaît injustifié d'exclure d'emblée d'autres corps d'emploi, comme les tailleurs de pierre de l'industrie de la construction, de ces mêmes travaux.



L'approche la plus souhaitable dans ce dossier en est une beaucoup plus circonscrite que celle du projet de loi 181 dans sa forme actuelle : il s'agit d'identifier, dans le libellé du projet de loi 181, les métiers dont la main-d'oeuvre doit provenir du domaine des arts visuels ou des métiers d'art, d'une part, et les métiers dont la main-d'oeuvre doit provenir de l'industrie de la construction, d'autre part.

Procéder autrement créerait des situations d'autant plus absurdes que les centres de formation s'évertuent depuis quelque temps déjà à offrir le perfectionnement manquant aux travailleurs déjà qualifiés de l'industrie de la construction afin que leurs compétences soient transposables au secteur de la rénovation du patrimoine culturel. L'industrie de la construction avait alors clairement démontré qu'elle savait aller aux devants des besoins, que sa vision des choses était la bonne et qu'elle était en mesure de structurer des programmes de formation en phase avec les besoins de son marché du travail sectoriel.

La main-d'oeuvre pour ce genre de travaux est en effet extrêmement rare et vieillissante. Plusieurs fois par le passé, des travaux ont dû être retardés, voire annulés, à cause de la



pénurie de main-d'oeuvre qualifiée ou encore ils n'ont pu être réalisés qu'avec l'apport de main-d'oeuvre que l'on avait fait venir expressément d'Europe au prix fort.

C'est pour cette raison qu'il y a environ cinq ans, l'industrie a lancé un projet-pilote de formation en collaboration avec l'École des métiers de la construction de Montréal. Plusieurs personnes ont profité de cette formation, surtout des « jeunes » de moins de 40 ans. Ils gagnent maintenant leur vie dans ce champ d'activités grâce au Fonds de formation et à la vision des représentants de l'industrie. Qui prendra maintenant ces gens en charge ? Et où seront formés les futurs ouvriers ? Par qui ? Avec quel argent ?



La vision à courte vue ne prend en compte que le coût immédiat des travaux et les chemins les plus courts pour les réduire. Ce n'est qu'en prenant en compte un ensemble de facteurs, comme la qualité des travaux, la rareté de la main-d'oeuvre, pour s'apercevoir rapidement qu'il n'y a pas d'économies réelles à faire en n'engageant pas de main-d'oeuvre qualifiée de l'industrie de la construction. Refuser de les engager sous prétexte que leur taux horaire est trop élevé amènera les donneurs d'ouvrage à devoir faire venir d'Europe (France, Italie, Belgique) le tour de main nécessaire à la bonne exécution des travaux. Sera-t-il alors encore question de réaliser des économies sur les coûts de main-d'oeuvre ?