

L'industrie québécoise de la construction et ses problèmes

Gérard Hébert

Volume 33, numéro 4, 1978

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028917ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028917ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Hébert, G. (1978). L'industrie québécoise de la construction et ses problèmes. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 33(4), 697–702.
<https://doi.org/10.7202/028917ar>

Canadian approach to grievance arbitration and that I have not proven my case. That is correct. But my justification is that I wish to open up a controversy which has not yet excited the interest of research scholars. In doing so, I have indicated some impressions which experience and observation have brought to my mind. If research should prove that I am right, Canadians should take another look at their experiments in state intervention in grievance arbitration. If, however, careful study should refute my criticism, Americans might find it profitable to review their policies and indeed much of the revealed doctrine of labour relations in the private sector.

L'INDUSTRIE QUÉBÉCOISE DE LA CONSTRUCTION ET SES PROBLÈMES

GÉRARD HÉBERT

Je me propose dans le présent exposé de toucher aux trois points suivants: 1. les structures de négociation dans la construction, 2. le règlement du placement au Québec, et 3. la mobilité des travailleurs de la construction.

LES STRUCTURES DE NÉGOCIATION

La négociation par métier a toujours été et demeure pratique courante parmi vos unions. Elle correspond à une tradition séculaire, et elle

* HÉBERT, G., professeur, École de relations industrielles, Université de Montréal.

** Le secrétariat canadien du Département des métiers de la construction (F.A.T.-C.O.I.) a organisé, les 17 et 18 juillet derniers, un premier congrès canadien, qui réunissait les représentants des conseils provinciaux et régionaux des métiers de la construction ainsi que ceux des différentes unions internationales des métiers de la construction.

Le congrès, qui doit se réunir tous les deux ans, parle au nom des 400,000 travailleurs canadiens de la construction. Le nouveau conseil canadien est composé d'un représentant international canadien de chacune des quinze unions et du secrétaire exécutif du Bureau canadien. Ils n'ont pas été élus, mais nommés par le président du Département des métiers de la construction (F.A.T.-C.O.I.). Le congrès était aussi présidé par le président du Département.

Le professeur Hébert était l'un des quelques invités qui ont adressé la parole aux participants du congrès.

reflète vos structures syndicales. Mais ce genre de négociation comporte aussi ses difficultés, et ces difficultés expliquent peut-être les cas de négociation multi-métiers que l'on rencontre dans l'industrie.

L'industrie de la construction présente des caractéristiques à première vue opposées et contradictoires: il s'agit d'une seule et unique industrie, et pour cette raison elle doit être unifiée, mais c'est aussi une industrie complexe et très diversifiée. Cette diversification explique la variété de vos unions de métiers, qui représentent les travailleurs selon leurs occupations, alors que vos divers conseils des métiers de la construction parlent au nom de tous les travailleurs de l'industrie. Le congrès lui-même auquel vous participez témoigne de la nécessité d'une action unifiée dans l'industrie.

La diversité parmi vous se présente sous bien des aspects. Ainsi, il y a, même parmi vous, des gros et des petits, des groupes plus forts et d'autres groupes plus faibles. Certains métiers, en haut de l'échelle, sont assez forts pour mener seuls toutes les campagnes qu'ils jugent à propos d'entreprendre, ainsi que toutes leurs négociations. Mais il y a d'autres groupes, souvent plus nombreux mais plus faibles pour différentes raisons, qui n'ont pas cette force. La négociation multi-métiers a favorisé certains de ces groupes, comme en témoigne une comparaison sur une très longue période des salaires des journaliers en Ontario et au Québec.

Aucune solution n'est parfaite. Chacune a ses avantages et ses inconvénients. Au Québec, la négociation à l'échelle de l'industrie existe depuis près de cinquante ans maintenant, alors que la négociation par métier demeure depuis toujours la règle générale en Ontario. La Colombie-Britannique se situe quelque part au milieu de ces deux extrêmes: depuis plusieurs années, on y pratique la négociation multi-métiers, sous forme de négociation à cinq groupes, à dix groupes, alors que cette année on y a négocié à l'échelle de l'industrie, avec une table centrale et des tables particulières pour les différents métiers. Tous ne sont pas d'accord avec une telle structure: la négociation multi-métiers, et tout particulièrement la négociation à l'échelle de l'industrie, donne plus de force à l'ensemble, mais au prix d'une perte correspondante d'autonomie.

À propos de cette question, j'aimerais faire quelques commentaires sur le rapport du Comité d'étude et de révision de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction au Québec, rapport qui vient d'être rendu public. Le rapport majoritaire maintient l'unité de l'industrie en recommandant de garder le principe de la négociation à l'échelle de l'industrie; mais en même temps, il suggère une structure à deux niveaux, dont les particularités seraient déterminées par les parties elles-mêmes, ce qui devrait assurer plus de jeu à l'action des métiers concernés. Il y a bien un rapport minoritaire qui recommande d'abolir la négociation à l'échelle de l'industrie et de la remplacer par un système bien défini de négociations métier par métier.

À mon avis, si ce rapport minoritaire est mis en application, le gouvernement devra prendre plusieurs décisions importantes à la place

des parties: il devra, par exemple, décider combien de métiers il veut reconnaître et combien de négociations distinctes pourront avoir lieu en conséquence. Le rapport majoritaire, au contraire, laisse aux parties la responsabilité de décider du nombre des tables de métiers, ainsi que des matières qui devront être négociées soit à la table centrale soit aux tables de métiers. Il vous appartiendra donc de déployer tout votre art de négociateurs, de manière à structurer l'ensemble selon vos désirs et vos intérêts.

Il y a la question de savoir comment résoudre l'impasse qui pourrait survenir sur la détermination de cette structure de négociation. Par suite de la ressemblance qui existe entre ce problème et celui de l'unité de négociation dans les autres industries — dont la détermination revient totalement au Commissaire du travail au Québec et aux Commissions de relations de travail dans les autres provinces — le rapport majoritaire recommande qu'après épuisement de tous les efforts de négociation et de conciliation pour en arriver à une entente sur la structure en question (sur le nombre de tables et sur la répartition des matières) la question soit tranchée par un commissaire à la négociation.

Ajoutons qu'une telle structure pourrait devenir la première étape vers un régime qui se rapprocherait davantage du régime général de négociation établi par le *Code du travail du Québec* et les diverses lois de relations ouvrières au Canada. Si, au lieu d'une telle évolution graduelle, on avait recommandé un changement brusque d'un seul coup, il y a lieu de craindre qu'un tel changement aurait entraîné un grand nombre de décisions discrétionnaires de la part du gouvernement sur bien des aspects affectant les rapports de force entre les parties.

Une dernière remarque d'ordre plus général sur le contexte des négociations collectives de cette année. Il s'agit de la première ronde de négociation après la levée des règlements de la Commission de lutte à l'inflation; cette ronde sera sûrement profondément influencée par les conditions présentes du marché du travail. Comme tout le monde le sait, le chômage est élevé, la croissance démographique pratiquement nulle, et il se fait passablement de construction, hors du Québec, par des entrepreneurs dont les employés ne sont pas syndiqués. Les changements technologiques et la préfabrication demeurent toujours des points difficiles, qui affectent et modifient constamment les relations de pouvoir entre les parties. Votre responsabilité est grande face à l'ensemble de ces problèmes.

LE RÈGLEMENT DU PLACEMENT AU QUÉBEC

Quand les sociologues veulent expliquer pourquoi les travailleurs se syndiquent, ils mentionnent toujours un facteur très important: la conscience des travailleurs par rapport aux emplois. Une des théories les plus importantes du mouvement ouvrier est justement celle de Selig Perlman, la théorie de la conscience de l'emploi. Il n'est sûrement pas nécessaire d'expliquer ce concept aux représentants syndicaux de la construction. Il n'y a peut-être aucun autre travailleur qui soit aussi conscient du problème de son emploi que le travailleur de la construc-

tion. Une des caractéristiques distinctives du syndicalisme de la construction s'y rattache également: le bureau de placement syndical apparaît justement comme l'instrument que l'on a établi pour répartir les emplois disponibles entre les travailleurs de la construction, et pour garder les emplois disponibles aux membres de l'union lorsqu'ils se font rares.

Le régime des bureaux de placement syndicaux est très important pour les unions de la construction, mais aussi pour les travailleurs et pour toute l'industrie. Un des objectifs du régime est de protéger l'emploi des véritables travailleurs de la construction, ce qui se fait en donnant priorité aux membres de l'union locale, et en acceptant les travailleurs d'autres régions — ceux à qui l'on a accordé des cartes de voyage — et de les référer à un employeur de la région seulement quand tous les membres locaux ont déjà un emploi.

Le règlement de placement du Québec a exactement le même objectif. Les différences principales se trouvent évidemment dans le fait qu'il s'agit d'un règlement gouvernemental, et qu'il s'applique dans son ensemble à tous les travailleurs de la construction sans exception. Le règlement veut assurer une priorité d'emploi aux ouvriers de la région où le travail est disponible. Ainsi, s'il y a du travail pour tant de charpentiers dans la région de Sherbrooke, aucun charpentier d'une autre région — que ce soit de Montréal, de Québec, de Chicoutimi ou d'une autre province, peu importe — aucun autre charpentier d'une autre région ne peut être embauché avant que tous les charpentiers de la région de Sherbrooke aient eu une offre d'emploi et l'aient acceptée ou refusée.

Si le règlement est discriminatoire, il l'est autant pour les travailleurs d'autres régions du Québec que pour les travailleurs d'en dehors de la province. Vu sous un autre angle, il n'est pas plus discriminatoire que la pratique courante selon laquelle un agent d'affaires, dans un bureau de placement syndical, va d'abord placer les membres de son propre local, et pas plus discriminatoire que la préférence accordée aux employés plus âgés en vertu d'une clause d'ancienneté dans une usine ou une manufacture.

Si quelqu'un demande pourquoi le Québec a voulu inscrire une telle préférence d'embauche dans un règlement, il y a plusieurs réponses possibles. La première pourrait tenir à une question de culture: un francophone, peut-être à cause de son origine latine, a tendance à chercher d'abord dans la loi une solution à ses problèmes, alors qu'un anglophone préférera une solution purement pratique, dans les faits, à une solution contenue dans un texte légal. Mais il y a d'autres raisons plus immédiates, qui découlent des caractères particuliers du système de relations de travail dans la construction au Québec. On ne doit pas oublier, par exemple, que tout travailleur de la construction au Québec doit être et est en fait membre d'une union ou d'un syndicat. Par contre, il n'existe pas de monopole syndical comme dans la plupart des cas dans les autres provinces canadiennes. Même si les unions des métiers de la construction que vous représentez ici recrutent d'emblée la majorité des travailleurs de la construction au Québec, il y a d'autres groupes syndicaux qui comptent de 25,000 à 35,000 travailleurs. Dans

pareil contexte, la poursuite d'une priorité d'emploi et la protection de l'emploi sur une base régionale peut difficilement se réaliser en vertu d'une autre formule que celle d'un règlement général et gouvernemental.

Le règlement de placement du Québec comporte plusieurs déficiences, même sous l'aspect particulier de la mobilité interprovinciale; mais ce n'est pas n'importe quel type d'action qui réussira à corriger les défauts du règlement. Par exemple, une campagne pour obtenir le rappel du règlement seulement sur la base d'une discrimination interprovinciale n'a guère de chance de réussir. S'il faut obtenir le rappel du règlement, il vaudrait mieux l'attaquer sur d'autres points, ou encore le laisser mourir de sa belle mort, ce qui pourrait bien arriver, comme ce fut le cas pour tous les autres règlements de même nature qui ont été adoptés au cours des sept ou huit dernières années. On peut aussi se demander si une action légale est bien celle qui convient, puisqu'une des principales critiques contre ce règlement c'est précisément qu'il est lui-même trop légaliste. Compte tenu de ces diverses questions, on peut souhaiter que des groupes comme le vôtre aident à trouver une solution appropriée aux problèmes de la priorité de l'emploi et de la continuité de l'emploi pour les travailleurs de la construction, plutôt que de travailler simplement à abattre un règlement dont tous les aspects ne sont sûrement pas totalement satisfaisants.

MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION

Aux problèmes de la protection et de la continuité de l'emploi, il n'y a de solution vraiment valable et à long terme que celle de la mobilité des travailleurs de la construction. Heureusement, ce problème de la mobilité des travailleurs de la construction semble en meilleure posture que celui du placement. En effet, un groupe de travail conjoint pour le Canada vient d'être mis sur pied, et l'un des coprésidents de ce groupe de travail se trouve présentement parmi vous à ce congrès.

Les premières questions que le groupe de travail devra se poser concernent le problème de la qualité de la vie dans les chantiers éloignés et isolés. Ceci inclut des questions comme celles-ci: Les conditions de vie sont-elles appropriées? Les distractions et les commodités de la vie sont-elles suffisantes? Devrait-on offrir aux travailleurs de la construction, comme aux cadres, la possibilité d'amener leur famille avec eux, lorsqu'ils partent travailler pour longtemps vers de tels chantiers? Personnellement, il me semble que les travailleurs de la construction devraient avoir cette possibilité, mais il faut bien comprendre que ceci pourrait amener la perte d'autres avantages; on ne peut obtenir tous les avantages de tous les régimes à la fois. Un autre genre de solution serait d'améliorer et de multiplier les possibilités de voyage et de transport à la résidence des travailleurs, pendant leur emploi sur des chantiers éloignés et isolés.

Un autre problème concerne l'impôt et les déductions pour fins d'impôt. Si je ne me trompe, cette question vient d'être résolue, au moins jusqu'à un certain point, puisque toutes sommes d'argent payées

à un travailleur pour frais de voyage ou frais de subsistance pourront désormais être déduites de son revenu imposable.

La question de la transférabilité des avantages sociaux et des contributions à un régime de pension est relativement complexe. Sur ce point, on a fortement et souvent souligné le problème des travailleurs du Québec qui vont œuvrer dans une autre province ou de ceux des autres provinces qui viennent travailler au Québec; pourtant le problème de la transférabilité n'existe pas qu'entre le Québec et les autres provinces, et le groupe de travail que je mentionnais plus haut considère ce problème comme un des plus importants à analyser. Pour ce qui est du Québec, un accord de réciprocité a été signé récemment par une de vos grandes unions et l'Office de la construction du Québec. On ne voit pas pourquoi de tels accords de réciprocité ne pourraient se négocier par les autres unions pour les autres métiers.

Finalement, il y a les divers programmes des gouvernements, fédéraux et provinciaux, pour encourager la mobilité des travailleurs; mais plusieurs soutiennent qu'ils ne sont pas adaptés aux travailleurs de la construction. Ces programmes soulèvent aussi la question de l'incitation à la mobilité. Tous les programmes gouvernementaux, l'assurance-chômage y compris, devraient être analysés simultanément et ajustés les uns par rapport aux autres pour s'assurer qu'il y a plus d'avantages à se déplacer pour travailler qu'à recevoir tout simplement des prestations d'assurance-chômage. Ces questions et plusieurs autres de même nature feront sûrement l'objet des travaux et des analyses du Groupe national de travail sur la mobilité des travailleurs de la construction. Nous espérons tous qu'ils proposeront des recommandations utiles.

BIASES AGAINST LABOUR UNIONS IN SCHOOL TEXTBOOKS

ROBERT KNOOP and PATRICK BABIN

Public attitudes towards labour unions are developed, in part, during the formal educational process in both elementary and secondary schools.

* KNOOP, R., Faculty of Commerce and Administration, Concordia University, Montreal.

** BABIN, P., Faculty of Education, University of Ottawa, Ottawa.

*** This research project was funded under contract by the Ministry of Education, Ontario. A copy of the complete report entitled *Bias in Textbooks Regarding the Aged, Labour Unionists, and Political Minorities* can be obtained from the Ontario Ministry of Education, Toronto.