

**Mémoire de  
l'ACRGTO**

**PROJET DE LOI 135**

**Présenté à la  
Commission de l'économie et du travail**

**Novembre 2005**

# TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Champ d'application de la loi .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Délégué de chantier .....</b>	<b>3</b>
<b>2.1 Élection.....</b>	<b>3</b>
<b>2.2 Déclaration d'éligibilité du délégué de chantier .....</b>	<b>3</b>
<b>2.3 Procédure d'inhabilité .....</b>	<b>3</b>
<b>2.4 Priorité d'emploi .....</b>	<b>4</b>
<b>2.5 Association représentative versus syndicat ou union.....</b>	<b>4</b>
<b>2.6 Encadrement de la fonction.....</b>	<b>5</b>
<b>3. Discrimination et intimidation .....</b>	<b>5</b>
<b>3.1 Responsabilisation.....</b>	<b>5</b>
<b>3.2 Modalité d'exercice d'une plainte et remède approprié.....</b>	<b>5</b>
<b>3.3 Commission des relations du travail.....</b>	<b>6</b>
<b>4. Conflits de compétence.....</b>	<b>6</b>
<b>5. Harcèlement psychologique.....</b>	<b>7</b>
<b>6. Pouvoir d'enquête de la CCQ.....</b>	<b>7</b>
<b>7. Scission du Conseil conjoint .....</b>	<b>7</b>
<b>8. Autres sujets.....</b>	<b>7</b>
<b>8.1 Commissaire de l'industrie de la construction .....</b>	<b>8</b>
<b>8.2 Financement de l'ACRGTQ.....</b>	<b>8</b>
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>9</b>

## INTRODUCTION

L'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTO) remercie les membres de la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale de prendre connaissance du mémoire de l'Association concernant le projet de loi 135.

L'ACRGTO, incorporée en 1944, regroupe sur une base volontaire la majorité des principaux entrepreneurs et fournisseurs de biens et services oeuvrant dans le domaine des travaux de génie civil, de voirie, de transport d'énergie électrique et de grands travaux au Québec.

L'ACRGTO est également, selon 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), une association d'entrepreneurs et l'association sectorielle d'employeurs mandataire de la négociation, de l'application et du suivi de la convention collective du secteur génie civil et voirie. À ce titre, elle représente les intérêts de plus de 2 000 employeurs de l'industrie de la construction.

Le secteur génie civil et voirie englobe tous les travaux de construction d'ouvrages d'intérêt général d'utilité publique ou privée notamment les routes, les infrastructures, les éoliennes, les barrages, les centrales et lignes électriques et les gazoducs. Environ 25 000 salariés de l'industrie y sont actifs. Les principaux donneurs d'ouvrage sont les gouvernements et leurs sociétés d'État.

Il s'agit d'un secteur de la construction impliquant bien souvent des travaux d'envergure nécessitant la présence simultanée de plusieurs centaines de salariés et de ce fait, particulièrement exposé aux revendications syndicales.

L'ACRGTO accueille favorablement la plupart des principes énoncés dans le projet de loi 135 à l'exception des dispositions relatives à l'exclusion du champ d'application de la loi.

Bien que le projet de loi constitue un pas dans la bonne direction pour améliorer le climat de travail et assurer le maintien de la paix industrielle, celui-ci demeure timide quant aux mesures nécessaires pour l'établissement de l'équilibre des forces sur le chantier.

## **1. Champ d'application de la loi**

Le deuxième alinéa de l'article 2 du projet de loi prévoit ajouter « et aux travaux relatifs à un parc à résidus miniers » à la fin du paragraphe 4 de l'article 19 qui traite des travaux déjà exclus au champ d'application de la loi. Cet ajout a pour effet d'exclure du champ d'application de la loi, les travaux relatifs à un parc à résidus miniers.

À ce niveau, le texte de loi actuel prévoit déjà que tous les travaux de construction se rattachant à l'exploration ou à l'exploitation effectués par les salariés des entreprises minières ne sont pas assujettis à la loi R-20 et cela inclut par le fait même les travaux relatifs à un parc à résidus miniers.

Ce faisant, les entreprises minières peuvent réaliser elles-mêmes les travaux relatifs à un parc à résidus miniers avec leurs propres salariés et ainsi être exclues de l'application de la loi. Alors pourquoi les entreprises minières n'exécutent pas lesdits travaux? Probablement parce qu'elles ne disposent pas des équipements et que leurs salariés ne possèdent pas l'expertise requise pour les opérer. Alors qu'elles sont les entreprises et qui sont les salariés les plus aptes à effectuer ces travaux par ailleurs assimilables à des ouvrages de génie civil? Sans aucun doute, ceux de l'industrie de la construction.

D'ailleurs dans les faits, les travaux qui ont fait l'objet de décisions du commissaire de l'industrie de la construction ont été réalisés par des employeurs dont l'activité principale est la construction avec des salariés titulaires de certificat de compétence émis par la Commission de la construction du Québec (CCQ), avec de la machinerie de construction et sur des ouvrages traditionnellement associés à l'industrie.

Il est, selon nous, utopique de croire et ce, peu importe que les travaux soient assujettis ou non que les employeurs et les salariés acceptent d'exécuter les travaux à des conditions moindres que celles prévues à la convention collective. De plus, il nous semble contre-indiqué que des salariés soient assujettis à deux régimes de travail alors que les tâches qu'ils exécutent sont tout à fait identiques.

Pour éviter tout litige quant à l'assujettissement futur ou non de ces travaux lorsque exécutés par un tiers, le législateur devrait plutôt insérer les mots « ou à un parc à résidus miniers » après le mot « mine » et avant les mots « et qui sont exécutés par les salariés des entreprises minières ».

Advenant que le législateur ne retienne pas nos arguments et qu'il cède au lobby des entreprises minières, nous suggérons fortement de restreindre l'exclusion uniquement à la construction même du parc à résidus et non à tous les travaux relatifs. L'expression « travaux relatifs à un parc à résidus miniers » est trop large et imprécise. Devons-nous considérer que les routes, les ponts, les viaducs, les bâtiments et autres infrastructures pour les fins d'un parc à résidus miniers sont visés par cette expression?

Quant à la modification relative aux serres destinées à la production agricole, nous laissons aux représentants de l'association sectorielle concernée le soin de commenter.

## **2. Délégué de chantier**

### **2.1 Élection**

Nous souscrivons à l'initiative du législateur d'encadrer davantage la notion du délégué de chantier. Cependant, pour plus de transparence et afin de préserver l'intégrité du processus, nous suggérons que l'élection au scrutin secret soit effectuée sous la supervision de la CCQ. Effectivement, malgré des dispositions déjà prévues à la loi, le scrutin secret est plus souvent qu'autrement éludé pour faire place à des nominations partisans de la part du représentant syndical.

Sur certains chantiers, l'individu qui exerce les fonctions de délégué de chantier est imposé à l'employeur par ce représentant syndical bafouant ainsi un droit de gérance fondamental, soit l'embauche de la main-d'œuvre.

### **2.2 Déclaration d'éligibilité du délégué de chantier**

Eu égard aux fonctions attribuées au délégué de chantier, il est primordial de s'assurer que ce dernier rencontre chacune des conditions pour être éligible. C'est pourquoi nous endossons sans réserve les modifications législatives visant à resserrer les mesures de contrôle d'éligibilité.

Bien que la déclaration visée au paragraphe 4 de l'article 8 du projet de loi constitue un pas dans la bonne direction, nous déplorons le fait qu'on n'attribue pas à l'organisation syndicale la responsabilité de vérifier la véracité du contenu de la déclaration produite par le salarié élu.

En plus de produire la déclaration à la CCQ, nous proposons afin que le processus soit complet que l'organisation syndicale produise à l'employeur simultanément à l'avis d'élection une attestation à l'effet qu'elle a reçu la déclaration d'éligibilité et qu'elle en a validé son contenu. À défaut, l'employeur ne sera pas tenu de reconnaître le délégué de chantier.

De plus, nous demandons que l'article 26 de la loi, qui prévoit les actes qui rendent une personne inhabile à exercer les fonctions syndicales, soit modifié de façon à stipuler que toute personne déclarée coupable de discrimination ou d'intimidation ne puisse agir comme représentant syndical, agent d'affaires ou délégué de chantier pendant cinq ans suivant la condamnation comme il est prévu présentement à l'article 115 de la loi.

### **2.3 Procédure d'inhabilité**

L'article 10 du projet de loi a pour effet d'attribuer à d'autres intervenants la possibilité de se porter requérant dans une procédure visant à faire déclarer inhabile le délégué de chantier. Nous demandons que l'employeur, l'association sectorielle d'employeurs et le donneur d'ouvrage puissent également initier la procédure.

## 2.4 Priorité d'emploi

Nous profitons de l'occasion pour vous rappeler que lorsque le législateur a incorporé à la loi la notion de préférence d'emploi au délégué de chantier, l'objectif poursuivi était de s'assurer qu'au moment où l'employeur procède à des mises à pied, le délégué de chantier puisse bénéficier d'une certaine protection.

Or, depuis, certains intervenants syndicaux ont interprété le concept de préférence d'emploi comme signifiant que la présence du délégué de chantier est obligatoire en tout temps y compris lorsque du temps supplémentaire est effectué. De plus, le délégué de chantier estime qu'il a le droit d'exiger de son employeur d'exécuter les tâches les plus intéressantes au nom de la préférence d'emploi.

C'est pourquoi, il est souhaitable d'apporter des modifications législatives afin de rétablir le véritable objectif de la disposition.

Nous demandons que le texte soit modifié de la façon suivante :

*« Lorsque l'employeur doit procéder à des mises à pied, le délégué de chantier jouit de la priorité d'emploi... ».*

## 2.5 Association représentative versus syndicat ou union

Nous demandons que tout le paragraphe introductif de l'article 86 demeure inchangé.

Comme vous l'avez sans doute remarqué, nous n'avons parlé ni de l'association représentative, ni du syndicat, ni de l'union ou du local dans les paragraphes précédents sur le délégué de chantier, mais plutôt de la partie syndicale ou de l'organisation parce nous croyons que le problème du délégué sur le chantier ne se situe pas au niveau du nombre, mais plutôt au niveau de son encadrement et de l'imputabilité de ses actions.

Nous estimons que le changement proposé d'élire un délégué de chantier par association représentative aura pour effet immédiat d'augmenter le nombre de chantiers avec un délégué ce qui dans bien des circonstances n'est pas souhaitable.

Ainsi, pour l'employeur qui embauche des salariés de différents métiers et occupations, la possibilité de voir un délégué sur des chantiers de petite ou moyenne envergure sera augmentée ce qui risque de générer des difficultés incontournables sur l'organisation du travail.

À cet égard, il suffit d'avoir à l'esprit qu'un employeur exécutant des travaux de bétonnage peut avoir à son emploi un grutier, des manœuvres, des charpentiers-menuisiers et des cimentiers-applicateurs qui sont affiliés à la même association représentative et dont le délégué élu est le grutier. Devra-t-il arrêter ses travaux pour permettre au grutier délégué de discuter d'un différend relatif à la convention collective? Ce n'est assurément pas l'intention du législateur.

Nous suggérons que si le législateur, malgré nos réticences, croit que le délégué doit représenter l'association représentative et non le syndicat, le local ou l'union, le nombre de salariés qu'il doit représenter doit absolument être supérieur à sept afin d'éviter des situations comme décrites au paragraphe précédent.

Toujours dans l'hypothèse où le législateur adopte les modifications à l'effet que sept salariés de la même association représentative peuvent élire un délégué, il est impératif d'incorporer à l'article 61.2 de la loi une disposition à l'effet qu'une clause de la convention collective prévoyant l'élection ou la nomination de d'autres représentants syndicaux (délégué par local ou union) parmi les salariés présents sur le chantier est interdite.

## **2.6 Encadrement de la fonction**

Nous endossons l'ajout des paragraphes *e)* et *f)* dans la section *Fonctions et rémunération* relative au délégué de chantier.

## **3. Discrimination et intimidation**

### **3.1 Responsabilisation**

Nous appuyons sans réserve les changements suggérés par le projet de loi visant à responsabiliser et à pénaliser le véritable auteur de la discrimination ou de l'intimidation.

Ces nouvelles dispositions vont, nous l'espérons, atténuer les pressions faites sur les employeurs pour favoriser une organisation syndicale au détriment d'une autre et ainsi, assurer le plein exercice du droit à la liberté syndicale.

Nous adhérons entièrement au principe du pluralisme syndical et endossons toutes mesures favorisant la protection de ce principe.

### **3.2 Modalité d'exercice d'une plainte et remède approprié**

Nous estimons que les modifications suggérées quant aux modalités pour l'exercice d'une plainte pour discrimination ou intimidation alourdissent le processus inutilement, risquant ainsi d'amoindrir l'efficacité du système et d'engendrer des délais inutiles.

Nous souhaitons que le mécanisme pour régler les plaintes de cette nature soit souple, efficace et rapide. C'est pourquoi nous suggérons que, dès réception de la plainte, la CCQ procède à la nomination d'un arbitre chargé d'entendre le litige tout en assumant la responsabilité de s'assurer que l'arbitre puisse procéder dans un délai de trente jours suivant sa nomination. Il est inapproprié d'attribuer une discrétion à la CCQ d'autoriser ou non la poursuite de la plainte.

Lorsqu'un employeur est impliqué, copie de cette nomination devrait être transmise à l'association sectorielle concernée.

Parallèlement au processus précité, la CCQ pourrait faire enquête afin de déterminer si une plainte pénale en vertu de l'article 119 devrait être déposée.

En ce qui concerne le remède approprié, nous demandons que l'article 107 se lise comme suit :

*Lorsque la plainte est dirigée contre l'employeur, l'arbitre peut ordonner de réintégrer le salarié dans son emploi dans les huit jours qui suivent la signification de la décision, avec tous ses droits et privilèges et de lui payer, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont il a été privé illégalement.*

*Lorsque la plainte est dirigée contre une association ou toute autre personne, l'arbitre peut ordonner de payer à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont ce salarié a été privé illégalement. Il peut aussi ordonner le paiement de dommages-intérêts punitifs.*

*Lorsque la plainte est dirigée par un salarié contre son association, l'arbitre peut ordonner de réintégrer le salarié dans ses rangs avec le maintien des avantages dont il a été privé illégalement.*

### **3.3 Commission des relations du travail**

Advenant l'hypothèse où le législateur maintienne les modalités à l'effet que la plainte doit être logée à la CCQ qui doit faire enquête, autoriser le plaignant à soumettre sa plainte et diriger la plainte à un organisme, il est préférable que cet organisme soit le commissaire de l'industrie de la construction.

Bien que le commissaire de l'industrie de la construction ne soit pas familier avec les relations du travail, cette institution a une connaissance appréciable de l'industrie et de ses intervenants.

Cette position s'explique par le fait que l'ACRGQT appuie la création d'un forum unique en vue de régler tout litige relatif à l'industrie de la construction.

C'est pourquoi, nous suggérons de substituer le commissaire de l'industrie de la construction en lieu et place de la Commission des relations du travail.

## **4. Conflits de compétence**

L'ACRGQT a de la difficulté à cerner l'objectif poursuivi et la portée des modifications suggérées quant à l'effet de la décision du commissaire de l'industrie de la construction concernant les conflits de compétence.

D'abord que signifie l'expression « de même nature »? Ensuite, devons-nous conclure que cet ajout à la loi aurait pour effet d'empêcher le commissaire de l'industrie de la construction d'être saisi de nouveau d'un litige ayant déjà fait l'objet d'une décision?

À défaut de cerner adéquatement la notion de « travaux de même nature » et si l'effet de cette modification empêche le commissaire d'être saisi de nouveau d'un litige relatif à un conflit de compétence, nous préférons conserver le libellé actuel de l'article 22 de la loi R-20.

En ce qui concerne la modification visant à rendre exécutoire la décision du comité de résolutions de conflits de compétence contenu dans le projet de loi, nous vous rappelons que la convention collective possède déjà une disposition à cet effet.

#### **5. Harcèlement psychologique**

Nous sommes conscients que les règles relatives au harcèlement psychologique s'appliquent à l'industrie de la construction et nous comprenons la difficulté devant laquelle le plaignant se trouve actuellement en l'absence de forum pour déposer une plainte. La modification législative attribuant juridiction à l'arbitre de grief nous semble justifiée. Par ailleurs, comme vous avez pu le constater dans le cas de la discrimination, il est difficile pour un employeur de l'industrie de contrôler et d'être responsable des agissements de l'ensemble des intervenants présents sur un chantier de construction. Il nous semble donc déraisonnable que la seule personne contre qui le recours peut être dirigé soit l'employeur.

Bien que nous acceptons que l'employeur soit directement impliqué dans les mesures à prendre pour s'assurer que le milieu de travail soit exempt de harcèlement, nous considérons qu'il est préférable de permettre que le recours puisse également être dirigé contre d'autres acteurs.

En conséquence, nous demandons que la victime puisse poursuivre directement l'auteur du harcèlement psychologique, de la même façon que le législateur le propose dans les cas de discrimination.

#### **6. Pouvoir d'enquête de la CCQ**

Nous souscrivons aux modifications à l'effet de substituer la CCQ au ministre du Travail pour enquêter sur tout litige résultant de l'application de la loi.

#### **7. Scission du Conseil conjoint**

L'ACRGQTQ n'entend faire aucun commentaire quant à la scission du Conseil conjoint.

#### **8. Autres sujets**

L'ACRGQTQ profite de l'occasion qui lui est donnée pour vous entretenir de deux sujets importants impliquant des modifications législatives mineures.

## **8.1 Commissaire de l'industrie de la construction**

Tous savent que le commissaire de l'industrie de la construction est le tribunal de dernière instance ayant juridiction pour régler un conflit de compétence relatif à l'exercice d'un métier. Pour déterminer qui a juridiction pour exécuter une tâche spécifique, le commissaire a toujours refusé de prendre en considération les définitions des occupations que l'on retrouve dans la convention collective et s'en tient au règlement relatif à la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

Nous estimons qu'il est nécessaire que la loi soit modifiée de façon à ce que le commissaire soit tenu d'apprécier ledit règlement et le contenu de la convention collective pour régler les litiges. D'autant plus qu'à cet égard, le contenu de la convention collective est le reflet des us et coutumes.

Par ailleurs, nous tenons à porter à votre connaissance que le délai pour rendre une décision quant à un conflit de juridiction de métiers excède largement une année et souvent près de deux années. Nous déplorons ce long délai. Il serait temps que le commissaire mette en place des mesures assurant que les décisions soient rendues à l'intérieur d'un délai plus raisonnable. Il est impératif que dans certains dossiers (ex. : le dossier des éoliennes) une procédure accélérée soit mise en place.

## **8.2 Financement de l'ACRGTO**

Tous constatent un déséquilibre des forces présentes sur le chantier. Cette situation est en partie attribuable au fait que l'ACRGTO est sous-financée compte tenu des besoins grandissants en matière de relations du travail dans son secteur d'activités. De manière à exécuter pleinement son mandat et dans l'objectif de rétablir l'équilibre des forces, des ressources supplémentaires sont requises sous forme de présence accrue sur les chantiers.

Or, le mode de financement prévu à l'article 40 et la distribution des cotisations de l'article 41.1 limitent notre association quant aux ressources et aux mesures qu'elle doit prendre pour la défense des intérêts des employeurs du secteur génie civil et voirie.

De façon à pallier à cette difficulté, nous suggérons de modifier la loi pour permettre à une association sectorielle d'employeurs d'incorporer à la convention collective une disposition relative au financement des activités relatives au mandat qui lui est attribué par la loi.

## **CONCLUSION**

L'ACRGQTQ considère les amendements à la loi R-20 prévus dans le projet de la loi 135 comme un pas dans la bonne direction. Nous soulignons cependant humblement à la Commission que beaucoup reste à faire dans la démarche d'équilibre des forces en matière de relations du travail. Nous espérons donc que le législateur poursuivra sa réflexion sur d'éventuelles modifications législatives nécessaires. L'ACRGQTQ remercie les membres de la Commission de l'économie et du travail de leur attention.

Nous tenons à féliciter l'actuel ministre du Travail de son dévouement, sa disponibilité, son dynamisme ainsi que de l'initiative dont il fait preuve. Nous collaborerons également avec le ministre dans tout autre démarche permettant l'établissement de l'équilibre des forces dans l'industrie.