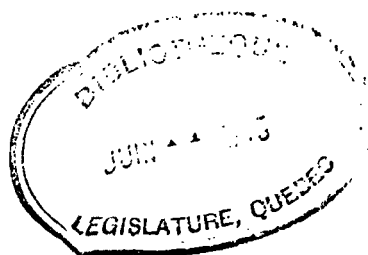


**Rapport
de la Commission d'enquête
sur l'exercice
de la liberté syndicale
dans l'industrie
de la construction**



**Rapport
de la Commission d'enquête
sur l'exercice
de la liberté syndicale
dans l'industrie
de la construction**



Conception graphique: Claude A. Simard
Roger Lafortune

Photographies: Claude Bureau

ISBN 0-7754-2224-X
Dépôt légal — 2e trimestre 1975
Bibliothèque nationale du Québec

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre	Page
Lettre au Premier Ministre	5
1 La liberté syndicale	7
2 La démocratie syndicale	11
3 La représentation syndicale	23
4 Les délégués de chantier	31
5 L'étiquette syndicale	43
6 Le système et ses appuis	51
7 Le contremaître	97
8 Les structures et la démocratie patronales	103
9 La qualification des entrepreneurs en construc- tion	115
10 Les comportements patronaux	123
11 L'application du décret	137
12 Les recours	161
13 La reconnaissance des parties représentatives et la négociation collective	173
14 La sécurité des travailleurs au chantier de cons- truction	189
15 Les chantiers éloignés	201
16 La politique de main-d'œuvre	209
17 La sécurité d'emploi	237
18 Les comportements et les responsabilités des agents publics	273
19 Les recommandations	295
Signatures du Président et des commissaires	324
Lettre de remerciements	325

APPENDICES

	Page
Les données caractéristiques de l'industrie de la construction	330
Les arrêtés en conseil	342
La liste des enquêteurs	353
La liste des experts-conseils	354

Québec, le 2 mai 1975.

Honorable Robert Bourassa,
Premier Ministre du Québec,
Hôtel du Gouvernement,
Québec, P.Q.

Monsieur le Premier Ministre,

Le 3 mai 1974, nous prêtons le serment de remplir fidèlement et avec impartialité la tâche que le Gouvernement du Québec nous avait confiée. Nous vous avons promis de faire vite: nous avons tenu parole. Seulement 364 jours se sont écoulés entre notre assermentation et la remise de ce rapport. Nous n'avons pas perdu de temps: seulement des illusions.

En effet, au départ nous croyions rencontrer des hommes pleinement humains, beaux dans leur grandeur comme dans leurs faiblesses. Nous étions naïfs.

Bien sûr que nous avons rencontré beaucoup d'honnêtes citoyens qui besognent durement et espèrent en des "lendemains qui chantent". Ces hommes étaient, pour nous, à la fois guide et inspiration.

Mais, au menu quotidien de nos audiences, nous avons trop souvent été placés en présence de fraudeurs, d'escrocs et de canailles.

Et pourtant, nous n'avons jamais perdu espoir. Nous croyons que les travailleurs de la construction, les chefs d'entreprise et les agents publics intéressés à la construction sont capables de trouver en eux de nouvelles raisons de travailler ensemble, dans une paix retrouvée. Il s'agit maintenant pour eux de le vouloir.

L'industrie de la construction au Québec est vitale pour notre économie. On investit environ 4 milliards par an dans la construction. À l'heure actuelle, cette industrie est malade et jusqu'à un certain point corrompue. Il faut maintenant

faire mentir le proverbe qui veut que "lorsqu'une rivière grossit, son eau se salit."

Notre rapport n'a pas la prétention de vouloir tout régler d'un coup. Les vendeurs de "recettes-miracle" n'existent plus. Pour mettre en application certaines de nos recommandations, il faudra créer, inventer et surtout montrer de la bonne foi. Quel merveilleux défi pour des hommes de bonne volonté !

Nous avons fait cependant notre possible pour explorer tous les secteurs vitaux de la construction. Nous avons voulu faire au gouvernement des recommandations qui collent à la réalité. Nous avons choisi de garder les pieds bien à terre, tout en gardant la tête haute pour voir le plus loin possible.

Et maintenant, nous souhaitons que tous recommencent à neuf: qu'on oublie donc les querelles du passé et les rivalités antérieures. De dures pages méritent d'être tournées pour toujours. Celle qui s'ouvre devant nous, aujourd'hui, est belle parce qu'elle est blanche.

Que tous reprennent confiance. Pour certains, l'avenir est sombre. La bonne vieille sagesse populaire les encourage à l'optimisme car "il ne fait jamais plus noir que lorsque l'aurore est sur le point de paraître".

Vos tout dévoués Commissaires,

ROBERT CLICHE, Président,

BRIAN MULRONEY

GUY CHEVRETTE

1

La liberté syndicale

Conformément au mandat dévolu à la Commission, celle-ci s'est attachée, dès son entrée en fonction, à définir les éléments majeurs qui donnent toute sa signification à la notion de liberté syndicale. Les éléments de cette définition, sur lesquels les Commissaires sont tombés d'accord, leur ont permis d'orienter leur enquête et de situer exactement les divers comportements qu'ils ont été amenés à relever.

Les principes de base que la Commission juge essentiels pour assurer aux travailleurs de la construction la défense contre toute atteinte à leur liberté syndicale, s'énoncent comme suit: —

Droits individuels des travailleurs

La Commission est convaincue que: —

- 1 — Les travailleurs de la construction ont le droit de se regrouper en association.
- 2 — Le travailleur de la construction doit jouir du libre choix d'adhérer à l'une ou l'autre des associations déjà existantes, c'est-à-dire à celle qu'il croira incarner ses aspirations d'homme libre.

Droits du travailleur à l'intérieur de son association

- 1 — Le travailleur a droit à ce que son association se donne des statuts et règlements qui respectent la loi du pays.
- 2 — Le travailleur a le droit d'orienter l'action de son association et de participer aux légitimes activités de celle-ci sans ingérence de qui que ce soit, selon les modalités de la démocratie.
- 3 — Le travailleur a le droit, par l'entremise de son association, de participer à la négociation collective de ses conditions de travail.
- 4 — Le travailleur a le droit, au sein de son association, de participer à l'élection de tout dirigeant syndical, au suffrage universel selon la procédure nécessaire pour assurer un scrutin honnête et libre.
- 5 — Le travailleur a le droit d'être protégé contre les abus de pouvoir des dirigeants syndicaux.

Droits des travailleurs à l'égard de l'employeur

- 6 — Le travailleur de la construction a droit à ce que l'employeur respecte son association.
- 7 — Le travailleur a le droit d'être protégé contre toute ingérence de l'employeur dans le fonctionnement interne de son association.
- 8 — Le travailleur a le droit de travailler en toute paix d'esprit sans inégalité imposée à cause de son affiliation syndicale ou de sa participation aux activités de son syndicat.
- 9 — Le travailleur a droit à ce que son employeur respecte les conditions de travail que stipule la convention collective ou le décret.

Droits des travailleurs à l'égard de l'État

- 10 — Le travailleur de la construction a droit à ce que l'État veille à la protection de ses droits en adoptant les lois et règlements appropriés, et en veillant à ce que les lois et règlements soient respectés en exerçant la surveillance nécessaire.

Devoirs sociaux des travailleurs

En retour de ces droits, le travailleur de la construction, à l'instar de tous les citoyens, est assujetti à certains devoirs envers la collectivité au sein de laquelle il doit vivre et envers tous les groupements de son milieu.

C'est ce système qui a guidé la Commission tout au long de l'exercice de son mandat et qu'elle a jugé indispensables de confirmer au début de son rapport en espérant que les intéressés: syndicats, patrons et fonctionnaires s'engageront à tout mettre en œuvre pour appliquer ces principes.

2

La démocratie syndicale

Le fonctionnement interne et le statut des associations syndicales

Les événements survenus dans le secteur de la construction font ressortir l'importance socio-économique des associations syndicales et le rôle qu'elles jouent dans la vie de leurs membres. Le caractère public de leur action justifie l'analyse de leur attitude à l'égard des libertés de leurs membres.

Scrutin de grève, exercice du suffrage et participation aux décisions

En démocratie, le moyen normal d'arriver à une décision est d'abord la consultation; là où l'unanimité ne peut se faire, on recourt au scrutin pour dégager une majorité.

Certains locaux de la F.T.Q.-Construction ont violé cette règle fondamentale à maintes reprises. À titre d'exemple, la Commission croit devoir mentionner les événements qui se sont déroulés à la Baie James durant les quelques jours qui ont précédé le saccage du chantier de LG-2.

Avant que la Commission ne signale les atteintes graves à la démocratie syndicale, il convient de dire que, fort heureusement, les abus dénoncés plus bas n'existent pas dans tous les locaux de la F.T.Q.-Construction. On les a trouvés principalement là où des bandits notoires se sont infiltrés. Soulignons aussi que ni à l'intérieur de la C.S.N., ni à l'intérieur de la C.S.D., la Commission n'a pu déceler de pareils excès, devenus monnaie courante à l'intérieur de certains locaux.

Les assemblées libres sont la tribune naturelle de la démocratie. Ce mécanisme essentiel a été faussé dans les principaux locaux de la F.T.Q., et surtout au local 791. On peut en voir ici un bel exemple.

Ronald Lavergne, membre syndiqué du local 791 — F.T.Q.-Construction (Union Internationale des Opérateurs de Machinerie Lourde), nous rapporte de quelle manière on a procédé à LG-2 pour imposer un scrutin favorable à la grève illégale.

C'est M. Lavergne lui-même qui parle:

La démocratie syndicale

"On devait aller informer ceux qu'on savait qui étaient pour la cause, comme telle, de contrinuer la grève de solidarité.

On avait un conseil de discipline qui devait aller chercher ceux-là . . . et les autres, on avait pour ordre de les empêcher d'entrer.

Nous autres on participait pas au vote, on s'occupait simplement à empêcher ceux qui étaient contre la grève de voter, de ce fait il y a une partie du groupe qui est restée à l'intérieur du cafétéria ils ont barricadé les portes avec des deux par quatre (2 x 4) et les autres étaient à l'extérieur qui les empêchaient d'approcher de la porte, jusqu'à temps que le vote se soit pris, s'il y avait des gars qui voulaient forcer la porte on s'en occupait."

Toujours à l'occasion de cette même assemblée, les fiers-à-bras jouent un rôle important, Lavergne a décrit devant la Commission ce qu'ils ont à faire:

"Ceux-là, disons qu'ils sont un peu répartis partout. Il peut en avoir en avant, dans le milieu, pour savoir si l'un est pour ou si l'autre est contre, de façon à pouvoir remarquer le type pour la prochaine séance qui va se reproduire, et puis il y en a à presque toutes les entrées, advenant que quelque chose se produisait comme tel."

Ronald Lavergne a expliqué de quelle manière une décision relative à une augmentation de cotisation avait été renversée lors d'une assemblée. Ce qu'il a raconté à la Commission se passe de commentaires:

"Quand le vote suivant a été, disons, prêt à se faire, on s'était arrangé un certain groupe ensemble, une cinquantaine, peut-être un peu plus, du moins une cinquantaine que je connaissais personnellement. On savait les moyens de pression que l'union prendrait contre nous autres pour nous forcer à voter dans leur droit, autrement dit, on s'est groupé une cinquantaine armés, certains de trente-huit (.38), d'autres de quarante-cinq (.45), d'autres avec des chaînes, des "bats" de baseball, en conséquence.

Le Président:

Q. Des révolvers tout ça ?

Oui, on avait des trente-huit (.38). Moi, personnellement, j'avais un Magnum quarante-cinq (.45)"

Nous avons observé des comportements du même genre lors d'une assemblée du local 791 où la force fut utilisée pour arracher la démission d'officiers régulièrement élus. L'assemblée devient même le théâtre d'un véritable coup d'État, les démissionnaires étant ensuite remplacés par une véritable junte.

La même attitude se manifeste par l'indifférence et même le mépris affichés par l'opinion des membres. Les délégués de chantier sont nommés sans aucune consultation. On ne tient aucun compte des rapports témoignant de l'impopularité de certains délégués auprès des membres. Comment pourraient-ils se reconnaître en des repris de justice ?

On touche peut-être là du doigt le pire aspect de la déchéance syndicale: l'oppression du travailleur par son chef syndical. C'est la suprême imposture.

Cette mentalité impitoyable s'est même parfois manifestée dans la discipline interne. Sur ce plan, une certaine justice syndicale aurait des leçons de modération et d'équité à prendre de nos tribunaux de droit commun.

Il est de commune renommée que deux locaux de la F.T.Q.-Construction ont imposé à certains de leurs membres de lourdes sanctions, allant de l'amende à la suspension. La Commission a examiné un cas du genre impliquant le local 1677 — F.T.Q.-Construction (Fraternité Inter-Provinciale des Ouvriers en Électricité).

M. Pierre Cajolais, membre de cette union, a voulu contester une décision relative à l'affiliation de ce local au Congrès du Travail du Canada, de même que l'attitude de son syndicat quant à l'administration de la caisse de retraite. Ce membre, parce qu'il ne se conformait pas à la pensée de son union, a été suspendu pour six (6) mois. Non content de suspendre ce travailleur et, par voie de conséquence, de l'empêcher de travailler, l'agent d'affaires, Claude

Labonté, s'est porté à des voies de fait sur la personne de Pierre Cajolais. Ce dernier nous explique l'incident:

R. "... après un conseil général, dont le gérant d'affaires, Roland Fiset, et Claude Labonté étaient là... j'ai reçu un coup de poing sur la bouche de Monsieur Claude Labonté.

R. ... c'était au mois de février ou quelque chose de ce genre-là... c'était en hiver... janvier, février... en soixante-quatorze (74)...

R. Suspendu, au mois de mars, pour une période de six (6) mois.

Q. Suspendu pourquoi ?

R. Je nuisais aux bonnes relations entre le local seize soixante-dix-sept (1677) et le Conseil Provincial des Métiers de la Construction et la Fédération des Travailleurs du Québec. J'ai été suspendu."

La sanction peut être assez grave pour réduire le syndiqué au chômage, lui refusant, de fait, le droit au travail; le syndiqué suspendu se trouve en effet coincé dans l'étau du monopole syndical et de l'atelier fermé.

Pour bien comprendre l'autre cas que nous avons analysé, rappelons qu'au Mont-Wright des différends se sont élevés entre des syndiqués de la F.T.Q.-Construction et la compagnie minière Québec Cartier. Ces différends avaient trait aux conditions de vie dans les chantiers. Les travailleurs sur place s'étant déclarés satisfaits des conditions de vie et de travail, un certain J. R. St-Éloi, vice-président international de l'Union des Plombiers, au Canada, a décidé en date du 10 janvier 1975, sans consulter les travailleurs sur place, et contrairement à leur désir, de les priver de leur travail en leur ordonnant de quitter le chantier. Les travailleurs qui refusaient d'obtempérer à cet ordre, s'exposaient à être accusés de violer les statuts édictés aux États-Unis.

Cet ordre anti-démocratique mérite d'être cité textuellement: —

"The U.A. members of your local union presently employed on the Mount Wright Project have until February 28, 1975 to depart from this job or be charged under the provisions of the U.A. Constitution."

(nos soulignés)

Accessibilité des scrutins

Il est de notoriété publique que les scrutins de grève de la F.T.Q.-Construction se déroulent à Montréal et que n'y participe qu'une faible proportion des membres, sans que la masse des travailleurs ait l'occasion de se prononcer. C'est ce même groupuscule qui se charge ensuite de diffuser la bonne nouvelle dans tout le Québec et de la faire accepter, par les moyens qu'on connaît.

Refus de consulter les membres

De nombreux travailleurs se sont plaints auprès des membres de la Commission de n'être pas consultés lorsque les représentants négocient en leur nom. Les projets semblent être préparés par un petit groupe à Montréal, qui, par la suite, impose ses vues aux syndiqués, sans que ces derniers aient été consultés et aient pu ainsi participer à la négociation.

Des décisions aussi importantes que celle qui vise la caisse de retraite des travailleurs sont également prises sans aucune consultation.

Il en est de même lorsqu'un scrutin de grève est enregistré. Le scrutin se tient d'ordinaire à Montréal et un nombre infime de syndiqués y participe. Les autres travailleurs de la F.T.Q.-Construction répartis sur le territoire québécois sont empêchés de participer à ces décisions.

Administration et contrôle financier

La Commission fut estomaquée de constater que des fonds importants étaient non seulement mal administrés, mais détournés dans plusieurs cas au profit de membres influents de la F.T.Q.-Construction, au détriment des travailleurs.

Le contrôle comptable est souvent inexistant lorsqu'il n'est pas annulé purement et simplement par des faux en écriture et la suppression de pages de registre. On a l'exemple

d'au moins un marché louche entre André Desjardins et l'Association Sportive du Local 144 Inc. On pourra lire ailleurs le détail de ces incongruités.

Statuts des syndicats internationaux

Les statuts des syndicats internationaux sont ordinairement édictés aux États-Unis. La Commission a étudié le statut du Local 144 (Association Unie des Compagnons & Apprentis de l'Industrie de la Plomberie & de la Tuyauterie des États-Unis et du Canada) et elle a été consternée de découvrir de graves atteintes aux droits des travailleurs du Québec. C'est ainsi, par exemple, que l'article 230 édicte l'interdiction que voici :

"SEC. 230. No officer, representative or member of the United Association or its Local Unions, or District Councils, or State or Provincial Associations shall resort to court proceedings of any description, in any matter pertaining to this organization or its Local Unions, or his membership, or his office, until all remedies provided for within the United Association's Constitution have been fully exhausted."

L'article 11 de ces statuts énonce :

"SEC. 11. Regular Conventions of the United Association shall be held once every five years. The date, time and place for holding the Convention shall be set and established by the General Executive Board. The General Secretary-Treasurer shall notify all Local Union as to the city designated where the Convention will be held and the date the Convention will open."

De ces deux articles, il ressort qu'aucun membre ou dirigeant ne peut exercer de recours devant les tribunaux de droit commun sans avoir épuisé tous les recours que prévoient les statuts syndicaux.

Il s'agit là d'une première atteinte au droit fondamental que possède tout citoyen de demander justice aux tribunaux de son pays. Ce qui est plus grave, cependant, c'est qu'à toutes fins pratiques, le syndiqué se voit refuser l'exercice de ses droits puisque le dernier recours syndical s'exerce obligatoirement à l'assemblée générale qui se tient aux États-Unis.

Mais le pire est de constater que plusieurs syndicats internationaux posent en principe que leurs statuts et règlements ont préséance sur les lois du pays. L'article 237 des statuts de l'Union des Plombiers — local 144 — édicte l'énormité suivante:

"SEC. 237. All laws conflicting with this Constitution, heretofore adopted, are hereby reclared null and void on and after January 1, 1972, except wherein previously provided for."

Il est clair que pour certains syndicats, plutôt américains qu'internationaux, à vrai dire, les lois des Parlements québécois et canadien sont subordonnées aux simples statuts syndicaux adoptés aux États-Unis.

Causes de la carence de la démocratie syndicale

Il semble à la Commission que c'est l'infiltration de bandits notoires au sein de certains locaux F.T.Q.-Construction qui a empêché la démocratie de régner sur les syndicats comme auparavant.

Des criminels d'habitude ont implanté dans le syndicalisme les mœurs et méthodes de la pègre. La Commission a de plus été étonnée de constater que c'est avec une grande facilité que certains d'entre eux ont obtenu un pardon. Les services rendus à l'occasion d'élections les ont probablement réhabilités aux yeux de certains. Il est stupéfiant de constater qu'un triste sire comme René Mantha allait obtenir un pardon. L'étonnement n'est pas moindre de noter que figurent au nombre de ses répondants M. Louis Laberge et le Juge Paul Papineau.

Les remèdes

Un prétexte que les porte-parole de la F.T.Q. ont trouvé pour justifier l'infiltration de bandits notoires au sein du syndicalisme dans le secteur de la construction, est l'argument de réinsertion sociale.

La Commission a toujours été convaincue de la nécessité de réadapter le criminel à la vie sociale, mais elle est également convaincue qu'on ne saurait permettre aux criminels de jouer un rôle important dans la vie syndicale aussitôt après leur libération. Tout ce problème a déjà fait l'objet d'études

particulières par le Bureau International du Travail qui siège à Genève. Voici l'idée qu'exprime une de ses études sur cette question :

"140. Dans le cadre d'un certain nombre de systèmes juridiques, les personnes qui ont été reconnues coupables de certaines infractions graves, de caractère non politique, à des dispositions pénales ne peuvent être élues à un poste dirigeant dans un syndicat, ni conserver un tel poste. En pareil cas, le syndicat doit prendre des mesures, dans un délai raisonnable prescrit, afin de relever l'intéressé de ses fonctions syndicales, sous peine de sanctions dont la nature peut varier : amende, radiation de l'agrément en tant que négociateur, voire dissolution, celle-ci devant toutefois être ordonnée par les tribunaux ordinaires à la suite d'une procédure entourée de toutes les garanties offertes par l'administration régulière de la justice."

Questionné à ce sujet lors de son témoignage, M. Laberge s'est même dit prêt à considérer une proposition en ce sens.

Il importe de fixer des mécanismes de prévention et de contrôle, qui auraient au moins pour effet d'assainir et d'éclaircir la situation. Ces contrôles devraient viser à limiter la portée des sanctions internes. Dans la même perspective, la procédure des appels internes ne devrait pas rendre illusoire le recours aux tribunaux du pays. Aussi, il faut rendre les scrutins d'assemblées accessibles à tous les membres et soumettre la gestion des fonds à un contrôle plus serré. Si l'exercice du droit au travail nécessite souvent la syndicalisation, il importe que cette nécessité ne porte pas atteinte aux libertés du travailleur.

Nous estimons indispensable que tous les syndicats ou unions soient assujettis aux lois du Québec, afin d'établir des mécanismes de publicité et de contrôle, qui assurent aux tiers une certaine sécurité dans leurs relations civiques et dans l'exercice de leurs recours. Le rôle public du syndicat moderne et son importance socio-économique ne sauraient l'exempter de telles mesures. Au contraire même, ils nous paraissent les nécessiter.

EN CONSÉQUENCE, LA COMMISSION RECOMMANDE:

- 1 — Que toutes les associations d'ouvriers de la construction soient incorporées sous le régime de la Loi des Syndicats Professionnels, de façon à leur assurer un statut légal et public;
- 2 — Que les statuts de tous les syndicats ou locaux prévoient un mode de scrutin démocratique permettant à la très grande majorité d'y participer;
- 3 — Que soit reconnue la primauté du droit au travail sur la réglementation syndicale;
- 4 — Que les statuts et règlements des locaux soient subordonnés aux lois du Québec et du Canada;
- 5 — Que ces statuts ne s'appliquent qu'après ratification par le Lieutenant-Gouverneur en Conseil;
- 6 — Que les syndicats soient tenus de déposer, annuellement, au Ministère des Institutions financières, copie de leurs états financiers vérifiés;
- 7 — Que les syndiqués soient informés, annuellement, de l'usage des fonds syndicaux;
- 8 — Que les syndiqués jouissent du droit de dissidence sans encourir aucune sanction;
- 9 — Que les statuts syndicaux définissent clairement la responsabilité des administrateurs;
- 10 — Que les dirigeants syndicaux chargés de la gestion financière soient tenus de souscrire un cautionnement;
- 11 — Que la Loi des Relations du Travail dans l'industrie de la construction soit modifiée de façon à subordonner la grève, l'acceptation ou le rejet d'un projet de convention collective au scrutin secret; cet amendement doit viser à assurer la participation au scrutin, non le contrôle du scrutin par l'État;
- 12 — Que la Loi des Syndicats Professionnels soit modifiée, afin d'exclure du poste de délégué de chantier, d'agents d'affaires, de représentant syndical, toute personne condamnée en raison de l'un ou l'autre des crimes suivants: — vol, chantage, extorsion, détournement

de fonds, vol qualifié, vol par effraction, incendie criminel, trafic de narcotiques, meurtre, assaut avec intention de tuer, assaut infligeant des blessures corporelles ou conspiration pour commettre l'un ou l'autre de ces crimes. Cette interdiction s'appliquerait pendant cinq (5) ans;

- 13 — Que la Loi des Syndicats Professionnels soit modifiée pour interdire tout marché entre le syndicat et l'un de ses membres délégués.

3

La représentation syndicale

La représentation syndicale

En 1968, la Loi 290 a consacré le pluralisme syndical dans le domaine de la construction en édictant que "tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix".

Les centrales syndicales semblaient alors accepter que la loi consacre une réalité de fait issue d'une situation historique. Depuis le début de notre révolution industrielle, le pluralisme syndical a droit de cité chez nous.

Après l'adoption de cette loi, les parties se sont entendues pour prévoir un régime de sécurité syndicale reconnaissant le pluralisme syndical et l'atelier syndical fermé, c'est-à-dire que, comme condition du maintien de son emploi, tout salarié doit adhérer à l'association syndicale de son choix et en demeurer membre.

Cependant, pour préserver la liberté du salarié, le législateur a prévu un mécanisme qui lui permet de changer d'association. C'est ainsi, par exemple, que pendant trente (30) jours consécutifs, du 1er au 30 septembre 1975, un syndiqué pourra changer d'allégeance; le corollaire est que chaque centrale pourra se livrer à une campagne de recrutement intensif.

C'est ce que le langage populaire a appelé: période de maraudage. Les dictionnaires définissent le maraudage comme "l'acte de voler". Appliqué à ce qui se passe, en fait, dans le domaine de la construction, le mot, pour être péjoratif, n'en est pas moins approprié; le vol des adhésions se trouve légalisé; la période de maraudage en est donc une durant laquelle la loi permet aux centrales de se voler les adhésions les unes aux autres. Toutes les méthodes et toutes les armes sont employées pour enlever des membres à une centrale rivale: intimidation, chantage et menaces de représailles, bâtons de baseball et barres de fer.

Le législateur a voulu limiter cette période à trente (30) jours. L'ennui, c'est que les syndicats, en quête de prestige et de pouvoir, ont étendu la période de chasse à longueur d'année.

La F.T.Q.-Construction a vu là une arme particulièrement efficace pour accaparer le monopole qu'elle ne se cache

pas de convoiter. Animée par la soif du pouvoir et non par l'authentique esprit syndical, la F.T.Q.-Construction, dans sa course au monopole, n'a pas été scrupuleuse dans le choix des moyens. Le pouvoir est pour elle une véritable obsession qui exclut tout souci de la réalité historique et du bien-être des travailleurs.

M. André Renaud, agent d'affaires du local 791 — F.T.Q.-Construction (Union Internationale des Opérateurs de Machinerie Lourde), nous décrit de quelle façon il pratique le maraudage sur le chantier de Mirabel. On sait que ce chantier a été, durant l'automne 1972, le théâtre d'une véritable guerre. Voici comment M. Renaud nous décrit son action:

"On n'a jamais été attaqué par la C.S.N. Il y avait cinq (5), six (6) gars dans le "parking" des "trucks". Ils nous ont même pas dit un mot. Nous autres, on avait ordre de Robert Meloche... je l'ai dit... pas hier... avant-hier... je l'ai dit: on avait des ordres de sortir la C.S.N. avec n'importe quel moyen. Fallait qu'ils sortent de d'là. L'accréditation, si elle était déposée au fédéral... qu'on voulait l'avoir... nous autres, on voulait avoir l'exclusivité du chantier de Mirabel."

Lorsque les grands travaux ont débuté à la Baie James, on retrouve la même violence constante, sans égard à la période fixée par la loi.

M. René Mantha, coordonnateur du local 791 — F.T.Q.-Construction, dans un langage d'un caractère fort religieux, raconte, un jour, au téléphone, à M. Yvon Duhamel, représentant du local 791, la conversation qu'il a eue avec un fonctionnaire provincial du Centre de Main-d'Oeuvre de Matagami. Le fonctionnaire voulait sans doute respecter la loi, mais René Mantha tente, par menace, de l'amener à favoriser la F.T.Q.:

"Là, mon "tabarnak", le prochain que tu vas envoyer à C.S.N., là, c'est moé qui va aller le chercher dans le bureau, m'a le sortir de là, à coups de pieds dans le corps. Mon "hostie", t'as-tu compris, là? Ah! excusez, Monsieur Mantha, j'aurais pas dû... pas de tête... c'est un oubli, et j'ai dit: "A part de ça, on a un gars, là-bas, Yvon Duhamel".

Bon, ben, j'ai dit, là, là: "Vois-le donc, lui, "hostie...". Comprends-tu?"

C'est encore à la Baie James que l'on rencontre M. Edmond Savoie, agent d'affaires de la C.S.N.-Construction. M. Savoie essayait de protéger les membres de la C.S.N. qui étaient dans ce chantier, mais que la F.T.Q.-Construction voulait expulser à tout prix, à moins qu'ils ne changent de syndicat.

Ce que M. Savoie a vécu mérite qu'on en cite textuellement la description:

"Il arrive William St-Onge avec un Monsieur Maurice Dupuis. Ils ont arrivé comme deux dictateurs les yeux en-dessous, les épaules gonflées. A un moment donné, ils se sont mis à scruter la petite salle. Moi, j'étais assis sur une chaise, j'étais après parler avec un travailleur qui venait de La Sarre. C'était un menuisier, un nommé Audette, qui m'expliquait son affaire, puisqu'à un moment donné, il a changé F.T.Q., à Rouyn. En tout cas, je lui ai demandé... j'ai dit: "Est-ce que tu as rencontré les deux (2) délégués de chantier F.T.Q. qui sont là?, en montrant St-Onge et Depuis?" A un moment donné, Monsieur Marquis se vire de bord en voyant deux (2) types avec un chapeau blanc chacun sur la tête, rapidement, sur un œil, il croyait que c'était deux (2) contremaîtres. Il demande l'information, à savoir s'il y avait un représentant de la C.S.N., ici. Alors, William St-Onge, le regarde d'un œil ben gros, il dit: "Comment, t'es-tu C.S.N., toi?" Il lui arrache son enveloppe brune de présentation dans les mains. Il ouvre son enveloppe, sort ses papiers, exactement, c'est ce qu'il a dit: "T'es un "hostie de Christ" de C.S.N., toi aussi. Il est là ton "hostie" de mangeux de bouillie, là," en me désignant. Là, Wilfrid Marquis dit: "Enerve-toi pas, là." Il dit: "Comme même que tu serais gros, grand, maigre, sec, tu me feras pas peur. Mon union vaut la tienne."

Alors, c'est à ce moment-là que St-Onge lui a donné un coup de poing sur le menton. Marquis a relevé à peu près de deux (2) pieds. Il est tombé à terre, assommé bien raide. St-Onge a jeté son enveloppe brune sur lui, il a fait un saut vers moi avec une danse — je sais pas de ou — je sais pas

si c'est une danse de karaté ou autre, en tout cas, je connais pas ça, les "masses" en l'air en disant: "Y en a-t'y un autre Jésus-Christ de Christ de Câlce, d'Hostie" de C.S.N. qui veut m'essayer, icitte?" J'ai dit: "Aie, St-Onge, énerve toi pas, calme-toi, puis va-t-en dans ton coin, reste tranquille." C'est à ce moment-là qu'on a ramassé Marquis, qu'on l'a assis sur une chaise."

À l'autre bout du Québec, c'est-à-dire à Murdochville, en 1972, M. Adrien Dupuis a raconté à la Commission qu'étant délégué de la C.S.N., il fut expulsé du chantier à huit (8) reprises durant la même semaine, par un groupe de fiers-à-bras de la F.T.Q.-Construction. Malgré sa ténacité, M. Adrien Dupuis comprit qu'il valait mieux rentrer chez lui.

Toujours à Murdochville, du 9 au 22 août 1972, à la suite d'un maraudage illégal de certains délégués syndicaux de la F.T.Q.-Construction, cent soixante-quinze (175) des trois cent quatorze (314) employés de la compagnie Peninsula Construction Co. Ltd. retirèrent leur adhésion à la C.S.N. pour adhérer à la F.T.Q.-Construction.

Nous pourrions dans le présent rapport faire état de centaines d'autres faits, mais il est inutile de poursuivre le récit de ces violences. Nous n'en citons ici que quelques-uns pour donner une idée du climat dans lequel les travailleurs sont contraints de vivre.

Mais il n'y a pas seulement les menaces adressées au simple travailleur pour le forcer à changer de syndicat. Des pressions de même nature ont été exercées sur certains employeurs.

L'exemple venait de haut. D'abondants témoignages nous ont appris que, durant la période légale de maraudage, les chefs de différentes centrales syndicales se décernaient les qualificatifs les plus grossiers.

La haine s'est installée au cœur des chefs syndicaux. Il est tout à fait normal que les simples travailleurs aient été animés de sentiments analogues. Le maraudage — en période légale ou en d'autres temps — ne se pratique pas uniquement entre centrales rivales, mais aussi entre locaux

affiliés à la même centrale. C'est le maraudage interne. Les témoignages révèlent que des travailleurs, membres de l'Union Internationale des Journaliers (Local 62, F.T.Q.-Construction) ont été contraints par la menace à adhérer au local 791 — F.T.Q.-Construction.

Ce que la violence ne pouvait lui donner, la F.T.Q.-Construction a tenté de l'obtenir au moyen de négociations secrètes nouées avec MM. Paul Desrochers et avec la haute direction de l'Hydro-Québec, la S.E.B.J. et la S.D.B.J.

Devant la preuve, la Commission ne peut que conclure que le Gouvernement, l'Hydro-Québec et la F.T.Q.-Construction ont véritablement négocié en vue d'instituer le monopole syndical à la Baie James.

On regrette que MM. Desrochers et Giroux aient abordé avec la F.T.Q. la possibilité d'accorder à celle-ci un monopole syndical, sans en informer la C.S.N. ou la C.S.D. et sans tenter de conclure avec les trois centrales des modalités d'entente susceptibles d'assurer aux travaux de la Baie James un climat de travail serein et harmonieux. Il ne faut pas oublier que la Loi 290 avait déjà sanctionné le principe du pluralisme syndical dans la construction.

On pourrait s'interroger longtemps sur les causes de ce maraudage violent et sur les raisons pour lesquelles la F.T.Q.-Construction a obtenu un monopole de fait.

La Commission avoue que le caractère même de cette industrie expose celle-ci à bien des abus. Il se peut que l'instabilité et l'insécurité dans lesquelles sont plongés les travailleurs aient pu créer une situation propice à la violence.

Beaucoup de travailleurs, ne sachant plus où donner de la tête, adhèrent à plusieurs centrales, contrairement à la loi. Ils diminuent graduellement leur participation à la vie de leur syndicat, craignant des représailles. Triste époque que celle où les travailleurs n'osent plus avouer le syndicat auquel ils adhèrent sincèrement.

Le climat de terreur engendré par l'implantation de réseaux de fiers-à-bras au sein de certains locaux de la F.T.Q.-Construction enlève pratiquement toute liberté de choix au travailleur de la construction. La force de persuasion des

recruteurs syndicaux, agents d'affaires ou délégués de chantier qui circulent dans les chantiers, réside souvent plus dans le poids de leur force que dans la valeur de leurs idées. Ce n'est pas en fonction des services rendus ou des idées défendues par une centrale qu'un travailleur décide d'y adhérer. C'est plutôt pour échapper au massacre ou tout simplement pour avoir la certitude d'un emploi.

La préférence envers une centrale aussi est bien souvent motivée par la faveur que manifeste l'employeur pour l'embauchage de membres d'une centrale unique, sans parler de l'influence psychologique qu'exerce peut-être sur le travailleur l'appartenance syndicale des contremaîtres.

Ceci nous amène à préciser que les bureaux de placement syndicaux deviennent souvent un moyen de chantage et un moyen très efficace d'instaurer le monopole. En effet, plusieurs employeurs, sous prétexte de paix industrielle, accordent d'emblée l'exclusivité d'embauchage à la F.T.Q.-Construction. Certaines compagnies multinationales, habituées qu'elles sont à collaborer avec les unions américaines, le font sans avoir subi de pressions. Certaines sont même allées jusqu'à proposer aux travailleurs de changer de syndicat afin d'éviter les querelles de la F.T.Q.

Les sondages effectués auprès des travailleurs révèlent clairement que ceux-ci entendent jouir de la liberté de choix entre les centrales. Ce désir répond aux besoins de diversité et perpétue la tradition du syndicalisme québécois. Tous ne peuvent que trouver profit à l'élargissement de possibilités qui naît souvent de la variété des opinions et des objectifs, à la condition qu'opinions et objectifs soient exprimés d'une façon civilisée et positive. Il n'y a pas d'opinions favorables au monolithisme dans le syndicalisme de la construction. Les structures qu'institue la loi doivent donc épouser cette réalité complexe et mouvante.

LA COMMISSION RECOMMANDE DONC:

- 14 — Que le pluralisme syndical soit maintenu dans l'industrie de la construction;

La représentation syndicale

- 15 — Qu'une période légale de recrutement de trente (30) jours soit établie;
- 16 — Que le recrutement pendant cette période se fasse hors du milieu de travail lui-même et revête le caractère d'une campagne d'information et de sensibilisation aux services, aux idées des diverses centrales ainsi qu'au genre de syndicalisme qu'elles préconisent;
- 17 — Que tout travailleur de la construction, à la fin de la période de recrutement, soit tenu d'inscrire son choix par voie de scrutin secret à l'Office de la Construction et que ce choix soit enregistré par ordinateur;
- 18 — Que tout nouveau travailleur de la construction soit tenu, avant d'être pourvu d'emploi, d'enregistrer son choix de la même façon;
- 19 — Qu'après ce choix, aucun travailleur ne puisse changer de syndicat pour la durée du décret;
- 20 — Que la loi édicte des sanctions rigoureuses contre les représentants syndicaux et patronaux usant de moyens illégaux pour déroger à la réglementation du recrutement syndical.

Les sanctions devraient consister: —

- 1 — Pour un représentant patronal:
 - a) en une amende de \$5,000.00 au premier délit, et,
 - b) en la suspension du permis de l'entrepreneur, pour une période fixée à la discrétion du tribunal au cas de récidive.
- 2 — Pour un représentant syndical:
 - a) en l'expulsion du chantier, au premier délit, et
 - b) au cas de récidive, si le coupable est délégué de chantier, en la perte de son emploi et en l'exclusion des listes de placement, pendant une période laissée à la discrétion du tribunal; s'il s'agit d'un agent d'affaires, en une lourde amende.

4

Les délégués
de chantier
ou
(*“Christmas time is right
around the corner”*)

Les délégués de chantier

En 1970, pendant les négociations ayant trait au renouvellement du décret, les différentes parties se sont rencontrées au Holiday Inn à Montréal. Elles se sont entendues au sujet des délégués de chantier sur une clause dont voici les dispositions principales:

Article 10.01 — Délégué de chantier:

"1) Nomination:

a) Tout syndicat ou toute union ou groupe d'unions a droit de nommer chacun un délégué de chantier pour chaque chantier où l'employeur a 7 salariés et plus, membres de ce syndicat, union ou groupe d'unions, de la façon suivante et aux conditions définies ci-dessus."

"5) Fonction:

Le délégué de chantier a comme fonction de veiller à l'application du décret et des conditions de travail des salariés qu'il représente et il peut, pendant les heures de travail, sans encourir de perte de salaire ni aucune mesure discriminatoire, enquêter sur les conditions de travail sur son chantier et discuter avec l'employeur, ou son représentant, des litiges qu'il a mandat de régler. Le délégué de chantier n'a pas l'autorisation d'établir des normes de production pour les salariés."

Cette clause en apparence anodine a engagé l'industrie de la construction au Québec, déjà fort troublée à cette époque, sur la voie du suicide.

Il est clair que l'attribution de la surveillance, de l'application du décret aux représentants des travailleurs est excellente. Il s'agit là d'une notion salubre et fort bien acceptée d'ailleurs dans tous les autres secteurs de relations industrielles au Québec. À notre demande, la Société CROP a consulté à ce sujet les travailleurs ordinaires de la construction; 62% d'entre eux reconnaissent l'utilité du délégué de chantier.

Mais l'interprétation donnée à cette clause et plus particulièrement l'utilisation qu'en ont faite plusieurs syndicats, certains de la F.T.Q.-Construction, en particulier, en ont complètement faussé le sens. Les témoignages révèlent en effet que cette clause a eu pour conséquences d'abord la

création, ensuite l'entretien d'une armée privée de fiers-à-bras sans pareille dans l'histoire des relations ouvrières au Québec.

Du jour au lendemain, sans que les simples travailleurs eussent été le moindrement consultés, quelque 2,000 individus furent sacrés "maîtres" de la construction et instaurent le terrorisme dans les chantiers. La destruction de LG-2, le 21 mars 1974, prouve à quel point ils ont réussi leur mission.

Le saccage de la Baie James a obsédé l'opinion publique à cause de l'effarante ampleur des pertes et de la monumentale arrogance qui a inspiré ce crime; d'autre part, il faut noter à regret que celui-ci n'était que l'aboutissement logique du travail des délégués de chantier.

Dans les principaux chantiers du Québec, le mot d'ordre était lancé: MONOPOLE SYNDICAL. Il fallait y parvenir à tout prix et les délégués de chantier étaient les commandos chargés d'atteindre ce but. Ils ont appliqué avec enthousiasme les ordres donnés par leur état-major, confortablement installé à Montréal.

Personne n'a échappé à l'offensive. Aucune région ne fut épargnée: Mont-Wright, Mirabel, Saint-Romuald, Sept-Iles, la Baie James — chaque chantier important subissait le même sort, par les mêmes méthodes et, souvent, par les mêmes individus. Les feux de l'anarchie et de la violence se sont allumés aux quatre coins cardinaux du Québec.

Un alarmant pourcentage des délégués se compose de repris de justice. La Sûreté du Québec a analysé leurs dossiers selon la méthode scientifique pour le compte de la Commission; cette étude constitue en soi un témoignage éloquent sur le noyautage de l'industrie de la construction par la pègre. Les dossiers analysés et présentés à la Commission attestent pour la plupart des condamnations pour des crimes de violence et de brutalité que sanctionne le Code Criminel. Pourtant, les sujets de ces dossiers dirigeaient une grande partie des opérations que menaient quotidiennement les syndicats dans les grands chantiers du Québec, bien qu'ils ne pussent justifier d'aucune formation syndicale.

Le 21 février 1973, M. Francesco Fuoco écrivait une lettre révélatrice à Bot Construction (Canada) Limited, compagnie travaillant à la Baie James. La lettre, versée au dossier de la Commission sous la cote C-201, contient les passages suivants:

"... First about myself, in the past, I was a member of the Mafia in Montreal (soldier), I was what you call a smal soldier, my job was to falow orders, keep my mouth shout end do what I was told. In 1966 the boss of the mafia decided to organid the biggest Bank Roberie evr pul in Canada, after numerous meeting they decided to put in charge of the operation, I was charge whit the Bank Roll to pay for the expances, en d I had to make sure the boys where doing the job, they arrest the big boss and everybody else connect wiht the project, on the boss they have no evidence unless I talk, well Lou they keep me in jail for five years, en tretening with a life sentence,¹ ... So on July lats year the Juge calls me in si chamber, end he tells me, you never did a honest day in your life, but today Him gona give you the chance of your life, him giving you one monht to find a job, end if you dont find a job in that time back in Jail you go end for life. When I got out the Big boss of the union call me, is name is Andre Dejardin, he said to me if I want to work hell place me on the by James project for a Italien company, I always respect my boss, since your my boss you can fell free at anytime ask me anyting, for example you might run across problem that cant be arrange Legally if you fell that I can do something about if dont be shy, or anybody trying the extortion business on you or the Bot

1. A l'automne 1966, M. Fuoco a participé au creusage d'un tunnel de cinquante-sept pieds de long, sous la rue Trans-Island. Ce tunnel préluait au cambriolage d'une succursale de la Banque d'Epargne de la Cité et du District de Montréal. A la suite de cette affaire, onze personnes furent inculpées les unes de conspiration pour commettre un vol par effraction, soit de tentative d'introduction par effraction, d'autres encore des deux crimes; cinq personnes furent jugées coupables et condamnées: Francesco Fuoco, 7 ans; Robert Rocheleau, 3 mois; Pierre Désormier, 1 an; Guy Carle, 30 mois; Théodore Orban, 5 ans. Six personnes furent acquittées dans ces causes, à savoir: Frank Cotroni, Jacques Robert, Paul Désormier, père, Paul Désormier, fils, Michel Désormier, Jean-Claude (Togo) Beaudoin.

Les délégués de chantier

compagny, dont be shy I can always use my old conection . . .
(nos soulignés)

Cincerly

Francesco Fuoco."

Le 12 décembre 1973, M. Fuoco écrivait une seconde lettre à M. Luigi Bot, président de Bot Construction (Canada) Limited. La lettre a été versée au dossier de la Commission sous la cote C-202; en voici quelques passages:

"I have just recieved a letter from John Sharp, . . . to sujets a cut in my pay, . . . End also Id like to tell you that from January ill be union Stuwart for your compagny, you know ive told you if I where to become union Stuwart¹ I would not take advantage like those other poeple did of the compagny. . . . you can not lose this way, if you start to look back you paid something like \$35.000,00 for two Stewart doing noting for a grand total of \$70.000.00, . . . Before I forget Mister Mantha Phone me the other day to tell me I was to become the compagny Stuwart for your compagny to Camp two end to L-G-2 if the compagny goes there, end he also told me to make a message to you, here is the exact words of the message (tell Louis Bot Christmast time is right arond the corner) thats is the exact woords he said.

(nos soulignés)

Cincerely

Frank Fuoco."

M. Fuoco exerçait la fonction de délégué de chantier à la Baie James. C'était pourtant un criminel d'habitude ayant séjourné au pénitencier la majeure partie de sa vie d'adulte.

Sans la moindre connaissance des problèmes des véritables travailleurs de la construction et des lois qui les régissent, ce monsieur est catapulté à un poste de maîtrise sur l'intervention amicale, prétend-il, de MM. André Desjardins et René Mantha. Comme sa lettre l'indique, il n'a pas tardé à donner des témoignages certains de reconnaissance à son patron, M. René Mantha, lui aussi expert en violences, en pots-de-vin et parjure notoire.

1. Union steward est l'équivalent anglais de délégué de chantier.

Les mots sont à retenir. Le 12 décembre 1973, M. Mantha fait passer le petit message suivant: "... *Christmas time is right around the corner.*" Ainsi masqué sous l'allure débonnaire d'un Père Noël souriant, l'extorsion prend une nouvelle dimension. Il faut se souvenir, cependant, que les maîtres-chanteurs, M. Mantha par exemple, dévoués comme ils l'étaient aux intérêts des travailleurs, ne s'accordaient aucun répit même à l'occasion des Fêtes; car, après Noël, il faut tout de même songer à Pâques...

Comme la grande majorité des délégués de la F.T.Q., M. Fuoco tout en ne travaillant pas bénéficiait de revenus dont le chiffre, selon les chantiers, atteignait \$40,000 à \$60,000 par année. Il profitait de certains avantages marginaux nullement prévus au décret, par exemple l'utilisation gratuite d'un camion pour ses promenades, les voyages gratuits à l'étranger et ainsi de suite. D'autres délégués qui jouissaient des mêmes privilèges que M. Fuoco sinon de privilèges plus nombreux, ont fait preuve de talents plus divers ou peut-être de plus d'invention. Certains, comme MM. William St-Onge et Bertrand Gagnon, se sont systématiquement livrés aux violences contre de simples travailleurs. D'autres, par exemple, MM. Roger Arsenault et Roméo "Bull" Thériault, dirigeait des vols et fraudes perpétrés aux dépens des travailleurs, tels le prêt usuraire et les loteries illégales. Il faut noter ici que les délégués de chantier contraignaient les simples travailleurs à participer aux loteries qu'ils organisaient et que les gagnants étaient très souvent, "par hasard", les délégués de chantier en personne ou leurs amis intimes. Ces derniers connaissaient bien toute la richesse du proverbe: "L'on est jamais si bien servi que par soi-même".

Et nous en passons.

Il y a eu des exceptions, bien sûr. Il faut souligner que les délégués de la C.S.N. ou de la C.S.D. ne jouissaient que très rarement, sinon jamais, du traitement de faveur accordé à leurs confrères de la F.T.Q. De plus, au sein même de la F.T.Q.-Construction, les témoignages n'incriminent pas tous les délégués.

D'autre part, les témoignages révèlent sans aucune équivoque que les délégués de chantier coupables exerçaient leur métier de violence professionnelle avec une ardeur peu commune: sabotage, extorsion, voies de fait, menaces, incendie criminel, arrêt ou ralentissement illégaux de travail furent les outils préférés que les délégués de chantier utilisèrent librement pour accomplir leur mission.

Les causes de ces intolérables abus sont nombreuses. Certaines se déduisent fatalement des témoignages.

Résumons:

- 1) l'article actuel du décret est imprécis et définit mal le but des dispositions, les responsabilités du délégué et les modalités de sa fonction;
- 2) les délégués sont à peu près totalement dénués de formation syndicale, bien que certains dirigeants de la F.T.Q.-Construction, notamment M. Normand Lacasse, aient fait un effort pour la leur donner;
- 3) les travailleurs sont rarement consultés en ce qui concerne le choix de leur délégué;
- 4) la pègre a envahi la profession de délégué en y introduisant ses mœurs;
- 5) aucune règle de conduite n'est imposée aux délégués;
- 6) les structures de la F.T.Q. ont pour effet la multiplication désordonnée du nombre de délégués. Par exemple, comme le décret prévoit un délégué pour sept travailleurs du même métier, on peut concevoir qu'un chantier de cent soixante-et-un employés où se retrouveraient tous les métiers de la F.T.Q., compte vingt-trois délégués.

Il nous semble également que "les notables" syndicaux ont faussé le rôle louable qu'attribuait le décret au délégué de chantier pour faire de celui-ci un instrument de combat en faveur du monopole.

En outre, en constatant l'existence dans la construction d'un système de terrorisme aussi bien structuré, aussi notoire, il nous apparaît inconcevable que le gouvernement provincial ait pu en ignorer l'existence. Pourtant, sauf la mise en garde sévère et formelle du Ministre de la Justice en 1972,

le gouvernement provincial n'a rigoureusement rien fait pour enrayer le mal profond qui paralysait toute l'industrie de la construction.

Enfin, certains patrons ont fait preuve d'une extraordinaire complaisance et ont parfois accepté les plus graves compromissions dans le but "d'acheter la paix".

Le cas de Spino Construction Cie Limitée est flagrant: la compagnie Spino, prévenue que le local 791 a l'intention d'affecter à titre de délégué de chantier, à la Baie James, un homme taré, Maurice Dupuis, commence par protester. Elle acquiesce pourtant aux exigences de Robert Meloche avec promptitude après que ce dernier ait fait observer à la compagnie que "ça irait mal" dans leur chantier de métro à Montréal si Dupuis est refusé à la Baie James. M. Dupuis fait donc à la Baie James un stage aussi rémunérateur pour lui que néfaste pour les autres; il participe aux actions qui, quelques mois après son arrivée au chantier, aboutiront au saccage.

A la lumière de la preuve, nous avons repensé la clause du délégué de chantier en tenant compte des objectifs suivants:

- 1) il est essentiel que le délégué soit d'abord et avant tout choisis parmi les employés salariés de l'entreprise et rémunérés par ce dernier; certains dirigeants syndicaux nous ont déclaré qu'il ne fallait pas permettre que la fonction de délégué fut élective car l'élu n'aurait peut-être pas toujours la formation nécessaire. La Société CROP, au cours du sondage qu'elle a effectué pour la Commission a demandé aux travailleurs:

"Q. 13 Selon vous, par qui devrait être nommé le délégué de chantier ?

Par les travailleurs eux-mêmes	: 69.1 %
Par les représentants syndicaux	: 6.8
Par le gouvernement	: 8.9
Autre	: 5.2
Ne sait pas	: 7.4
Pas de réponse	: 2.6"

Les délégués de chantier

- 2) il est important de circonscrire avec précision le rôle du délégué de chantier pour empêcher les abus que nous connaissons présentement et, entre autres, les absences fréquentes et injustifiées;
- 3) il faut simplifier et abréger la clause du délégué;
- 4) il faut empêcher que les délégués de chantier ne se multiplient comme maintenant;
- 5) rien ne justifie la présence d'une clause exceptionnelle visant le délégué de chantier de la construction industrielle.

LA COMMISSION RECOMMANDE DONC:

21 — Que la clause de délégué de chantier soit modifiée afin de se lire comme suit:

“Toute association syndicale représentative a le droit d'être représentée par un délégué de chantier dans le chantier dont l'employeur emploie au moins sept salariés et plus, membres de cette association sous réserve des dispositions qui suivent.

1.01 Élection

Tout délégué de chantier doit être élu parmi et par les salariés membres de l'association syndicale représentative déjà à l'emploi de l'employeur.

Aux fins du présent article, le chantier est constitué de l'ensemble des travaux effectués par un employeur pour un même projet.

Chaque augmentation subséquente de cinquante employés de chantier chez un même employeur donne aux employés le droit d'élire un délégué supplémentaire.

1.02 Reconnaissance

L'employeur doit reconnaître le délégué de chantier ainsi nommé comme représentant du groupe de salariés membres de l'association syndicale représentative concernée lorsque cette association l'avise par écrit de l'élection.

1.03 Fonctions du délégué de chantier

1. Le délégué de chantier est un salarié de l'employeur et à ce titre, il doit fournir une somme de travail raisonnable compte tenu de ses fonctions syndicales.

Les délégués de chantier

2. En sa qualité de délégué de chantier, il peut, pendant les heures de travail, sans diminution de salaire mais seulement après avoir avisé le représentant de l'employeur, enquêter sur les litiges concernant l'application du décret et en discuter avec l'employeur.

3. a) le temps alloué pour les activités syndicales du délégué fait l'objet d'une entente entre l'employeur et ce dernier, compte tenu du nombre de salariés que représente le délégué.

b) cette période ne peut toutefois excéder trois heures par jour ouvrable.

c) lorsque par exception le délégué doit s'absenter de son poste de travail pour une période plus longue que celle fixée à l'entente mentionnée à l'alinéa "a" ci-dessus, il doit justifier à son employeur cette prolongation d'absence.

1.04 Préférence d'emploi

Le délégué de chantier jouit de la préférence d'emploi sur son chantier à l'égard de tous les salariés embauchés après lui s'il remplit les deux conditions suivantes:

- s'il représente sept salariés membres de son association syndicale représentative et
- s'il y a du travail à exécuter dans son métier, son emploi ou sa spécialité.

1.05

Si le délégué élu et son syndicat décident qu'il a besoin d'une période de formation professionnelle afin de bien remplir ses nouvelles fonctions, il pourra s'absenter de son travail pour assister aux cours pertinents. La durée de cette absence devra être négociée par les parties en tenant compte des particularités de l'industrie.

L'employeur paie le délégué du temps que celui-ci occupe aux cours.

Le délégué doit préalablement obtenir l'autorisation de l'employeur, laquelle ne doit jamais être refusée sans motif raisonnable."

1.06 Préavis de mise à pied

Lorsqu'un employeur désire mettre à pied pour une période de plus de 5 jours un délégué de chantier, il doit lui donner

Les délégués de chantier

un préavis de 3 jours ouvrables. Ce préavis doit également être transmis, par écrit, à l'association syndicale représentative du délégué, dans ce même délai. A défaut de ce faire, l'employeur doit verser une indemnité égale à 4 heures de salaire au taux de salaire effectif, non majoré, pour chaque jour de défaut, jusqu'à concurrence de 3 jours ouvrables.

5

L'étiquette syndicale ou l'extorsion légalisée

Un des problèmes sur lesquels la Commission a jugé bon de se pencher est celui de l'étiquette syndicale. Il revêt une importance considérable puisqu'il est le prétexte de violences, de sabotages, de grèves perlées et de chantage.

Prenons le cas de l'Union Internationale des Plombiers; ils refusent d'installer la tuyauterie qui n'est pas frappée de l'étiquette syndicale de leur association et exigent que les tuyaux aient été fabriqués par des membres de leur syndicat, au taux du décret.

Lorsque l'employeur s'est soumis à cette exigence, il reçoit du syndicat une étiquette syndicale qu'il peut apposer sur la tuyauterie.

Les syndiqués intéressés invoquent certains arguments pour justifier leurs prétentions. Ainsi, le porte-parole du local 144 soulève la nécessité de protéger les emplois des tuyauteurs contre les "scabs", de s'assurer que les travaux de plomberie sont exécutés par des gens compétents, rémunérés au taux du décret, et d'empêcher l'importation de tuyauterie. Les membres du local 144 définissent le "scab" comme étant "l'individu qui n'est pas membre de l'Association Unie, n'a pas de carte de tuyauteur ou ne reçoit pas le taux de salaire du décret".

Ils avouent que leurs confrères refuseraient de poser des tuyaux montés au Québec par des membres de la C.S.N. ou de la C.S.D., détenteurs d'une carte de compétence du Québec, alors qu'ils accepteraient de poser ces tuyaux s'ils étaient montés aux États-Unis par des membres de l'Association Unie des Plombiers. Il serait juste de dire, avec le porte-parole des plombiers, que l'étiquette syndicale favorise la syndicalisation... mais au bénéfice du seul local 144.

Pour notre part, nous cherchons encore un rapport logique entre les agissements de M. Raynald Bertrand et la justification de l'étiquette syndicale.

Les témoignages nous révèlent que les plombiers du local 144 ont maintes fois refusé de manipuler ou de poser la tuyauterie montée en ateliers par des ouvriers d'usines qui étaient, la plupart du temps, membres de la C.S.N. ou d'un autre syndicat international. Les plombiers du local 144

prétendent que ces ouvriers sont des "scabs", selon l'acception définie plus haut.

Les témoignages révèlent aussi que certaines tuyauteries fabriquées en Argentine par des ouvriers adhérant à des syndicats argentins n'ont pas été posées par les plombiers du local 144. Il faut dire que, par tradition syndicale nord-américaine, cette coutume a souvent été reconnue. L'article 10 des Statuts de l'Association Unie stipule que:

"Il incombera à toutes les Unions Locales, Conseil de District, et membres de l'Association Unie, de mettre au courant tous les membres de l'Association Unie, que tous les tuyaux, formations de tuyaux, accessoires et équipements fabriqués et ouvrés dans l'usine, ateliers ou établissements en-dehors du lieu de la construction devront être préparés par les compagnons et apprentis recevant les taux de salaire en vigueur pour les métiers de la construction." (le souligné est de nous)

Au Canada, de nombreuses compagnies ont signé ce qu'on appelle le "United Association National Agreement". C'est le cas, entre autres, de:

A. D. Ross Co. Ltd.,
Babcox and Wilcox of Canada Ltd.,
Canadian Bechtel Ltd.,
Catalytic Enterprises Ltd.,
Combustion Engineering Canada Ltd.,
Comstock International Ltd.,
Kingston Contracting Ltd.

Rappelons cependant que l'article 16.01 du décret relatif à l'industrie de la construction se lit comme suit: —

"Sous réserve de l'article 27.04, aucun salarié ne peut refuser d'installer ou de manutentionner des matériaux que son employeur lui ordonne d'installer ou de manutentionner. Aucun syndicat ou union ne peut obliger ou tenter de forcer un salarié à ne pas installer ni manutentionner des matériaux que son employeur lui demande d'installer ou de manutentionner."

Cet article, imposé par décret en 1971, fut entériné sans modification par la F.T.Q.-Construction, dans une conven-

tion qu'elle a signée avec certaines associations patronales. C'est la fameuse entente que la Loi 9 allait ensuite légaliser.

À la simple lecture et sans qu'il soit besoin de savantes discussions juridiques, il est évident que cet article interdit, entre autres, l'étiquette syndicale obligatoire dans la province de Québec. Il ne fait aucun doute, dans notre esprit, que la Loi du Québec doit l'emporter sur tous les règlements étrangers et qu'en cas de conflit entre les textes, c'est notre droit qui prime.

Malgré cette vérité élémentaire, les dirigeants des locaux 144 — F.T.Q. (United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of the United States and Canada), 568 — F.T.Q. (Fraternité Internationale des Ouvriers en Électricité), 1677 — F.T.Q. (Fraternité Interprovinciale des Ouvriers en Électricité) et 2182 — F.T.Q. (Fraternité Unie des Charpentiers-Menuisiers d'Amérique Millwrights) n'en continuent pas moins à se réclamer de leur constitution à l'encontre du décret.

Sous la constante menace de grèves perlées et vivant dans la crainte du sabotage, de nombreux employeurs victimes de ce système ont été appelés à témoigner devant nous; la preuve a été faite qu'une somme totale de près de \$500,000.00 a été versée, en moins d'un an, aux syndicats qui refusaient d'installer des pièces de tuyauterie fabriquées par des confrères membres de syndicats différents. Encore faut-il signaler que ce chiffre ne tient compte que des cas retracés par la Commission.

Quand on sait que certaines pièces d'équipement sont importées d'aussi loin que de l'Allemagne, du Japon et de l'Argentine, on comprend que les employeurs n'ont pas intérêt à les renvoyer vers leurs pays d'origine, pour y être montées par des syndiqués de l'Association Unie des Plombiers. D'autant plus qu'il est hautement improbable que l'Association représente des plombiers dans tous les pays exportateurs.

Les employeurs préfèrent capituler et payer après avoir négocié. Les entrepreneurs suivants l'ont fait: —

A. D. Ross Co. Ltd.,

A.S.R. Mechanical Inc.,

L'étiquette syndicale ou l'extorsion légalisée

Babcox and Wilcox of Canada Ltd.,
Commercial Contracting Corporation Ltd.,
Comstock International Ltd.,
Connolly and Twizell Eastern Limited,
Fishback and Moore of Canada Ltd.,
Kingston Contracting Limited,
Les Constructions Parson and Whittemore (Québec)
Ltée,
National Construction Corporation Ltd.,
Pentagon Construction (1969) Company Ltd.,
Steel and Stainless Fabricators Limited,
Universal Pipe Line Entreprises Ltd.

La Commission a été informée que ces pratiques se perpétuaient au moment même de la rédaction de ce rapport.

Les sommes extorquées par le local 144 ont servi à grossir le compte de banque de son association sportive. On pourra lire ailleurs, dans ce rapport (chapitre intitulé: Le système et ses appuis), quelle sorte d'usage elle fait de cet argent. Il suffira de noter ici que sa comptabilité reste muette sur certains montants "oubliés", dont un de \$25,700.00.

L'extorsion pouvait aussi prendre une autre forme. Dans certains cas, l'employeur devait inscrire sur sa liste de paye des membres âgés du local 144, sans que ceux-ci fussent appelés à travailler ou même à se présenter au chantier. Habituellement, ces plombiers âgés étaient payés pendant huit semaines, soit la période minimale d'éligibilité aux prestations de l'assurance-chômage. La compagnie Comstock International Ltd., à Murdochville, favorisait cette pratique.

Que le local 144 se préoccupe de ses membres âgés est un souci éminemment louable; personne n'y trouverait à redire si le procédé ne constituait pas une fraude aux dépens de la Commission d'Assurance-Chômage.

L'application de la clause de l'étiquette syndicale, telle que la conçoit le local 144, donne parfois lieu à la commission d'actes criminels. Un exemple flagrant est celui de la compagnie Vignola & Vaillancourt Inc. de Sept-Îles. Cet entrepreneur a été contraint de verser à l'association sportive, de septembre 1973 à juin 1974, un montant de \$161,000.00, au titre de l'étiquette syndicale. La compagnie Rayonier Qué-

bec Inc. l'a ensuite remboursé en entier. Les montants revendiqués par le local 144 étaient toujours de beaucoup supérieurs aux montants stipulés dans les ententes: ainsi, une réclamation de \$110,000.00 a été quittancée pour la somme de \$40,000.00. Les deux parties avaient cependant convenu que cette somme de \$110,000.00 représentait le coût du véritable nombre d'heures qu'aurait nécessitées le réassemblage des pièces sur les lieux.

À la suite de ce ténébreux marché, un dénommé Yvon Laniel qui, à l'époque, était l'employé de la compagnie Vignola & Vaillancourt Inc. et l'ami d'André Desjardins et de Raynald Bertrand, a empoché pour son bénéfice personnel la somme de \$18,000.00.

Les dirigeants du local 144 ont donné certaines raisons pour justifier le remboursement touché par Laniel. Leurs motifs ne peuvent être retenus. Il est évident qu'il y a eu collusion entre les dirigeants du local 144 et Yvon Laniel, pour permettre à ce dernier de s'approprier cette somme de \$18,000.00.

La stratégie adoptée face à l'étiquette syndicale peut varier selon les syndicats. On a vu que celle du local 144 consistait principalement à réclamer de l'employeur un forfait pour permettre l'installation de certaines pièces démunies de l'étiquette. Pour les locaux 568 et 1677 des électriciens, elle consiste à exiger que les pièces soient montées sur le chantier, à moins que l'employeur ne verse une indemnité. Pour l'International Union of Elevator Constructors, locaux 89 et 101, l'usage est de ne pas installer de matériel monté en usine, à moins que les membres ne démontent les pièces pour les réassembler.

Les employeurs qui pactisent avec ces pratiques semblent oublier qu'ils encouragent ainsi la violation du décret. Ils ont cessé de résister (s'ils l'ont déjà fait) à des pressions qu'ils en sont venus à trouver normales dans les relations patronales — syndicales. De toute façon, ils s'en accommodent d'autant mieux qu'ils peuvent toujours trouver le moyen d'inclure le surcroît de frais dans le prix qu'ils réclament de leur client.

Le gouvernement et, plus particulièrement, la Commission de l'Industrie de la Construction, informés de ces abus, négligent de faire respecter le décret, malgré de pressants appels.

La Commission considère que cette indifférence envers l'intérêt public est inacceptable. Elle est d'avis que le gouvernement ne devrait pas tolérer ces illégalités.

On sait que la sécurité d'emploi est l'un des motifs allégués au soutien de l'étiquette syndicale. Or, elle peut être atteinte par des moyens plus efficaces et dans la légalité. De plus, ces abus ont pour conséquence de priver de travail les syndicats industriels, qui sont pourtant beaucoup moins pourvus que ceux de la construction. La Commission ne conçoit pas non plus qu'un syndicat s'ingère dans les échanges internationaux, en prétextant des règlements internes qui s'inscrivent, au reste, à l'encontre du progrès technologique.

Enfin, puisque la Commission espère que la sécurité d'emploi répondra éventuellement aux espoirs des travailleurs, le problème de l'étiquette syndicale ne présentera qu'un intérêt purement théorique.

LA COMMISSION RECOMMANDE DONC: —

- 22 — Que l'actuel article 16.00 du décret soit intégré à la Loi sur les Relations du Travail dans l'industrie de la construction, pour soustraire la question de l'étiquette syndicale à la négociation et interdire tous les marchés auxquels elle peut donner lieu;
- 23 — Que la loi dispose que toute entente signée par les compagnies nationales ou multinationales sur l'étiquette syndicale est illégale et, par conséquent, inapplicable au Québec;
- 24 — Que toute violation de ces dispositions constitue une infraction pénale, punissable d'amendes sévères.

6

Le système et ses appuis

L'examen de la preuve impose une évidence: la corruption et le banditisme se sont graduellement installés, depuis au moins cinq ans, au plus haut niveau de la F.T.Q.-Construction et de certains de ses locaux; soit, essentiellement, ceux des plombiers, des électriciens et des opérateurs de machinerie lourde. Il en est de même de l'Union Internationale des mécaniciens d'ascenseurs, un local récemment détaché de la F.T.Q.-Construction. Nous n'estimons pas nécessaire de faire ici une énumération détaillée des agissements inacceptables révélés par notre enquête. Il suffira d'en résumer l'essentiel pour montrer le système crapuleux et le climat d'immoralité dans lesquels plusieurs dirigeants syndicaux ont prétendu promouvoir les intérêts des travailleurs.

Soulignons tout de suite que nos investigations ont établi l'inexistence de pareil état de choses à la C.S.N. et à la C.S.D. et, d'une façon générale, dans les autres locaux de la F.T.Q.-Construction.

Il ne nous échappe pas que la divulgation de ces comportements risque de perturber ce secteur du syndicalisme québécois. Mais, obligés, d'une part, de satisfaire aux exigences de notre mandat, nous croyons, d'autre part, que, pour le plus grand bien de nos institutions syndicales, le dévoilement public de ce que nous avons mis à jour aidera à provoquer l'épuration qui s'impose. C'est l'esprit de ce rapport. Il nous paraît ainsi aller au devant des désirs de M. Louis Laberge qui, en septembre dernier, sollicitait l'aide de la Commission pour faire son "nettoyage".

Raynald Bertrand, gérant et homme d'affaires

Le cas de Raynald Bertrand, gérant d'affaires de l'Union des Plombiers (local 144) mérite d'être souligné. Premier officier exécutif du plus prestigieux des locaux de la F.T.Q.-Construction, il ne lui répugne pas de diriger dans l'ombre un réseau de prêts usuraires. Son complice, M. Roméo "Bull" Thériault, un ancien lutteur transformé en délégué de chantier, s'occupe du recrutement de nouveaux clients et veille à la perception. L'affaire est lucrative, pour un simple à-côté: \$19,000.00 de profit touchés par les deux complices en 27 mois d'opération. Chacun d'eux enregistrerait fidèlement

les entrées et sorties comptables de l'affaire, ce qui permettait à Raynald Bertrand d'effectuer une vérification hebdomadaire des comptes de son acolyte. Celui-ci a admis s'être adonné à des activités de prêts usuraires, affirmant toutefois avoir travaillé seul. M. Bertrand, en plus de s'être rendu coupable de mépris de cour lors de sa déposition, a nié catégoriquement toute participation à l'exploitation du réseau.

Les reproductions d'entretiens téléphoniques échangés entre les deux individus ne laissent toutefois subsister aucun doute: les voix sont parfaitement reconnaissables. Ce sont celles du gérant d'affaires des plombiers et de son délégué de chantier en train de commenter, souvent dans la bonne humeur, le rendement de l'affaire.

Émaillées de propos impitoyables sur les difficultés qu'éprouvent certains débiteurs à rembourser leurs dus, ces conversations trahissent la véritable mentalité de leurs auteurs. Les reproductions, enregistrées au cours de 1973 par la Sûreté du Québec, ont été admises en preuve. Force nous est de conclure, après les avoir entendues et après avoir analysé les comportements fuyants, contradictoires et agressifs de MM. Bertrand et Thériault, qu'ils ont tous deux, à plusieurs reprises, fait de faux serments, notamment sur la participation de Raynald Bertrand.

L'homme de confiance des plombiers gérât aussi une concession de Loto-Québec et de Loto Olympique, dans les bureaux mêmes du local, aux frais des membres, mais à son profit personnel. Sa clientèle était nécessairement faite de syndiqués, sans exclure les chômeurs qui se rendaient au local pour obtenir un emploi par l'intermédiaire du bureau de placement syndical. Les employés de l'Union s'occupaient de la vente des billets. La crainte de déplaire au tout-puissant gérant d'affaires n'est certainement pas étrangère à la rapidité d'écoulement des billets de loterie qui, aux dires mêmes du concessionnaire, "se vendaient comme de petits pains chauds"; et, faut-il ajouter, avec un profit annuel d'environ \$15,000.00 non déclarés au fisc. Les gains de la loterie ne sont pas imposables, expliqua M. Bertrand, avec un sourire entendu.

Raynald Bertrand était aussi le champion incontesté de l' "étiquette syndicale". En refusant d'installer sur les chantiers des équipements manufacturés par des travailleurs non-syndiqués ou syndiqués avec une autre centrale, il faisait en sorte de perturber gravement, sinon même d'arrêter les travaux en cours. Il proposait alors aux entrepreneurs une solution magique, toujours la même, pour calmer sa conscience syndicale: le versement d'une somme d'argent à l'Association Sportive du Local 144. Durant la période courant d'août 1973 à octobre 1974, ses efforts ont contraint divers employeurs à verser une somme de près de \$500,000.00, prétendument destinée par l'Association à l'édification d'un aréna dont personne n'a jamais vu la couleur.

Un défi à l'intelligence

La Commission a voulu s'enquérir de l'utilisation de ces fonds. Bien qu'ils aient eu accès, au moyen d'un subpoena "duces tecum", aux livres comptables de l'Association, nos enquêteurs ont été incapables de se faire une idée claire de sa situation financière. Et pour cause: quarante-quatre (44) pages manquent dans un premier registre et quatre (4) autres dans un deuxième.

En outre, de sérieuses anomalies entourent l'acquisition, par l'Association Sportive, d'un établissement de loisirs connu sous le nom de "Club Cherrier". Les officiers de l'organisme ont prétendu que des recettes totalisant \$15,000.00, provenant, selon les inscriptions apparaissant aux livres, de surplus accusés par certaines activités sociales, résultent en réalité d'un prêt consenti à l'Association par M. André Desjardins dans le cadre de cette obscure transaction. Quatre chèques datés des 20 août, 3 octobre, 30 novembre 1973 et 11 janvier 1974, tirés par l'Association sur son propre compte de banque, pour des montants respectifs de \$4,080.00, \$15,000.00, \$36,000.00 et \$8,160.00, soit un total de \$63,240.00, ont été encaissés au comptoir de la banque par un officier de l'Association. La Commission a eu la mauvaise surprise de constater qu'aucun endossement n'apparaît sur les chèques, la succur-

sale bancaire ayant apparemment accepté de les négocier en espèces sans requérir la signature du récipiendaire.

Mais il découle de la preuve que ces sommes ont été ensuite remises en argent à M. Desjardins.

S'il faut en croire une tentative d'explication, les \$15,000.00 de recettes, maquillés dans les livres sous de fausses entrées, ont été en fait empruntés de M. Desjardins pour payer le comptant exigé par le vendeur officiel, un dénommé Hervé St-Jean. Les versements de \$4,080.00 et \$8,160.00 seraient des intérêts payés à M. Desjardins. Le produit du chèque de \$15,000.00, lui a été également remis, en remboursement du prêt caché. La balance, \$36,000.00, représenterait la part à laquelle M. Desjardins, qui avait apparemment une participation cachée dans l'immeuble, avait droit dans le prix de vente. Selon la version orale qui nous a été donnée, l'immeuble a été acheté pour le prix de \$89,000.00. Tout cela est d'autant plus étrange que le contrat de vente notarié mentionne un prix de \$53,360.77.

On peut à tout le moins s'étonner du subterfuge utilisé pour déposer au compte de banque de l'Association, une somme de \$15,000.00, dont on chercherait en vain la vérifiable source, à ne consulter que les livres de comptabilité. Le canal très irrégulier suivi par ces fonds et les autres qui ont suivi donne lieu à des conjectures qui ne sont pas toutes favorables à la bonne réputation des intéressés.

Aux mieux, il était inconvenant qu'une partie du produit de l'étiquette syndicale, convertie en argent, aboutisse entre les mains du directeur général du Conseil des Métiers, en exécution d'une transaction immobilière dont la complexité pose un défi à bien des intelligences, y compris les nôtres. Le fait que la transaction implique un haut dirigeant syndical ne laisse pas non plus de pécher contre une éthique rudimentaire. Les partenaires en ont certainement éprouvé un malaise pour avoir si manifestement camouflé le nom de M. Desjardins.

Raynald Bertrand n'est d'ailleurs pas le seul à rançonner les entrepreneurs sous la couverture de l'étiquette syndicale. Sur une moins grande échelle, il est vrai, il a été imité par M. Roland Fiset, gérant d'affaires de la Fraternité Inter-

Provinciale des Ouvriers en Électricité (local 1677). Cette fois-ci, les choses se font plus simplement. Au cours d'une rencontre tenue sur la Côte-Nord avec un représentant de Canadian Bechtel, M. Fiset reçoit \$7,000.00, dont \$5,000.00 en coupures de \$1,000.00. Il met au courant la direction du local. Chose curieuse, toutefois, il dépose dans un compte de banque personnel ce montant de \$7,000.00, plus un autre de \$1,000.00, reçu par la suite. Il dira devant la Commission qu'il a fait les dépôts dans son compte pour assurer un meilleur contrôle sur l'utilisation des fonds; il aurait craint que les différentes associations sportives, submergées de demandes des membres, ne dilapident l'argent.

Le compte de banque a été ensuite épuisé par des chèques tirés par M. Fiset, apparemment à l'ordre de fournisseurs d'articles de sport et d'associations sportives.

Si tant est que la somme a effectivement servi à ces fins, tous ces procédés sont d'une irrégularité flagrante. Il est inconcevable que des sommes aussi considérables s'échangent, en argent sonnante, et sans témoin, à la suite de négociations douteuses, entre un représentant patronal et un dirigeant syndical. Les dépôts bancaires subséquents dans un compte personnel de l'officier syndical ne s'éloignent pas moins des règles les plus élémentaires en matière de gestion fiduciaire. En plus de revêtir un caractère parfaitement équivoque, la situation qui en résulte donne au dépositaire le pouvoir arbitraire de contribuer aux activités sportives de ceux-là seuls qu'il veut bien favoriser.

Une livre de chair humaine

Un agent d'affaires du même local, Claude Labonté, boxeur de son vrai métier, a mis sur pied un réseau de prêts usuraires. Il ne faisait que prendre la suite de l'ex-gérant d'affaires Roger Fontaine, "shylock" professionnel, actuellement recherché comme témoin important dans une affaire de meurtre. M. Claude Labonté a établi le siège de ses opérations à la Taverne Gervais, dans l'Est de Montréal, à deux pas du bureau du local. Il y rencontre ses débiteurs, assis sous une photographie accrochée au mur, qui le représente en tenue et position de combat, les gants de boxe aux mains.

C'est là qu'il consent des prêts et perçoit ses dus. Percepteur efficace, il prête à l'occasion ses services à son frère Marcel, qui exploite, en société avec l'ex-délégué de chantier Louis Bonin, un autre réseau de prêts usuraires.

Les moyens de perception sont énergiques et les bénéfices excellents. Les prêts sont consentis à des taux moyens de 256%. Les confidences faites par une victime à un témoin entendu par la Commission, M. Jean-Guy Caron, font état d'une râclée que lui ont administrée, à coups de pied, dans une taverne de Sept-Iles, Marcel Labonté et Louis Bonin. Rentrée à Montréal, la victime, un débiteur défaillant, reçut une autre correction de Claude Labonté, à la Taverne Corner. M. Caron a vu, sur le visage de cet homme, les séquelles de ces assauts.

Claude Labonté nie toute participation à de telles activités. Il admet toutefois fréquenter la Taverne Gervais et avoir vu des gens y apporter des enveloppes. Il reconnaît qu'elles étaient destinées à son frère Marcel.

Son frère Marcel et Louis Bonin confirment ses dénégations. Bien faible corroboration, à la vérité, que celle dispensée par deux témoins, eux-mêmes dépourvus de toute crédibilité. Leurs propres dépositions ont en effet donné tous les signes du mensonge systématique: agressivité, contradictions, réponses évasives.

Un témoin les contredit tous trois; c'est ce M. Jean-Guy Caron dont nous venons de parler. Voilà un homme qui n'a aucun intérêt à mentir. Au contraire, forcé à comparaître, il était littéralement paralysé par la peur. Son nom apparaissait comme emprunteur du réseau Marcel Labonté et Louis Bonin dans un livret providentiellement saisi entre les mains de Bonin.

Entendu une première fois à huis-clos, M. Caron refusa d'abord de témoigner en public, à moins qu'on ne taise son nom et qu'on ne le dissimule derrière un écran. Il entretenait des craintes pour sa sécurité et celle de sa famille.

Après avoir reçu la protection de la police, M. Caron accepta de rendre témoignage en public.

Il raconta, entre autres, avoir vu Claude Labonté se servir dans les enveloppes apportées à la taverne par les débiteurs. Il affirma que le même Claude Labonté était associé avec Roger Scott et Jean-Pierre Mongrain aux opérations d'un deuxième réseau de prêts usuraires. M. Caron a lui-même eu connaissance d'un prêt de \$700.00 consenti par ce réseau à un certain Réal St-Martin, sur l'intercession d'un certain Bernard Perrault.

Le remboursement du prêt ne rencontra pas les échéances fixées. Les "shylocks" perdirent patience. Leur ton devint même menaçant. Qu'on en juge: Claude Labonté déclare, au début d'août 1974, à M. Jean-Guy Caron, que:

"... fallait que ça se paye d'une manière ou d'une autre, par Bernard Perrault ou d'autres personnes."

Trois semaines plus tard, Bernard Perrault était assassiné à proximité de la Taverne Corner, abattu d'une balle dans le dos. L'homme avec qui il était, bien qu'atteint de plusieurs balles, survécut. C'était l'emprunteur Réal St-Martin. Une accusation de meurtre a été portée et maintenue contre un dénommé Georges Ayotte, "bouncer" de son métier.

La Commission juge la coïncidence trop forte pour la taire.

Les Commissaires se devaient d'apprécier la crédibilité des personnes en cause: ils les ont vues témoigner et ont attentivement noté leurs comportements respectifs. Ils en concluent que la déposition de M. Caron s'impose d'emblée comme sincère et véridique, contrairement à celles des deux frères Labonté et de Louis Bonin. Claude Labonté, en particulier, a une conscience trop compartimentée pour qu'on puisse ajouter foi à ses propos disculpatoires: ne l'avons-nous pas entendu déclarer que les activités des membres du local en dehors des heures de travail ne regardent pas un agent d'affaires, qu'il s'agisse de "shylock", d'assauts ou même de meurtres.

Coupable indulgence que celle du tuteur Fernand Daoust qui lui fait protester publiquement de l'intégrité d'un individu comme Claude Labonté et entériner la révoltante expulsion dont l'électricien Pierre Cajolais a été victime; à moins qu'on

ne soit ici en présence de ce même cynisme que l'échange suivant trahit chez M. Louis Laberge:

"M. LOUIS LABERGE: ... je me souviens que lors de la dernière grève de la construction à Québec, il y a des chantiers qui ont été vidés, puis ils n'ont pas été vidés par nous autres ... puis on a deux de nos membres qui ont été amenés, là, à une assemblée, et ils ont été déshabillés tout nus, on leur a versé de la mélasse sur le corps, puis on les a envoyés dans les rues de Québec. Ca, c'était pas nous autres qui a fait ça.

LE PRÉSIDENT: Dites-moi donc quand c'est vous autres ?

M. LOUIS LABERGE: Bien, quand que ... quand on se fait "pogner" ..."

Il est, en outre, prouvé hors de tout doute, qu'à l'automne 1972, M. Caron a emprunté de Marcel Labonté et Louis Bonin, une somme de \$200.00, pour venir en aide à un ami. Père de trois enfants, peintre, journalier et chômeur intermittent, il touchait une modeste pension mensuelle de \$34.00 de la Commission des Accidents du Travail, en guise de compensation pour la perte d'un œil. Les deux "shylocks" encaisseront, en ses lieu et place, jusqu'en 1976, le chèque mensuel qui devait le dédommager pour son œil crevé. Soit un remboursement approximatif de \$1,300.00 pour un prêt de \$200.00. Au moment de sa comparution, il payait encore son tribut mensuel.

Son cas n'est pas exceptionnel. Toutes les victimes sont des défavorisés: serveuse de restaurant, mère de famille obligée de se présenter à la porte de la Taverne Gervais pour emprunter, à des conditions effroyables, cent ou deux cents dollars (\$200.00) nécessaires à l'achat d'une machine à laver, travailleur à la recherche de \$100.00 pour défrayer son déplacement à Sept-Iles où il espère dénicher un emploi, et ainsi de suite.

Les "shylocks", eux, se portent bien et mènent la grande vie: voiture de luxe échangée chaque année, longs voyages dans les pays exotiques. Et, comme il se doit, parjures invétérés, arrogants et révoltés contre l'intrusion de la Commission dans leurs affaires.

Robert Meloche ou la violence rémunérée

Les figures de proue de l'Union des Opérateurs de Machinerie Lourde (local 791) ne sont pas moins corrompues.

Sous l'impulsion énergique de son gérant d'affaires, M. Robert Meloche, ce local, à la faveur des grands chantiers de Sainte-Scholastique et de la Baie James, a porté en 5½ ans ses effectifs de 500 à 12,000 membres. C'est dire l'énergie et le talent d'organisation de cet homme. Intelligent et maître de ses moindres réactions, il était l'un des hommes forts composant l'entourage immédiat de M. André Desjardins.

Esprit logique et résolu, il a d'abord purgé les structures du local des dirigeants qu'il ne contrôlait pas. On se rappellera cette fameuse assemblée du local où une escouade de fiers-à-bras a sauvagement assailli trois des cinq membres de l'exécutif pour leur faire signer, séance tenante, des démissions dictées par M. Meloche lui-même. Quant au président Léo Bonenfant, absent de la réunion, il a été lui aussi contraint de démissionner, sous la menace. L'un des démissionnaires, le secrétaire-archiviste Jean-Louis Lafranchise, restera affecté, sa vie durant, d'une lésion à la colonne vertébrale, souvenir des coups et blessures qui lui ont été infligés ce jour-là. Le bras droit pratiquement paralysé, il a dû changer de métier.

Le président et les deux autres membres de l'exécutif avaient encouru le mécontentement de Monsieur Meloche pour lui avoir posé trop de questions sur un dépassement budgétaire inexplicable de \$12,000.00 dans les coûts de réparations effectuées au bureau du local.

La voie était libre. Après s'être donné un exécutif plus conciliant, le gérant d'affaires allait pouvoir diriger à son gré.

D'abord, il travailla à s'enrichir.

Voici quelques illustrations de ce souci qu'avait M. Meloche de ne pas oublier son intérêt personnel dans l'accomplissement de ses tâches syndicales. Il reçoit de M. Sylvio Bot, à Dorval, une enveloppe contenant \$3,000.00 en billets de banque.

Il entretenait également des relations amicales avec la compagnie Bencor International, de qui il a reçu en pots-de-vin des chèques totalisant la somme de \$7,289.16, tirés à

l'ordre de Robert Maloche (sic). Cet employeur exécutait un contrat de construction d'autoroute, dans la région de Montréal. Un autre cas intéressant: selon un cadre de Montcalm Construction, M. Robert Lowndes, M. Meloche a demandé à sa compagnie des versements de \$2,000.00 par mois pour faire régner la paix à Mirabel; Montcalm accepta et fit ainsi remettre, en argent, au gérant d'affaires, une somme totale de \$51,520.00.

Robert Meloche s'est aussi intéressé à la formation professionnelle des opérateurs de machinerie lourde.

Il est l'un des fondateurs du Comité de Formation Professionnelle de Saint-Jérôme, remplacé ensuite par la Commission de Formation Professionnelle, dont Gilles Varin était directeur général. Il n'y a aucun doute que Robert Meloche a été l'un des artisans des escroqueries auxquelles a donné lieu l'organisation des cours d'opérateurs dans la région de Montréal-Nord.

M. Meloche a naturellement partagé avec les entrepreneurs les largesses de la Commission de Formation Professionnelle. Il conçut dans ce dessin un stratagème dont l'ingéniosité a failli dérouter les efforts de nos enquêteurs. Il persuade l'un de ses agents d'affaires, M. Julien Massé, de former, avec un dénommé Paul Vachon, une société appelée J.P. Construction Inc. ("J" pour Julien et "P" pour Paul). Robert Meloche fit ouvrir à ses deux acolytes un compte de banque au nom de cette raison sociale. On l'a deviné, J.P. Construction Inc. n'était qu'un paravent pour recevoir les pots-de-vin des entrepreneurs adjudicataires de contrats de location de machinerie. Un montant global de \$47,923.00 fut ainsi recueilli, soit \$25,000.00 de Montcalm Construction et \$22,923.00 de Alnor Construction. Le gâteau fut partagé entre MM. Meloche, Massé, Vachon et un certain Jos. Caron. La part de M. Robert Meloche dans cette affaire s'établit à \$14,279.00, et celle de Julien Massé à \$6,455.00.

Le gérant d'affaires du local 791 avait, par ailleurs, d'excellentes relations avec M. Gilles Varin. Il a ainsi retenu ses services comme conseiller en administration pour refaire l'organigramme du local 791 et autres travaux du même genre. M. Varin, alors directeur général de la Commission

de Formation Professionnelle, soumit au local une note d'honoraires, acquittée par la suite, de \$3,220.00.

MM. Meloche et Varin ont caressé un autre projet. Ils ont entrepris, sous le haut patronage de M. Jean-Paul Savard, ex-sous-ministre du Travail et de l'Éducation, des négociations secrètes avec le directeur d'une école d'opérateurs de machinerie lourde de Drummondville, M. Jean Lecours. Ce dernier détenait un permis d'école privée, émis par le Ministère de l'Éducation. Robert Meloche avait fait incorporer, quelques mois auparavant, par le truchement du local 791, une école professionnelle d'opérateurs. Mais il n'avait pas réussi à obtenir de permis. MM. Meloche et Lecours étaient en mesure de se rendre des services complémentaires, l'un détenant le permis, l'autre étant en mesure, grâce à son amitié avec Gilles Varin, d'alimenter l'école de Drummondville en cours rémunérés par la Commission de Formation Professionnelle de St-Jérôme. Meloche, au cours des pourparlers avec Lecours, fit également miroiter la possibilité qu'il avait de procurer des emplois aux diplômés de l'école.

Les parties mirent au point deux projets successifs de convention écrite qui faisaient toucher à MM. Varin et Meloche, en échange de leurs bons offices, des pourcentages respectifs de 5 et 8% sur le chiffre d'affaires brut de l'école de Drummondville. La dernière version de la convention substituait des prête-noms à MM. Meloche et Varin.

A la dernière minute, Meloche et Varin formulèrent une autre exigence; l'école devait leur être cédée, en toute propriété, au bout de cinq ans, une bagatelle, à vrai dire. Constatant sans doute que l'appétit leur venait en mangeant, Lecours rompit les négociations.

S'il est vénal, Robert Meloche n'est pas moins amateur de violence.

Il n'est pas inusité de lui voir un revolver dans les mains, à son bureau. Longtemps, il a tenu à en conserver un autre sous la banquette-avant de sa voiture; ou encore dans sa serviette de gérant d'affaires. Des agents de la Sûreté du Québec ont déjà saisi un calibre .25, lors d'une perquisition pratiquée à son domicile.

Il aime surtout s'entourer de gens violents. Il achète un fusil-mitrailleur M-1 à "Bob" Beauchamp, un criminel notoire, et l'expédie à la Baie James. Mission: intimidation des travailleurs de la C.S.N. Le compagnon qu'il lui donne est un autre individu du milieu, le "gunman" André Renaud. Celui-ci a des lettres de créance qui plaisent particulièrement à Robert Meloche: surpris récemment sur la scène d'un hold-up, il a fait feu sur les policiers. Il sera d'ailleurs rapidement promu agent d'affaires. Affectés quelques mois plus tard à Mirabel, les deux costauds, accompagnés des agents d'affaires Julien Massé et Gaétan Gauthier, sur l'ordre personnel de Meloche, assaillirent des gens de la C.S.N., à coups de bâton. Une des victimes restera infirme jusqu'à la fin de ses jours.

Condamnés à trois ans de prison, à l'issue d'un procès où aucun d'eux n'offrit de défense, les commandos de la F.T.Q. se consoleront en partageant une gratification de \$65,000.00 versée par le local 791. Robert Meloche connaît le prix du silence.

Pour plus de précaution, craignant que Gauthier et Beauchamp ne commettent des impairs lors d'une comparution éventuelle devant cette Commission, il leur rend visite en prison et les incite au parjure. Il appuie sa leçon de menaces énergiques, pour le cas où on ne la retiendrait pas.

Ce ne sont pas des cas isolés. Le premier agent d'affaires qu'il dépêche à la Baie James est un certain Walter Touzel. Il distribue des menaces à droite et à gauche, touche des pots-de-vin et chasse les représentants de la C.S.N. qui tentent de faire de l'action syndicale au cours d'une période légale de maraudage.

Yvon Duhamel ou la violence gratuite

Il sera remplacé par Yvon Duhamel. Ami du lutteur Roméo "Bull" Thériault et boxeur lui-même, Yvon Duhamel est un forcené dont l'agressivité ne connaît aucune mesure. Il entre en fonction vers la fin de l'année 1973 et s'installe à LG-2 vers le milieu de février 1974. Il n'a qu'un objectif: expulser la C.S.N. du chantier. Entouré de son état-major de délégués de chantier, dont la plupart sont des fiers-à-bras et des repris de justice, il intimide systématiquement les

nouveaux arrivés qui ont commis le crime, impardonnable à ses yeux, d'adhérer à la C.S.N. Leur seul moyen de se racheter est d'entrer dans la F.T.Q. et, de préférence, dans le local 791. Car Yvon Duhamel est animé d'un zèle particulier pour le local des opérateurs. Il oblige même des ferrailleurs et des menuisiers à quitter les autres locaux de la F.T.Q. pour entrer, bon gré mal gré, dans le local 791.

La vie des délégués de chantier de la C.S.N. devient impossible. L'un d'eux a déclaré devant nous qu'il devait s'abstenir de sortir, le soir, et se terrer, comme une bête traquée, dans sa chambre à coucher. Humiliés, insultés et menacés, ils vivent comme des proscrits. Ils se plaignent en vain à leurs employeurs du traitement qui leur est fait. Ceux-ci sont eux-mêmes en butte aux menaces et insultes quotidiennes de Duhamel et de ses hommes de main. La rengaine de ce furieux est d'exiger des employeurs et en particulier de M. André Guitard, responsable des relations de travail sur le chantier pour la Société d'Énergie de la Baie James, que l'embauche s'effectue par les seuls bureaux de placement de la F.T.Q., c'est-à-dire, en termes clairs, par lui-même, Yvon Duhamel. Plusieurs employeurs cèdent, pour ne pas dire la plupart. Mais André Guitard tient bon, ce qui lui vaut la haine de Duhamel qui n'accepte aucune contrariété. Il a réussi, en quelques semaines seulement, à se faire reconnaître un statut privilégié. À de nombreuses reprises, il exige et obtient des cuisiniers qu'ils lui servent des repas chauds, le midi, alors que les travailleurs et les cadres mangent des sandwiches. Il se fait ouvrir la cuisine en dehors des heures, le matin et le soir.

Il ne peut donc souffrir que, grâce aux efforts de M. Guitard, quelques syndiqués C.S.N. arrivent encore à se glisser dans la marée des embauchages de syndiqués F.T.Q.

Sa prétention s'est enflée au point d'interdire à tout employeur de congédier un délégué de chantier, pour quelque raison que ce soit. Ce droit lui est réservé.

Deux événements porteront ombrage à la haute idée qu'il se fait de son autorité. Il en perdra le peu de bon sens qui lui reste. D'abord, André Guitard, sans lui demander la permission, fait expulser William St-Onge du chantier. Un des

principaux lieutenants de Duhamel, St-Onge est un colosse diplômé en karaté qui sort directement du pénitencier. Il vient de clore une longue série de sévices incroyables en assommant d'un coup de poing un nouvel arrivé en train de s'inscrire au bureau d'embauche de LG-2.

Une engueulade s'était élevée, après que le nouvel arrivé ait eu le tort d'annoncer son appartenance à la C.S.N. St-Onge lui avait alors réglé son compte. Une sentence arbitrale devait par la suite confirmer le bien-fondé du congédiement du fier-à-bras.

Ainsi donc, malgré les protestations de Yvon Duhamel, St-Onge était expulsé du chantier le 14 mars.

L'autre incident prit naissance chez un entrepreneur du nom de Lamothe Construction. Cet employeur avait, le 18 mars, engagé deux journaliers syndiqués de la C.S.N., MM. Gilbert Lemieux et Louis Dion. Yvon Duhamel commença par alléguer que leurs dossiers n'étaient pas en règle et somma Lamothe Construction de les congédier. Saisi de l'affaire, André Guitard constate que la seule irrégularité était leur allégeance à la C.S.N. Au cours d'une réunion tenue à son bureau le 19 mars il informa Yvon Duhamel et les représentants de l'employeur que les deux journaliers, d'ailleurs présents à la réunion, étaient en règle et resteraient sur le chantier.

Duhamel atteignit alors le paroxysme de la rage. Il prédit à l'un des deux journaliers, qui s'adressait pourtant à lui du ton qui convenait, c'est-à-dire craintif, "qu'il descendrait dans les égoûts". Les deux syndiqués C.S.N. réintégrèrent, le jour même, le chantier de Lamothe Construction.

Mais, l'avant-midi même, un groupe de fiers-à-bras de la F.T.Q., sous les ordres de Duhamel, arrêta de force les travaux de Lamothe Construction. Quelques heures plus tard, l'agent d'affaires tenait une réunion à la salle de cinéma de LG-2 et adressait une harangue emportée pour se plaindre des agissements de Lamothe Construction; il lui reprochait cette fois-ci de garder à son emploi un contremaître non-syndiqué, M. Yoland Royer. À noter que son auditoire était alors constitué d'employés des différents entrepreneurs de LG-2 et des environs.

Yvon Duhamel avait tenu cette réunion sans obtenir la permission préalable du directeur des camps, formalité imposée par un règlement dûment porté à sa connaissance.

À la demande de M. Laurent Hamel, chef du chantier, M. Dave Alexander, directeur du camp, faisait immédiatement remettre à Duhamel une lettre de reproche pour avoir violé ce règlement.

C'en était trop pour le potentat qu'était devenu Yvon Duhamel. Le même soir, 19 mars, il convoqua une autre réunion où il tint des propos enflammés contre Dave Alexander, la S.E.B.J. et Lamothe Construction.

Le lendemain, 20 mars, un arrêt de travail général avait été décrété. À plusieurs reprises, le bureau du chef de chantier fut envahi par la troupe de choc de Duhamel; ses émissaires exigeaient le retour de William St-Onge et deux expulsions: celles de Dave Alexander et de Yoland Royer, de Lamothe Construction. Jetant du lest, M. Laurent Hamel fit évacuer Dave Alexander.

Tôt, le lendemain matin, 21 mars, les hommes de main de la F.T.Q. réquisitionnaient les autobus habituellement affectés au transport des employés de Spino Construction et réunissaient tous les travailleurs en face du local occupé par Yvon Duhamel. Hissé sur une camionnette, l'agent d'affaires fit un autre discours inspiré qu'il ponctua en sautant aux commandes d'un "bulldozer" D-8. Il le conduisit au sommet de la montagne où se trouvaient les trois génératrices du camp.

La suite fait partie des annales judiciaires, puisque Duhamel purge maintenant une peine de dix ans de pénitencier. Beaucoup de gens se rappelleront longtemps cette scène incroyable, celle d'un agent d'affaires qui fonçait sur des génératrices de \$250,000.00 pièce, à coups de bélier mécanique. Il revint en face du local de la F.T.Q. pour s'adresser de nouveau à la foule, défoncer ensuite d'immenses réservoirs à essence, mettre le feu à son bureau et, avec l'aide de ses complices, à une bonne partie du camp. Tout cela sous les yeux ébahis et impuissants des travailleurs ordinaires, assistant à la destruction de leur camp et à la perte de leurs emplois.

Le bilan est facile à faire: dommages directs et indirects d'environ \$33,000,000.00; licenciement pendant plusieurs mois de centaines de travailleurs et suspension catastrophique des plus grands travaux jamais entrepris dans l'histoire du Québec.

Les Commissaires ne croient pas que tout cela soit arrivé parce que les travailleurs de la Baie James devaient manger des sandwiches le midi, loger à deux dans une chambre et endurer un mauvais service téléphonique.

Bien sûr, les conditions de vie à LG-2 n'étaient pas parfaites. Il y a certainement lieu d'y apporter des améliorations, notamment en ce qui a trait au repas du midi, aux communications, aux conditions de logement et à l'organisation des loisirs; nous en traitons ailleurs. Mais les études consultées, les témoins entendus et les constatations faites lors de notre visite à LG-2 nous permettent de conclure que les conditions de vie prévalant là-bas ne doivent pas être considérées au nombre des véritables causes du saccage.

La preuve révèle que ces conditions étaient beaucoup plus rustiques au cours de l'automne 1973, période où la motivation et le climat de travail étaient pourtant bien meilleurs. C'est à partir de l'entrée au chantier des Maurice Dupuis, William St-Onge et surtout Yvon Duhamel que le ton des rivalités inter-syndicales est monté en crescendo jusqu'à l'éclatement du 21 mars.

L'allégation de propos injurieux qu'aurait tenus Dave Alexander contre les canadiens-français ("French Canadians know fuck all") n'entretient aucune commune mesure avec les événements qui ont suivi. D'autant plus qu'il s'agit vraisemblablement d'une affaire montée en épingle par un article tendancieux paru dans un hebdomadaire du nord-ouest québécois.

Duhamel a utilisé ce prétexte pour tenter d'ameuter les travailleurs; on remarquera d'ailleurs qu'il ne l'a fait qu'après la réception de la réprimande d'Alexander sur la réunion non-autorisée.

En réalité, lorsqu'on analyse attentivement l'enchaînement des épisodes qui ont précédé la fermeture du camp, on se

rend compte que les buts recherchés par Duhamel étaient le retour de William St-Onge, la mise au pas de Lamothe Construction et l'affirmation de son autorité auprès de la S.E.B.J. Le refus légitime des autorités du camp d'obtempérer à ses exigences fantasques a provoqué chez l'agent d'affaires le déclenchement d'une sorte de folie furieuse.

La thèse de la flambée de violence progressivement comparée par des mécontentements accumulés est en plus péremptoirement contredite par la déposition de M. André Desjardins. Le 15 mars 1974, moins d'une semaine avant le saccage, il a parlé pendant 47 minutes au téléphone avec Yvon Duhamel. Celui-ci ne lui a fait part d'aucun problème particulier ni de rien qui puisse annoncer un pareil désastre.

Autre élément de preuve qui réfute la théorie du soulèvement spontané: le mécanicien Willard Talbot a eu personnellement connaissance d'une tentative de sabotage des génératrices. Cela se passait vers les 16 ou 17 mars. C'est Duhamel lui-même qui a introduit des poignées de boulons dans les pannes des génératrices, dans le dessein d'abimer les moteurs; heureusement, les boulons furent retenus par des grillages protecteurs. Ce n'est que partie remise: le bélier mécanique réussira là où les boulons ont échoué.

Le choix des génératrices comme cibles n'est pas le fruit du hasard. Sans elles, le camp de LG-2 n'est pas habitable en mars: plus de chauffage, plus d'éclairage et plus d'eau. La conclusion est d'une logique implacable: plus de logement pour les travailleurs, plus de travaux.

Rien de plus prémédité donc que l'assaut subséquent du tracteur D-8 sur les génératrices.

Les Commissaires ont acquis la conviction que les travailleurs ordinaires n'encourent pas la responsabilité de ce qui est arrivé. Il ne s'agit aucunement d'une réaction de masse, mais bien d'une opération montée par un noyau de mécréants, dirigés par Duhamel, pour montrer, une fois pour toutes, qui était le maître à la Baie James.

L'impression nette que nous tirons de l'interrogatoire des témoins du saccage est que les travailleurs ont été de simples

spectateurs et même des victimes des actes insensés posés par un Duhamel en délire.

C'est à ce genre de catastrophe que devait fatalement aboutir l'irresponsabilité des aventuriers sans scrupule qui avaient fait main basse sur le contrôle des principaux locaux de la F.T.Q.-Construction.

Il suffit, à partir de Yvon Duhamel, de remonter le lien de filiation pour voir à qui incombe ultimement la responsabilité morale de son crime.

Car, enfin, l'agent d'affaires travaillait à la réalisation d'un objectif maintes fois déclaré par les dirigeants de sa centrale: l'acquisition du monopole syndical sur les chantiers. Et il le faisait avec des méthodes qui ne détonnent pas du tout avec celles généralement admises dans la F.T.Q.-Construction. Il n'est que de lire le procès-verbal de l'assemblée mensuelle des membres du local 791, tenue le 25 mars 1974. Une résolution, adoptée unanimement, accepte le rapport par lequel M. René Mantha, après avoir souligné le "beau travail" accompli par Yvon Duhamel "pour le local et pour tous les membres", ajoute qu'il "a été grandement apprécié à son dernier meeting à la Baie James". À noter que les membres sont alors bien au courant du saccage du 21 mars puisqu'il en a été question à la même assemblée.

René Mantha ou l'esprit de famille

M. René Mantha était l'un des hommes forts de ce régime de terreur. C'est lui qui a inspiré la vocation syndicale de Yvon Duhamel. Il est vrai que la sienne était elle-même d'éclosion toute fraîche. Ce qui ne l'empêcha pas de connaître une ascension fulgurante dans les rangs du syndicalisme.

M. Mantha avait déjà acquis une solide expérience dans un autre milieu. Son dossier judiciaire en témoigne éloquentement. Il montre une spécialisation en matière de violence caractérisée, entre autres, par une attaque contre son propre frère, à coups de poignard dans le dos. Sa compétence fut reconnue puisqu'on le voit, le jour des élections, en octobre 1973, diriger une escouade d'une douzaine de fiers-à-bras, dont notre boxeur Yvon Duhamel, armé, comme il se doit,

d'un coup de poing américain, faisant le tour des deux comtés de Taillon et Laporte.

Mantha et trois de ses voyous se font arrêter durant l'avant-midi, en train de faire du grabuge à l'entrée d'un comité du Parti québécois, dans le comté de Taillon.

Relâchés à la suite des représentations d'un avocat, ils continuent de vaquer à leurs activités.

Deux d'entre eux, faisant partie d'un autre groupe d'une dizaine de fiers-à-bras, feront l'objet d'une autre arrestation, cette fois-ci, dans l'après-midi, à l'entrée d'un bureau de scrutin du comté de Laporte. Ils tentaient d'y pénétrer pour semer le désordre et effrayer les électeurs.

Tout ce beau monde était commandé par René Mantha qui avait comme mission de faire régner l'ordre dans les bureaux de scrutin. Ils se promenaient du comté de Taillon à celui de Laporte, alternant leurs efforts au soutien des candidatures de MM. Guy Leduc et André Déom.

Après leur arrestation, les dix hommes furent amenés au poste de police de Longueuil. M. Paul Marcel Prévost, secrétaire d'élection pour le comté de Laporte, émit rapidement une autorisation de détention jusqu'à l'heure de clôture du scrutin. Mais, quelques minutes plus tard, les policiers recevaient la visite d'un autre avocat du parti libéral, porteur d'une nouvelle lettre signée par M. Prévost, pour et au nom de Mme Bastienne Foucreault, présidente d'élection de Laporte, et révoquant l'autorisation précédente. Après avoir énuméré les noms des fiers-à-bras, (dont plusieurs sont des délégués de chantier réputés) la lettre se termine ainsi:

"J'autorise la libération des personnes susdites à la condition expresse et formelle qu'ils (sic) quittent le comté de Laporte et n'y reviennent pas d'ici la clôture du scrutin."

Ces honnêtes travailleurs d'élections purent donc se remettre à l'œuvre, mais ailleurs.

Aucune des personnes arrêtées ce jour-là ne fut poursuivie en justice.

Quoi que d'autres puissent en conclure, le défaut de plainte et l'ordre de libération émanant d'un officier d'élection nous paraissent nettement indécents.

L'homme a des talents divers. Il prétend s'y connaître en machinerie lourde, mais il a dû admettre, au cours de sa déposition, n'avoir jamais détenu de carte de compétence pour quelque métier de la construction que ce soit. Familier avec les gens du monde interlope, il a travaillé comme "bouncer", notamment dans un établissement de La Ronde, jusqu'à l'été 1971. Soudainement, en juillet de la même année, sans aucune expérience syndicale préalable, il est catapulté agent d'affaires du local 791. À peine trois mois plus tard, il devient coordonnateur de tout le local et bras droit de Robert Meloche, fonction spécialement créée pour lui. L'une de ses attributions principales est de choisir les délégués de chantier et les agents d'affaires. Il doit également les instruire de leurs devoirs et contrôler leurs activités. Tout ce que laisse supposer la promotion aussi rapide d'un homme qui porte un tel passé se vérifie malheureusement dans les faits. La preuve démontre que René Mantha a abusé de ses fonctions syndicales pour toucher des pots-de-vin. Mais surtout, il apparaît clairement que ce sont ses talents d'organisateur de coups de main qui ont séduit le local 791.

La mentalité de l'homme s'est clairement manifestée au cours de sa déposition.

Rentré du Zaïre, où Sintec l'avait chargé de la partie "logistique" d'un contrat adjugé par l'ACDI, il avait tenu, la veille, dès son arrivée à l'aéroport de Dorval, une conférence de presse. Il rentrait au pays pour se laver des accusations proférées contre lui devant cette Commission.

Dès le lendemain, le visage basané ("Heureux qui comme Ulysse a fait un beau voyage") et la voix parfaitement assurée, il affirmait avec vigueur et indignation qu'il n'avait jamais organisé d'assaut contre personne. Devant l'insistance du procureur à l'interroger sur le sujet, il alla jusqu'à nier en jurant sur la tête de sa vieille mère.

Immédiatement confronté avec l'enregistrement d'un entretien téléphonique entre lui-même et Roméo "Bull" Thériault, il put s'entendre raconter à son vieil ami qu'il était en train d'organiser une "job de bras" à Hull.

La même conversation se poursuit par l'inquiétude qu'exprime Roméo Thériault sur le danger pour René Mantha de

se compromettre dans ce genre d'affaire. Mais celui-ci rassure son ami en lui disant qu'il ne s'agit pas d'une chose bien grave mais seulement d'une affaire "d'une semaine à l'hôpital"; Thériault en est tout rasséréné.

Une fois terminée l'audition de l'enregistrement, le témoin Mantha avait perdu de sa belle assurance. Mais, tout de même, pas au point de dire toute la vérité. Il voulut bien reconnaître l'appel téléphonique à Roméo Thériault; mais, expliqua-t-il c'était uniquement pour faire le matamore et se donner du prestige auprès d'un homme qu'il savait être l'ami de hauts dirigeants de la F.T.Q.-Construction. Il affirma avec la dernière énergie que ce n'était qu'une fumisterie sans lendemain.

Le caporal Luc Jarry, de la Sûreté du Québec, fit alors entendre l'enregistrement d'un autre appel téléphonique adressé par Mantha, quelques heures après le précédent, à un nommé Tony Piley, "bouncer" du Club Luna Rosa, sur la Rive-Sud de Montréal. On y entend le coordonnateur du local 791 charger l'homme de main, moyennant une somme de \$500.00, d'un assaut sur la personne de Monsieur Jean-Guy Denis de Hull. Ses instructions sont spécifiques:

"Je veux qu'il en mange une bonne".

Trahi par sa propre voix, Mantha dut également reconnaître l'authenticité de l'enregistrement.

L'adjudicataire du contrat et ses sbires exécutèrent scrupuleusement les ordres du coordonnateur. Ils ne pouvaient toutefois prévoir que la victime désignée serait absente de son domicile. Seul son jeune garçon de 14 ans et son petit chien étaient à la maison. Faute de pouvoir battre le père, les deux "professionnels" assommèrent l'enfant à coups de poing et lui infligèrent de nombreuses blessures; sans oublier le chien, qui fut retrouvé, roué de coups, près de son jeune maître.

Mais qu'avait René Mantha contre ce citoyen de Hull ? Il ne s'agit pas d'une vendetta personnelle. M. Denis était Président du Conseil des Métiers de la région de Hull, en conflit ouvert et même virulent avec M. André Desjardins. La querelle tournait autour d'une question de juridiction territoriale entre syndicats internationaux de l'Ontario et du

Québec. L'opération montée par René Mantha déborde nettement le cadre du local 791. Il faut donc qu'il ait agi à la suite d'un ordre venu d'en haut. Il en fournit lui-même la preuve. Au cours de son appel téléphonique à Roméo Thériault, en réponse à une question de ce dernier, le coordonnateur du local 791 déclare que le contrat de Hull lui a été commandé par "André, Rosaire et "Bob". Prié, à la reprise de son témoignage, d'identifier ces personnes, Mantha admit qu'il désignait là MM. André Desjardins, Rosaire Daoust et Robert Meloche. Rosaire Daoust, précisons-le, est le président du local des vitriers; il a déjà été acquitté d'une plainte de meurtre portée contre lui, à la suite de l'assassinat du chef de "gang" Rocky Pearson.

Un autre passage de l'entretien avec Roméo Thériault en dit long sur ce qui faisait l'objet véritable de la coordination de René Mantha. Celui-ci y affirme que, selon des instructions données par "le gros":

"... "Toutes les "jobs" qui vont se faire, y vont toutes venir à moi"."

L'audition de l'enregistrement a été immédiatement interrompue; en réponse à une question précise; René Mantha a alors identifié "le gros" comme étant M. André Desjardins.

Il est facile de voir que Mantha a donné, dans le passé, les preuves de son savoir-faire en ce domaine. Il confie à Roméo Thériault, parlant de Tony Piley: "Ce gars-là, sur la Rive-Sud, y m'a toujours fait de la bonne ouvrage". Et il parle certainement d'expérience lorsqu'il se vante de choisir entre "trois clans" pour faire exécuter ses contrats.

L'ombre du débonnaire André Desjardins se profile donc dans l'arrière-plan sordide où s'est tramée l'ignominie de Hull.

Le roi de la construction

Cet épisode de la preuve révèle l'une des multiples facettes de la personnalité de M. André Desjardins.

Issu d'un milieu populaire, il est doué d'un ascendant naturel et d'une vitalité qui ont compté pour beaucoup dans son accession au poste prestigieux de Directeur Général du Conseil des Métiers de la Construction. Ses qualités excep-

tionnelles de meneur d'hommes, de stratège et d'organisateur sont cependant gâchées par un goût effréné du pouvoir. Cette passion le domine au point d'annihiler trop souvent chez lui le sens moral qui doit fonder toute action, surtout celle d'un homme public. Pour lui, il n'y a pas de mauvaises méthodes; il n'en connaît que d'inefficaces.

La déposition de René Mantha indique jusqu'où peut aller André Desjardins. La violence lui est si naturelle qu'il lui doit en grande partie l'empire qu'il a édifié. Il est l'artisan du noyautage des centres de décisions de la F.T.Q.-Construction par des corps étrangers au syndicalisme aussi bien qu'à tout milieu respectable. Il s'est plu à travailler avec des gens comme Robert Meloche, Raynald Bertrand, René Mantha, Rosaire Daoust, Walter Touzel, Julien Massé, Robert Beauchamp, André Renaud, Roméo Thériault, Yvon Duhamel, Gaétan Gauthier et combien d'autres, introduits dans le monde syndical comme des loups dans la bergerie.

Une des enquêtes faites pour le compte de cette Commission révèle que 41% des travailleurs affirment avoir déjà été forcés de quitter un lieu de travail. Ceci ne peut être que l'œuvre d'un système. André Desjardins en est l'auteur. L'analyse de ses nombreuses conversations téléphoniques avec son confident et conseiller Raynald Bertrand, interceptées par la Sûreté du Québec le désigne clairement comme l'instigateur de la plupart des fermetures illégales de chantiers. C'est à sa pleine connaissance et sans doute sur son ordre que sont constituées des équipes volantes de fiers-à-bras qui, sautant d'un chantier à l'autre, contraignent les travailleurs à respecter les arrêts de travail décrétés par le roi de la construction.

Exemple: en juin dernier, il décide de livrer ce qu'il appelle la "bataille de l'indexation". Les confidences qu'il fait au téléphone indiquent qu'il n'obéit pas à une motivation très pure; l'institution de cette Commission et la décision du Ministre de la Justice d'accélérer par une procédure spéciale l'instruction des plaintes criminelles portées contre Yvon Duhamel, en rapport avec les événements de LG-2, n'ont pas eu l'heur de lui plaire. Il veut créer une situation de force pour embarrasser le Gouvernement, mais en agissant sous le couvert d'une lutte syndicale. Pour accentuer la

pression, il décide de fermer les chantiers. C'est un acte illégal et il n'admettra jamais en être l'auteur, renvoyant la balle aux travailleurs, dont il ne peut contrôler les réactions "spontanées". Quelques passages d'un appel téléphonique adressé à Raynald Bertrand, le 7 juin 1974, révèlent le stratagème:

DESJARDINS: *"Y a de l'action ?*

BERTRAND: *Ah ! sacrifice, il y en a.*

DESJARDINS: *... Qu'est-ce qui arrive ?*

BERTRAND: *Ça ferme.*

DESJARDINS: *Ça ferme partout ?*

BERTRAND: *Ouais, ça ferme partout ... Port-Cartier est fermé.*

DESJARDINS: *Bon.*

BERTRAND: *Mont-Wright, c'est fermé au complet.*

DESJARDINS: *Bon.*

BERTRAND: *À Mont-Wright ... y a 450 gars à l'aéroport ... y ont fermé Fermont, hier soir.*

DESJARDINS: *Bon.*

BERTRAND: *Port-Cartier viennent de fermer après-midi.*

DESJARDINS: *Bon.*

BERTRAND: *Fina est fermé ... Impérial ... partout ... y sont après donner leur coup, casse-toi pas la tête.*

DESJARDINS: *Sais-tu qu'est-ce qui va arriver ? Les gars qui s'en viennent de Sept-Iles, puis de partout, là, c'est eux autres qui vont fermer le restant de la ville.*

BERTRAND: *Ah oui !*

DESJARDINS: *C'est pas nous autres, c'est eux autres.*

BERTRAND: *C'est ça.*

DESJARDINS: *On peut pas rien faire."*

(Certains échanges intermédiaires ont été supprimés pour raccourcir la citation mais rien de significatif n'a été enlevé dans ce passage).

Roméo "Bull" Thériault est naturellement engagé dans cette opération de fermeture de chantiers. Au cours de son témoignage, il a reconnu une photographie de lui le montrant, à cette époque, circulant au bureau de l'Union des Plombiers (local 144), une garcette dans sa poche arrière.

Les voitures remplies de fiers-à-bras sillonnent le territoire du Québec pour bloquer les chantiers. L'opération est signée André Desjardins, grâce à son organisation pyramidale de violence.

Il a admis avoir appris que Raynald Bertrand opérait un réseau de prêts usuraires. Non seulement il l'a toléré mais il n'a même pas jugé utile d'en parler à l'intéressé qu'il voyait à peu près à tous les jours. Étrange conception de son rôle de chef.

Étrange moralité aussi. Il était membre du conseil d'administration de la Commission de l'Industrie de la Construction. L'organisme avait publié des appels d'offres pour engager un contingent d'inspecteurs. Les règlements du concours fixent aux candidats une date-limite pour soumettre leurs demandes d'emploi. André Desjardins appelle Roger Perrault et lui donne l'ordre de falsifier les dates des demandes expédiées tardivement par les candidats qu'il protège. Interrogé là-dessus au cours de sa déposition, le chef syndical a poussé le cynisme jusqu'à affirmer que sa démarche lui paraissait parfaitement normale.

Une autre chose ne laisse pas de troubler: André Desjardins traite sur un pied d'intimité avec des gens du monde interlope. Il fait embaucher par Bot Construction le "gangster" Francesco Fuoco qui a passé en prison la plus grande partie de sa vie adulte.

Fuoco a été condamné pour sa participation dans la préparation du hold-up avorté du tunnel de la Trans-Island; l'un de ses co-accusés qui a bénéficié d'un acquittement est M. Frank Cotroni, de Montréal; un autre, également acquitté, est M. Jean-Claude "Togo" Beaudoin, "bouncer" du Café Évangéline. Dans un appel téléphonique à M. Desjardins, "Togo" l'appelle son patron et lui rend compte des opérations du Café. Il lui demande même — et obtient — une augmentation de salaire. M. Robert Rocheleau figurait aussi

parmi les accusés; il a été trouvé coupable. C'est le propriétaire apparent du Café Évangéline, longtemps un lieu de rencontre pour la pègre montréalaise; il est aussi très proche de M. Desjardins.

Monsieur Desjardins a également séjourné dans le Sud avec un autre membre connu de la pègre, M. Jean-Louis Robinson. Robinson est maintenant décédé, abattu lors d'un règlement de compte. Cette mort soudaine a certainement fait perdre à André Desjardins les \$3,500.00 qu'il avait prêtés au "gangster".

Un autre ami de M. Desjardins, le plus intime probablement, est Eugène Lefort, caïd de la Rive-Sud. Ils ont pris de nombreuses vacances ensemble. La nature de leurs relations transpire dans l'incident rapporté par M. Paul Castonguay, gérant d'affaires de l'Union des Journaliers (local 62). En février 1974, il a rencontré André Desjardins pour l'informer des graves difficultés qu'il éprouvait avec Meloche et Mantha. Il se plaignit de ce que ses membres, délégués de chantier et agents d'affaires étaient menacés sur les chantiers de construction par les fiers-à-bras de l'Union des Opérateurs. Les journaliers se faisaient même voler des cotisations par le local 791.

André Desjardins lui proposa une solution bien à lui: Castonguay n'avait qu'à retenir les services de son ami Eugène Lefort qui, moyennant une rémunération hebdomadaire de \$300.00, lui assurerait sa protection. Aussitôt dit, aussitôt fait: rencontre entre MM. Castonguay, Desjardins et Lefort et engagement de ce dernier par le local 62 pour le "salaire" convenu. Le deuxième acte du scénario met en scène Meloche, Mantha, Lefort et Paul Castonguay. Eugène Lefort, usant de toute l'autorité dont il était capable, avertit Mantha et Meloche de ne plus harceler les journaliers. On a de quoi écarquiller les yeux: voici un baron de la pègre en train d'arbitrer un conflit de juridiction entre deux locaux de la F.T.Q.-Construction. Les émoluments de l'arbitre, à raison de \$300.00 par semaine, versés durant la période courant de février à novembre 1974, s'élevèrent à une somme approximative de \$10,000.00.

Mais, épilogue inattendu: à l'insu de Monsieur Paul Castonguay, (il ne l'a appris que durant son témoignage, le 12 décembre 1974), Eugène Lefort était détenteur d'une carte de membre du local 791. On aurait pu croire qu'il s'agissait d'un mauvais roman policier: ce n'était qu'une farce burlesque, imaginée par André Desjardins au profit de son ami Eugène Lefort et dont les pauvres journaliers ont fait les frais.

La Commission a acquis la certitude qu'un mystère plane sur les finances personnelles du leader syndical. D'abord, nous jugeons à tout le moins inconvenantes les tractations douteuses, dont nous avons parlé plus haut, intervenues entre lui et l'Association Sportive du Local 144, en rapport avec la vente du Club Cherrier.

De fortes sommes liquides passent entre ses mains; mais cet argent s'évanouit ensuite en fumée. Presque rien dans les comptes de banque, rien dans les coffrets de sûreté; pas de certificats de dépôt, d'obligations, d'actions, ni d'effets de commerce. Par ailleurs, un document manuscrit, certainement préparé par M. Desjardins lui-même, énumère des actifs totalisant \$179,000.00. Et ce, sans compter sa résidence et des terrains qu'il possède.

D'une façon plus rigoureuse, une expertise comptable, faite à partir des seules opérations effectuées par M. Desjardins, révèle qu'il disposait déjà, au 31 décembre 1972, d'actifs de \$180,590.00, indifféremment portés à son nom ou à celui de son épouse. Pourtant, ni lui ni elle n'a bénéficié de legs et seul M. Desjardins touchait un salaire, qui s'est graduellement élevé de \$10,000.00 à \$20,000.00 par année, de 1962 à 1974.

Dans un tel contexte, une aussi belle situation financière pose des questions épineuses. Il est impossible qu'un contribuable touchant des revenus de cet ordre, qui se paie de fréquents voyages à l'étranger, se délasse dans un yacht privé et a longtemps roulé en Cadillac, puisse amasser autant de biens. Il a fallu des revenus d'appoint. Nous ignorons lesquels; mais puisque M. Desjardins n'a pas voulu les admettre, c'est qu'ils étaient inavouables.

Le système et ses appuis

Nous ne pouvons pas non plus passer sous silence les libertés inadmissibles qu'il a prises avec la vérité au cours de sa déposition. Il est pénible de voir un homme chargé de responsabilités publiques éluder les questions, jongler avec les mots et se réfugier aussi constamment derrière des blancs de mémoire.

La vérité est qu'André Desjardins n'est pas un chef syndical.

Il a contaminé toute sa structure syndicale en plaçant aux postes de commandes des hommes corrompus, brutaux, dénués de véritables sentiments humanitaires pour les travailleurs. Un grand nombre d'officiers syndicaux, placés sous sa responsabilité, ont été encouragés par sa complaisance et souvent par ses mots d'ordre à s'en remettre à la seule violence pour mener leur action syndicale. Il a laissé ses acolytes s'enrichir en acceptant ou sollicitant des pots-de-vin. Les syndiqués de la C.S.N. n'étaient que les membres d'une bande rivale qui entravait sa marche vers le monopole.

Le monopole: rien n'était plus important pour lui. Le reste ne comptait pas. Qu'importait le sort des simples travailleurs humiliés, battus et mis en chômage, uniquement parce qu'ils avaient adhéré à la C.S.N. ? Il ne s'intéressait pas davantage à l'opinion de ses propres syndiqués. Il misait sur la propension de tout homme isolé à se soumettre à l'oppression organisée.

André Desjardins estimait que les membres de la F.T.Q.-Construction devaient se soumettre à ses mots d'ordre et décisions dictatoriales. Un rapport lui signale que les travailleurs du Mont-Wright en ont assez des abus de leurs délégués de chantier. Révoque-t-il les délégués ? Rencontre-t-il les travailleurs pour entendre leurs plaintes et discuter avec eux franchement et ouvertement ? Il use de moyens plus expéditifs: il communique le rapport à ses agents d'affaires avec l'ordre de le détruite après lecture.

Les alliances

Comme plusieurs, nous nous sommes demandés si les abus constatés au sein de la F.T.Q.-Construction sont attribuables aux hommes ou aux structures. La responsabilité

évidente d'André Desjardins et de ses complices, une fois révélée par nos enquêtes, nous a convaincus que la question était mal posée. Nous croyons qu'il faut plutôt la formuler comme suit: comment se fait-il qu'un homme comme André Desjardins ait pu acquérir autant de pouvoir au sein de la F.T.Q.-Construction et dans notre société en général ?

Nous n'avons pas la prétention de donner une réponse complètement satisfaisante à cette question. On peut toutefois discerner certaines explications.

La montée d'un homme comme André Desjardins au sein de la F.T.Q. prouve que les institutions syndicales sont tout aussi vulnérables que les autres au noyautage tenté par des éléments louches. Elles sont devenues des forces avec qui compter dans notre milieu; elles fournissent même parfois un excellent tremplin d'où peut se donner l'assaut final vers le sommet politique. Où qu'il se trouve, le pouvoir a toujours exercé un attrait magique sur un grand nombre de personnes, chez les meilleures comme chez les pires.

La F.T.Q.-Construction est un organisme qui n'a pas su se défendre contre l'intrusion du corps étranger qu'est André Desjardins. Nous sommes convaincus qu'un contrôle véritablement exercé par la base aurait enrayé ses machinations. Une de nos principales constatations est que les travailleurs ordinaires sont, dans une immense majorité, des gens honnêtes, ordonnés et pacifiques. Tellement pacifiques qu'ils constituent des proies faciles pour un matamore comme Desjardins. C'eût été le rôle d'une véritable démocratie syndicale de donner à chacun de ces travailleurs opprimés par une clique la force de relever la tête, de joindre sa juste révolte à celles de ses camarades, et ainsi de rétablir une direction honnête à la tête de la F.T.Q.-Construction.

Mais il y a autre chose. L'homme a trouvé des appuis en dehors du monde syndical. Le milieu interlope a contribué à son ascension en lui fournissant les ressources humaines dont il avait besoin. Les agents d'affaires ordinaires que Desjardins a trouvés dans la F.T.Q.-Construction n'étaient certainement pas en mesure d'exécuter les basses œuvres qu'il estimait nécessaires pour juguler l'opinion des membres,

inoculer la corruption dans l'organisme syndical et établir sa dictature.

La formation traditionnelle des représentants syndicaux ne leur apprend pas ces méthodes. Force lui était donc de leur substituer des gens plus "efficaces", corruptibles et encore mieux, corrompus: c'est-à-dire, des hommes comme lui. Ce genre de recrues, il ne pouvait les dépister que dans la pègre. En ce sens, au moins, le "milieu" lui fut indispensable.

On devine aussi quelles frayeurs salutaires la connaissance de ses relations avec le monde interlope devait inspirer à ceux qui traitaient avec lui. Rien de plus efficace, pour raffermir la foi chancelante d'un agent d'affaires ou persuader un syndiqué de la C.S.N. d'adhérer à la F.T.Q. ou amener un patron à composition que les rumeurs, souvent fondées, à propos de râclées ou de sabotages attribués à son influence occulte.

On n'ose imaginer la contrepartie exigée par les gens du milieu. Chose certaine, Desjardins était pour eux une porte ouverte sur le syndicalisme québécois.

S'il a bénéficié de l'appui des forces de la nuit, le roi de la construction a également reçu, dans une certaine mesure, l'aide des puissances qui s'affichent au grand jour.

Globalement, les patrons n'ont pas offert de véritable résistance à ses menées. Individualistes avant tout, ils ont souvent cherché à s'entendre isolément avec lui, donnant ainsi aveuglement dans son piège favori; rien ne servait mieux ses intérêts que le manque de solidarité entre employeurs. Pour les diviser davantage, il suscitait des rivalités morbides entre leurs associations représentatives. Il s'amusait à dresser leurs représentants les uns contre les autres. L'ASECQ, sous l'influence de son directeur-général, M. Jean LeBon, avait tendance à traiter séparément avec Desjardins. L'inconvenance des procédés utilisés par M. LeBon est allée jusqu'à encourager Desjardins à exercer des représailles contre une association patronale rivale qui refusait, contrairement à l'ASECQ, de payer des taux de salaire supérieurs à ceux du décret.

Trop d'employeurs, désespérant de la protection de la loi, ont cédé au chantage. Plusieurs ont commis l'indignité de verser des pots-de-vin.

En entrant dans les desseins des officiers syndicaux corrompus et acceptant de traiter avec eux, ces entrepreneurs encourent une grave responsabilité. Plusieurs sont devenus les complices du système. Chaque fois qu'un employeur versait un dollar en pot-de-vin, il contribuait à propager la corruption et asseoir l'empire de André Desjardins.

Une chose nous a intrigués, tout au long de nos travaux : c'est la curieuse attitude que beaucoup de gens avaient envers M. Desjardins. Plus exactement, une attitude en grande partie faite de respect. Au terme d'une étude attentive des mémoires, des dépositions, des pièces et de tout ce que nous avons pu lire, une impression définitive se dégage : ce que beaucoup de gens ont respecté chez lui, c'est la force qu'il incarnait.

Les salariés, pour leur part, voyaient en lui leur champion, capable de mater les employeurs et de leur arracher le plus de salaires possible. C'est cette image-là que Desjardins tentait de projeter. Il ne se souciait pas d'éducation syndicale. Il simplifiait autant que possible les négociations, axant ses revendications sur les salaires. Les rapports qu'il daignait faire aux syndiqués avaient l'avantage de ne pas requérir d'explications trop savantes.

Il avait bien perçu la psychologie des employeurs ; il pratiquait avec eux, à l'état pur, un syndicalisme d'affaires. Plus familiers avec les questions d'argent qu'avec les aspects idéologiques souvent revêtus par les négociations avec la C.S.N., les employeurs ont pu finalement s'imaginer que Desjardins était quelqu'un avec qui on pouvait s'entendre. D'autant plus qu'ils sentaient du muscle derrière ses demandes salariales. Ils savaient surtout qu'une chose réglée avec André Desjardins l'était définitivement. Il n'y avait pas lieu de craindre la remise en question par les syndiqués des accords conclus avec lui. On était sûr, en tout cas, qu'il n'abuserait pas de la consultation.

Certains hommes politiques ont eu des réactions analogues. Au moment de mettre en chantier les plus grands travaux de construction jamais entrepris au Québec, il fallait s'assurer du concours syndical. Avec qui traiter ? Avec le plus fort, c'est-à-dire, André Desjardins. Ne pouvaient pas douter de sa toute-puissance ceux qui l'ont vu à l'œuvre, le

24 mars 1971, faisant irruption, avec une trentaine de fiers-à-bras, dans l'enceinte où siégeait une Commission parlementaire. On était en train d'étudier un projet de règlement que la F.T.Q. n'agréait pas. Dans le tumulte, des syndiqués de la C.S.N. furent roués de coups: André Desjardins lui-même pourchassait en hurlant le président de la C.S.N., le tout sous les yeux des députés impuissants. Ce chahut indescriptible fit suspendre les travaux de la Commission, qui ne tint plus jamais aucune séance. Les manifestants se retirèrent ensuite, non sans endommager quatre voitures de députés, garées à la porte du Parlement. Desjardins et ses hommes ne furent jamais inquiétés à la suite de ces événements.

Pareille immunité est d'autant plus étonnante que la loi de la législature définit comme une infraction punissable d'un emprisonnement n'excédant pas un an, le fait de "molester, menacer ou tenter de violenter ou d'intimider un député."

En vertu des règlements de l'Assemblée Nationale, n'importe lequel député peut mettre la procédure en branle en saisissant l'Assemblée d'une motion qui propose l'émission d'une ordonnance de comparution contre le prévenu. Si l'Assemblée agréée la motion, c'est elle qui statue sur la culpabilité et impose la sanction, sans appel.

Or, aucun député n'a soulevé l'affaire. On regrette de constater que le Parlement tout entier a souffert, sans mot dire, de la part de Desjardins et de ses voyous, une grave atteinte à sa liberté de siéger. Après cela, qu'est-ce qui pouvait empêcher Desjardins de bafouer les libertés syndicales de simples travailleurs ?

Nul doute, par conséquent, que si quelqu'un était assez fort pour faire régner la paix syndicale à la Baie James et empêcher toute grève pendant 10 ans, c'était André Desjardins. Il était donc l'homme à voir.

Mais, une fois l'interlocuteur choisi, comment lui faire accepter un régime syndical qui excluait le droit de grève pendant dix ans ? En lui offrant le monopole, c'est-à-dire, encore plus de pouvoir. Un employeur ordinaire n'aurait pas raisonné ni agi différemment. L'ennui, c'est que Desjardins était peut-être aussi habile que puissant. Après avoir entendu les propositions de MM. Paul Desrochers et Roland Giroux

et accepté, pendant un certain temps, de jouer le jeu d'une négociation avec les comités de travail issus des premières discussions, il cherche le moyen d'obtenir le monopole, si convoité, sans sacrifier le droit de grève.

Ce sera la loi 9. Tout en poursuivant du bout des lèvres ses pourparlers avec la S.E.B.J. et l'Hydro-Québec, il signe une convention collective avec un groupe d'employeurs. Mais elle n'a aucune existence en vertu de la loi. Afin de la légaliser, il dresse devant le Ministre du Travail le spectre d'une grève générale — qui aurait été légale, pour changer.

L'Assemblée Nationale adopte la loi 9 qui permet, en pratique, à André Desjardins, d'imposer à tous les travailleurs de la construction, syndiqués ou non avec la F.T.Q., la convention collective qu'il vient de signer et toutes celles qu'il voudra bien conclure par la suite. Il n'a plus qu'à rompre le simulacre de négociations engagées sur l'autre front; elles sont devenues inutiles; il a obtenu ce qu'il voulait du Gouvernement, sans rien donner.

La nécessité de se faire élire est une autre réalité du pouvoir politique. Desjardins, qui peut facilement mobiliser des gens actifs et débrouillards, est un atout majeur dans l'organisation d'une campagne électorale. Il le sait et n'en fait pas mystère. Le chef de Cabinet du Ministre du Travail, M. Jacques Laurion, requiert ses services durant la campagne d'octobre 1973, pour remplir une salle, à Saint-Jérôme, où l'honorable Jean Cournoyer doit prononcer un discours électoral.

Lors des élections complémentaires du Duplessis, en octobre 1972, M. Paul Desrochers constate, en arrivant à Sept-Îles, que des supporters libéraux ont été ennuyés par les partisans d'une formation adverse. Ayant appris que M. Desjardins est descendu dans le même hôtel, il lui demande son aide pour faire régner la paix électorale. André Desjardins accepte de faire son possible. Le midi même, les deux hommes avaient dîné ensemble au Garrison Club, à Québec, pour engager des discussions sur le projet de la Baie James. M. Desrochers avait sollicité le concours de M. Desjardins pour faire régner, cette fois-ci, la paix syndicale sur le chantier.

Le moins qu'on puisse conclure de ces deux démarches de M. Desrochers, c'est qu'il avait, ce jour-là, une haute idée de la polyvalence des talents pacificateurs de M. Desjardins. Nous ne rejetons pas non plus l'idée qu'il existe un lien entre les services rendus par André Desjardins et les instructions que M. Yvon Bergeron déclare avoir reçues de M. Desrochers, à l'effet de ne pas "maganer" la F.T.Q.-Construction.

Il n'y a pas uniquement ceux qui sollicitent son appui. Un autre, au moins, l'a pressé de s'abstenir de faire campagne contre lui.

À quelques jours des élections d'octobre 1973, André Desjardins lui-même se targue, auprès de M. Laurion, d'avoir repoussé une demande de M. Robert Burns. Telle qu'elle est rapportée, la démarche visait à faire retirer du comté de M. Burns les "gars" dépêchés contre lui par le roi de la construction.

La discrétion est une autre de ses qualités. Mais, pour que ceux qui en bénéficient la savourent davantage, il sait la faire précéder d'inquiétudes propres à lui ménager ensuite de généreux sentiments de reconnaissance.

Séjournant en Haïti, l'automne dernier, il confie à deux journalistes que s'il décidait de divulguer certaines choses, "des patrons, des ministres et d'autres seraient éclaboussés" ou "rêveraient de quitter le Québec". Trois mois plus tard, à la barre des témoins, il choisira de se taire, sans doute à la grande déception des travailleurs dont il avait dû éveiller la légitime curiosité.

Il accusera bien un patron de lui avoir offert un pot-de-vin. Mais, vérifiant le bien-fondé de l'assertion, la Commission découvrira simplement une démarche rocambolesque dont M. Desjardins a dû être le premier à rire, à l'époque. Au surplus, le seul témoin à charge cité par M. Desjardins, en l'occurrence M. Guy Dumoulin, président du Conseil Provincial des Métiers, le contredira sur un aspect essentiel de l'affaire.

Mais à tous les autres, ministres, députés ou fonctionnaires, il jurera n'avoir rien à reprocher. On peut donc tou-

jours se fier à André Desjardins pour ne pas ternir inutilement les réputations.

C'est sûrement l'une des raisons pour lesquelles beaucoup de représentants syndicaux, de gens du milieu, de patrons et même d'administrateurs publics ont voué un culte à l'homme fort de la F.T.Q.-Construction.

Tragique méprise aussi de ceux qui ont pu voir en lui un chef syndical rassurant pour la sécurité de l'État.

Au contraire, André Desjardins, fort des abdications qu'il a successivement provoquées en différents milieux, était devenu un danger pour l'État et une nuisance pour notre société aussi bien que pour le syndicalisme. Il a miné l'autorité de l'État, bafoué la loi et éclaboussé la F.T.Q. par sa conduite. Un tel homme ne doit plus jamais exercer de fonction syndicale.

On peut également s'interroger sur la tolérance que certains hauts personnages de la F.T.Q., surtout le président Louis Laberge, ont manifestée à l'endroit du directeur du Conseil Provincial des Métiers.

M. Laberge savait ou ne savait pas.

Dans le premier cas, s'il ne détenait pas le pouvoir direct de destituer André Desjardins et ses affidés, n'avait-il pas le devoir de dénoncer leurs comportements indignes ? Nul doute que tous les syndiqués honnêtes de la F.T.Q., qu'ils soient de la construction ou de secteurs différents, lui en auraient été reconnaissants.

Dans le deuxième cas, il faut s'inquiéter d'un tel aveulement et d'une telle méconnaissance des hommes.

D'une façon ou d'une autre, le silence de la F.T.Q. s'est interprété comme une caution. De la part de la plus grande centrale ouvrière du Québec, cela ne pouvait qu'accroître le pouvoir de Desjardins.

Monsieur Laberge avait pourtant retrouvé la voix, au lendemain du vandalisme sauvage de Yvon Duhamel à LG-2.

Loin de blâmer les représentants du local 791, il les disculpe en niant la véracité des "accusations" et de "tous les péchés d'Israël qui leur sont imputés, ajoutant même: "je

mettais (sic) ma tête au jeu qu'ils sont loin d'être aussi coupables qu'on le présumait".

Après les révélations de notre enquête, il faut bien conclure que M. Laberge a perdu son pari. Il ne lui reste plus qu'à espérer que les travailleurs ne lui demanderont pas d'acquitter la gageure.

Une épuration nécessaire

M. Desjardins, lui, a pris les devants en remettant sa démission, en novembre dernier.

Mais, nous avons appris avec stupeur, dès après la clôture de nos audiences publiques, qu'il s'apprêtait à revenir à la surface, à la tête d'un regroupement de métiers mécaniques. Il a compris que cette position de repli lui mettrait quand même entre les mains le fer de lance des métiers de la construction. Sans consulter les syndiqués et avec l'aide des complices qu'il a laissés en selle derrière lui, il jette ainsi les bases d'un nouvel empire.

L'intérêt public exige qu'il en soit empêché.

Mais comment ? Il ne faut pas compter sur le jeu de la démocratie syndicale : elle est au point mort. Reste l'intervention de l'État. La situation est d'une gravité telle que certains ont cru devoir suggérer l'adoption d'une loi d'exception frappant André Desjardins d'interdit. On doit résister à cette tentation. Une telle solution, outre qu'elle serait grosse d'abus plus graves encore que celui qu'on veut maintenant réprimer, serait au demeurant inefficace.

L'adoption d'une loi d'exception dirigée contre un individu est un aveu d'impuissance. Une fois entré dans cette voie, on risquerait de ne plus en sortir. Le précédent risquerait de justifier dans l'avenir toutes sortes d'interventions discriminatoires.

D'ailleurs, l'exclusion du seul André Desjardins n'extirperait pas le mal à sa racine. Il est triste de constater que, d'une certaine façon, cet homme a fait œuvre durable. D'abord, plusieurs de ses élèves restent en place. Il n'y a aucun doute que des dauphins se tiennent prêts à prendre la relève, dans la lignée du maître. Le roi est mort, vive le roi.

Par contre, il existe, quelque part dans les structures des unions des plombiers, des opérateurs et des électriciens, des gens honnêtes, énergiques et dévoués aux véritables intérêts des travailleurs. Ce sont eux qui devront, le plus tôt possible, prendre en mains les destinées de ces locaux. Mais, les choses étant ce qu'elles sont, après le passage de M. Desjardins, il n'est pas permis d'espérer que le bon grain se sépare immédiatement de l'ivraie.

Deuxièmement, c'est le contrôle de la base et l'épanouissement des libertés syndicales qui, seuls, pourront faire dans ces locaux le ménage qui s'impose. Une intervention extérieure, celle de l'État, est nécessaire pour réunir à nouveau les conditions propres à cette renaissance. C'est la mise en tutelle.

Le roitelet des ascenseurs

Elle s'impose d'une façon tout aussi impérative pour l'Union Internationale des Mécaniciens d'ascenseurs. Dès avant notre enquête, ses nombreux abus avaient provoqué l'intervention de l'État.

Ce local est sous la férule de son gérant d'affaires, M. Warner Baxter, qui s'est taillé, dans le domaine des ascenseurs, un fief que personne n'ose lui contester. Il échappe même à l'emprise du Conseil Provincial des Métiers. Il refuse de reconnaître la loi 290 et le décret de la construction, édictant ses propres lois et s'évertuant, à l'instar d'André Desjardins, à construire un État dans l'État.

Son décret à lui est une entente conclue à l'échelle canadienne (Canadian Standard Agreement) entre les syndicats internationaux et un groupe de compagnies multinationales. Elle prévoit des modalités différentes de celles du décret et stipule des salaires supérieurs. Tous les moyens sont bons pour soumettre à cette convention les employeurs dissidents. Les ralentissements de travail sont poussés aux limites de l'absurde. La livraison de la très grande majorité des immeubles importants construits au Québec au cours des dernières années a été retardée de plusieurs mois par les moyens dilatoires des lieutenants de Baxter. L'augmentation des coûts a pris des proportions nettement alarmantes. Le

même ascenseur, installé à Toronto, coûte de 50 à 60% plus cher à Montréal. La différence est attribuable à l'irresponsabilité et au banditisme des méthodes de Warner Baxter.

En décembre 1972, Armour Elevator était en train d'installer des ascenseurs à Place Dupuis. À cause des ralentissements et d'une grève illégale décrétés par Baxter, les travaux retardent au point de faire perdre patience aux propriétaires qui résilient le contrat de Armour et l'adjugent à un concurrent. Le 6 décembre, Denis Goulet, officier de l'entrepreneur évincé, rencontre Warner Baxter et l'informe des malheurs de sa compagnie. Le syndicaliste se fait rassurant: "Sois sans inquiétude... il y a des façons d'arrêter un contrat, c'est en cassant le matériel et en faisant mal aux gens".

Il lui annonce que cela est sur le point d'arriver, fixant même la date: 11 décembre 1972. Quelques jours plus tard, Goulet reçoit un appel anonyme. Les seuls mots prononcés sont: "Work completed".

Effectivement, le 11 décembre 1972, alors que la compagnie Labadie, successeur de Armour, tentait de terminer les travaux à Place Dupuis, deux groupes de fiers-à-bras (environ 25 hommes en tout) mobilisés par le local 89, firent irruption sur les lieux, en plein jour, durant les heures d'affaires. Les voyous bousculent les gens, distribuent les coups à droite et à gauche, s'en prennent, à l'aide de barres de fer, aux employés de Labadie et tentent de saboter ascenseurs et escaliers mobiles. Bilan: cinq blessés et \$25,000.00 de dommages.

Denis Goulet est assigné comme témoin à une pré-enquête tenue à huis-clos. Il rapporte sous serment les déclarations "prémonitoires" de Baxter. Le lendemain, Baxter l'appelle: il est au courant de son témoignage. Les deux hommes se rencontrent le même jour au bureau du gérant d'affaires qui, sachant que Goulet devait encore témoigner à une enquête préliminaire, lui dit d'un ton non-équivoque: "La mémoire est une faculté qui oublie", pour finalement conclure: "Tu t'en souviens plus".

Quelques semaines plus tard, Goulet dépose à l'enquête préliminaire et refuse de réitérer sa version concernant les

propos incriminants que lui avait tenus Baxter avant le saccage.

La violence est aussi naturelle à Baxter et, peut-être, aussi nécessaire que l'oxygène. C'est le genre d'homme qui, au cours d'une conversation avec une personne qu'il cherche à intimider, laissera inopinément tomber cette définition d'un puits d'ascenseur: "It's a long hatchway" (c'est une fosse profonde).

Nous pourrions rapporter d'autres cas de violence; nous n'en citerons qu'un dernier.

MM. Raymond Burkhardt et Robert Warnock sont respectivement surintendants de Dover Turnbull Elevator et Otis Elevator. Comme leurs compagnies refusaient d'appliquer la convention Armour, ils ont tous deux reçu de nombreuses menaces. Les choses s'enveniment et la tension monte. Le 9 mai 1973, leurs chalets du lac Lesage et de l'Île-aux-Chèvres sont incendiés.

La journée même, la police intercepte deux appels téléphoniques: l'un provenant de la taverne Claude, adressé au bureau de l'Union des mécaniciens d'ascenseurs; l'autre, d'origine inconnue, adressé à la même taverne.

La transcription des deux conversations ne laisse pas subsister de doute. Dans la première, un homme de main fait rapport à Chuck Canning, adjoint de Baxter, et à une autre personne du local, de l'incendie de l'un des deux chalets. Tous les détails y sont: l'essence projetée à l'intérieur du chalet, l'allumage, l'explosion, le garage laissé intact. C'est une narration claire et vivante de l'incendie du chalet de Robert Warnock. Voici un passage significatif:

"1: *No, not, no, ha, ha, no, no, no we light it hey, we drenched everything and then we light it on the way out, ha, hey, ha, ha, and we didn't expect a big explosion, because all the windows are closed hey.*

2: *Eh hun.*

1: *Ha, ha, ha, you could have heard that all over the fucken city, ha, ha.*

2: *O.K.*

Le système et ses appuis

1: *That's what made me fall down the stairs ha, ha, ha.*

2: *Ha, ha, ha, O.K.*

1: *O.K. man.*

2: *That's enough on this phone.*

1: *So I'm gonna tell you one thing, ha, you're gonna really like that one, I hope the other one goes through tonight.*

2: *Is it supposed to ?*

1: *It's supposed to."*

Le deuxième appel est fait le même jour par Kevin Duffy qui demande un certain Allen Taylor, à la taverne Claude. Cette fois, il est question de l'incendie du deuxième chalet. Laissons parler l'extrait suivant:

"U.M.: *Good afternoon, Claude Tavern.*

K: *Is Allen Taylor there please ?*

U.M.: *One moment please.*

A: *Hello.*

K: *Hello, it's Kevin, Allen.*

A: *Yeah, we just come back from the other place.*

K: *Where ?*

A: *We went to check on, you know that the boat man got back and everything.*

K: *Yeah.*

A: *And eh, we watched it, it . . . right to the ground.*

K: *Yeah, I just came home there, and I seen some of it . . .*

A: *So everything went off fucken better than planned.*

K: *Good.*

A: *A-I my friend.*

K: *O.K."*

On voit jusqu'où vont les méthodes des adjoints de Warner Baxter.

Ce dernier est d'autant plus dangereux qu'il exerce une emprise totale sur les effectifs du local. Il en contrôle l'accès

d'une façon parfaitement discriminatoire et en fonction de ses seuls critères. Entre autres injustices, la proportion de membres francophones n'atteint pas 10%. C'est pourquoi une révélation nous a singulièrement surpris: par une lettre émanant d'un sous-ministre du Travail, le Gouvernement a confié, le 27 juin 1972, à nul autre que Warner Baxter le soin de dispenser des cours et faire subir leurs examens de qualification aux futurs mécaniciens d'ascenseurs. Le geste, en plus d'être illégal, constitue une abdication pour le moins complaisante de pouvoirs ministériels en faveur du dernier homme à pouvoir les exercer honnêtement. C'était mettre entre les mains de Baxter l'ultime instrument d'oppression; pis encore, l'octroi de ce pouvoir lui conférait une respectabilité que peu de gens lui reconnaissent.

Pour tous ces motifs, nous n'hésitons pas à conclure à l'assujettissement du local 89 à la même tutelle que celle des plombiers, électriciens et opérateurs de machinerie lourde.

Nous sommes conscients de la mauvaise presse que les tutelles se sont méritées par leur inefficacité notoire. La preuve nous en a fait voir de belles en cette matière.

Songons qu'après le saccage de LG-2, le Conseil des Métiers a imposé André Desjardins lui-même comme tuteur du Local des Opérateurs de Machinerie Lourde. Soit quelque chose comme l'aveugle venant à la rescousse du borgne ! . . . Il n'est pas étonnant que l'un de ses premiers gestes d'épuration ait été de distribuer une somme additionnelle de \$10,000.00 aux cinq condamnés de Mirabel, en excédent des \$65,000.00 déjà versés. "Quis custodiet custodientes ?"

Une autre forme de tutelle a été celle de M. Lucien Saulnier, nommé par le Ministre du Travail administrateur provisoire de la Commission de l'Industrie de la Construction.

Rien n'est sorti des visites sporadiques qu'il a faites aux bureaux de la C.I.C. et des lettres éparses qu'il a adressées au Ministre.

Tous connaissent la tutelle mise en place pour mettre de l'ordre dans le panier de crabes de l'industrie des ascenseurs.

L'organisme est constitué de trois personnes, présidées par M. Yves Dubé. Certaines nominations qu'on y a faites

et les conceptions étranges que deux tuteurs se faisaient de leur rôle ont voué, dès l'origine, l'entreprise à l'échec.

Le président commence par devoir attendre un mois avant d'obtenir des fonctionnaires "une chaise pour s'asseoir" et trois mois additionnels avant de pouvoir s'installer dans des bureaux convenables. Très vite, le tuteur Léo Moore se trouva coincé dans une situation intenable, étant lui-même membre du local 89, contre lequel il était appelé à prendre des décisions énergiques. Il enregistra plusieurs abstentions et vota même à l'occasion contre les décisions destinées à réprimer les abus du local de Warner Baxter. Il finit par démissionner, cinq mois après sa nomination.

L'autre membre de la tutelle était M. Guy Lapointe, sous-ministre adjoint au Ministère du Travail. Il avait ceci de particulier qu'il refusait d'appliquer le décret. À preuve, ce propos rapporté par le résident Yves Dubé:

"Il m'a répondu: si on est pour appliquer le décret, moi je résigne . . ."

En fait, M. Lapointe ne voulait pas que ses deux collègues et lui agissent comme tuteurs, mais plutôt comme médiateurs.

Enfin, il y a la super-tutelle instituée par la Fédération des Travailleurs du Québec sur la F.T.Q.-Construction. Au cours d'une conférence de presse qu'il donnait après sa nomination, le tuteur, M. Fernand Daoust, a affirmé qu'il avait d'immenses pouvoirs. Et le 12 décembre 1974, comparaisant devant cette Commission, il annonçait un grand nettoyage, affirmant spécifiquement qu'il n'y avait pas de place dans les rangs de la F.T.Q. pour des gens qui se sont livrés "à du "shylock".

Près de six mois se sont maintenant écoulés depuis l'entrée en fonction de M. Daoust. Les départs se sont à peu près limités à celui de Monsieur Raynald Bertrand, qui s'apprête sans doute à faire un retour en force, dans le sillage d'André Desjardins.

Cette Commission ne s'est pas expliquée pourquoi, par exemple, le boxeur-prêteur usuraire Claude Labonté était toujours, aux dernières nouvelles agent d'affaires du local

des électriciens. Elle a posé la question à M. Louis Laberge, lors de sa comparution du 4 mars dernier. La réponse a été claire; elle fait comprendre les piètres résultats de la tutelle: ni le président de la F.T.Q. ni le tuteur n'a le pouvoir de destituer Labonté.

Il est donc manifeste qu'il n'y a jamais eu de véritable tutelle imposée à qui que ce soit.

Il est temps que cela se fasse, pour le plus grand bien du syndicalisme et de la collectivité.

EN CONSÉQUENCE, NOUS RECOMMANDONS:

- 25 — La mise sous tutelle, par loi spéciale, pour une période de trois ans, des locaux des électriciens (1677), des plombiers (144), des opérateurs de machinerie lourde (791) et des mécaniciens d'ascenseurs (89);
- 26 — La suspension, pour la durée de la tutelle, des pouvoirs des exécutifs des locaux et l'attribution aux tuteurs de la gestion et de la direction des syndicats;
- 27 — La nomination, pour toute la durée de la tutelle, de trois tuteurs, dont un président, prenant leurs décisions à la majorité absolue, au sein d'un conseil d'administration qu'ils forment;
- 28 — L'octroi aux tuteurs, en plus des attributions d'usage, des pouvoirs:
 - a) d'apporter à la constitution ou aux statuts administratifs du syndicat des changements propres à assurer une direction plus efficace ou à favoriser le progrès général du syndicat, en s'assurant de la participation des travailleurs;
 - b) de révoquer ou suspendre tout administrateur, dirigeant ou employé du syndicat et leur nommer des remplaçants et fixer le traitement à payer à toute personne ainsi nommée;
 - c) de poursuivre ou être poursuivis en justice au nom du syndicat en toute circonstance où le syndicat peut poursuivre ou être poursuivi en justice;
 - d) d'instituer des programmes d'éducation syndicale auprès des membres;

- e) de recourir à tous les moyens nécessaires pour promouvoir l'épanouissement d'une véritable vie syndicale au sein de ces locaux;
 - f) d'assurer la formation de nouveaux agents d'affaires et délégués de chantier et le perfectionnement de ceux qui resteront en place;
 - g) de surveiller l'application du décret ou de la convention collective;
 - h) de faciliter la reprise des activités de nouveaux exécutifs démocratiquement élus;
 - i) de préparer à cette fin l'élection, dans les derniers mois de la tutelle, par scrutin secret contrôlé par eux, de nouveaux membres formant les exécutifs des quatre locaux, de façon telle qu'ils puissent prendre la relève à l'expiration des trois années;
 - j) de former des comités de négociations;
 - k) de nommer des comités chargés de consulter les membres des locaux sur leurs revendications et acheminer les résultats de ces consultations aux comités de négociations;
- 29 — L'attribution aux tuteurs de l'immunité complète pour tous les actes posés de bonne foi dans l'exercice de leurs fonctions.

7

Le
contremaître:
un homme sandwich

Il est tout à fait normal qu'au chantier de construction, l'employeur ait un représentant dont le rôle consiste à diriger les travaux, à protéger et à appliquer les droits de gérance. Cette personne est habituellement désignée sous le nom de contremaître ou surintendant.

Le décret relatif à l'industrie de la construction dans la Province de Québec crée une sorte d'employé que le législateur qualifie de "contremaître-salarié", à son article 1.01 (d).

"Contremaître-salarié": — le salarié, désigné expressément par l'employeur, qui a habituellement sous ses ordres des chefs d'équipe ou des salariés, mais qui n'a pas le pouvoir d'embaucher, ni de congédier.

Le décret, à son article 1.01 (a), crée aussi la fonction de "chef d'équipe": —

"Chef d'équipe": — tout salarié qui, à la demande expresse de l'employeur, dirige et surveille un groupe de salariés et dont les fonctions de direction ne sont pas prévues aux définitions de métiers et d'emplois; il n'a pas le pouvoir d'embaucher, de congédier ou d'imposer des mesures disciplinaires.

Ces deux définitions excluent ainsi tout représentant de l'employeur ayant le pouvoir d'embaucher ou de congédier.

Pour exécuter les travaux prévus au décret, le "contremaître-salarié" doit recevoir une prime de \$0.50 l'heure, et le "chef d'équipe" une prime de \$0.25 l'heure, outre le salaire effectif de leur métier ou de leur emploi. Ce sont les articles 24.04 (1) et 24.03 (1) du décret qui y pourvoient.

Règle générale, dans toute industrie, le véritable contremaître relève uniquement de la direction d'entreprise. Il est le mandataire de l'employeur pour concrétiser les droits de gérance vis-à-vis l'employé. Il participe donc immédiatement à la direction et à la gestion de l'entreprise. Par ailleurs, dans l'industrie de la construction, le décret a créé un nouveau type de contremaître: ses pouvoirs sont restreints puisqu'il ne peut exercer tous les pouvoirs afférents aux droits de gérance. Son autorité est limitée puisqu'il ne peut ni embaucher, ni congédier.

Bien plus, le "contremaître-salarié" doit être et demeurer membre en règle de l'une ou l'autre des associations syndicales représentatives de son choix. Cette obligation est prévue à l'article 7.01 du décret de la construction. Il s'agit donc d'une exigence particulière imposée au "contremaître-salarié", exigence que l'on retrouve rarement dans les autres industries.

Si l'on examine la description de la tâche et du "chef d'équipe" et du "contremaître-salarié", l'on constate que ce dernier n'est rien d'autre qu'un chef d'équipe mieux rémunéré.

Aux chantiers de construction du Québec, le véritable représentant de l'employeur est le contremaître et/ou le surintendant. Dans certains gros chantiers, s'intercale parfois entre les deux, un contremaître-général qui n'a pour rôle que d'alléger les tâches du surintendant.

De toute évidence, le contremaître, le contremaître-général et le surintendant participent à la gérance d'une entreprise, à ses droits et obligations, puisqu'à toutes fins pratiques, ils sont les mandataires, soit du client soit du maître d'œuvre, au chantier.

La tradition et la pratique veulent, en outre, que les titulaires de ces trois niveaux de gérance n'effectuent pas de travaux manuels dans les chantiers, sauf aux fins de formation, de démonstration ou d'essais.

Les témoignages nous apprennent que le contremaître, et quelquefois le surintendant, ont souvent été forcés de se syndiquer, de payer des cotisations et, de façon générale, de se plier aux statuts de l'union à laquelle ils ont adhéré.

Il est de commune renommée que l'union a souvent imposé aux employeurs le choix de contremaîtres, contremaîtres-généraux et même de surintendants. Le cas de M. Roger Duclos, imposé au chantier du Mont-Wright par André Desjardins, en est un exemple frappant. Inversement, toujours au Mont-Wright, la même union a déjà refusé d'agréer un contremaître-général, nommé par l'employeur, parce que ce contremaître-général ne lui plaisait pas.

Conséquents avec eux-mêmes et logiques jusqu'au bout, certains chefs syndicaux ont déjà exigé qu'un contremaître-général d'un employeur, pour changer de chantier, obtienne l'autorisation de l'union à laquelle il payait ses contributions.

La même exigence a été présentée au chantier du Mont-Wright, mais cette fois-ci, chez les électriciens.

Ces mêmes unions ont enfin exigé le paiement de taux de salaire, déterminés par eux, à ces représentants d'employeurs, le tout sous la menace de violences ou de ralentissements de travail.

Les témoignages révèlent également que cette double subordination exigée, soit d'un contremaître, d'un contremaître-général ou d'un surintendant, a eu comme conséquence que le syndicat peut diriger les faits et gestes des contremaîtres, imposer ses conceptions, les mettant perpétuellement en situation de conflit. Dans certains métiers, les tout-puissants délégués de chantier, alors qu'ils doivent, par exemple, s'absenter du chantier, sont à toutes fins pratiques, remplacés par les contremaîtres et vice-versa. Les contremaîtres sont de plus souvent forcés d'exécuter les ordres des délégués de chantier car ceux-ci les menacent continuellement de les traduire devant le Comité de discipline de l'union.

Il règne donc tant chez les syndiqués que chez les employeurs, une confusion anormale, incompréhensible et qu'il faut corriger pour que les droits et obligations des parties en présence soient bien délimités et respectés. D'abord, la Commission estime que le contremaître, ou un contremaître général, ou un surintendant, participe aux droits de la gérance et qu'il relève uniquement de l'employeur. Mandataire de l'employeur, il lui est impossible de jouer à la fois sur les deux tableaux. S'il est appelé à cause de la fidélité qu'il doit, d'une part, à son employeur, et d'autre part à son union, à prendre une décision où il se dédouble, il est évident alors que son jugement peut être imprécis et l'amener à des conclusions qui différeraient si ce même personnage n'avait pas à choisir continuellement entre cette double fidélité.

C'est en effet le contremaître qui fait les mises à pied lorsqu'elles s'imposent. Il doit, suivant le décret ou les règlements, imposer certaines mesures disciplinaires, répartir équitablement les tâches et veiller à la qualité du travail. Somme toute, il dirige les opérations et doit voir à leur réalisation. Il est aussi au chantier l'unique représentant de

l'employeur, ayant pouvoir de régler les conflits de travail à tous les niveaux.

Dans le contexte des fonctions ci-haut mentionnées, il semble impossible que le représentant de l'employeur (contremaître, contremaître-général, surintendant) fasse partie de la même unité de négociation et soit membre du même syndicat que ses subordonnés. Il n'est toutefois pas exclu dans l'esprit de la Commission que les contremaîtres puissent se doter, s'ils le jugent à propos, d'une organisation distincte de celle des subordonnés qu'ils dirigent, organisation dans laquelle ils pourraient défendre leurs intérêts.

Le contremaître se doit d'être d'abord et avant tout le représentant de l'employeur à qui il revient de le nommer. A ce titre, la pensée de la Commission rejoint la jurisprudence issue de l'application du Code du Travail (Ch. 141 des Statuts du Québec 1964 et ses modifications), jurisprudence qui a déjà analysé la fonction de contremaître.

La Commission estime que le décret ne doit plus comprendre que la fonction de chef d'équipe alors que la fonction de "contremaître-salarié" crée un dédoublement des tâches qui porte à confusion. Les parties, employeurs comme employés, ont intérêt à préciser les rôles respectifs des responsables du chantier. C'est uniquement en agissant ainsi qu'il deviendra possible d'envisager toutes sortes de moyens et de possibilités de collaboration, d'instruments de participation des uns et des autres, bénéfiques tant pour l'entreprise que pour le sain climat de travail qui doit y prévaloir.

La Commission considère qu'on doit exclure du décret tous les représentants de l'employeur au chantier.

La Commission juge qu'ainsi on pourra pallier les conflits d'intérêts et améliorer les conditions de travail au chantier.

EN CONSÉQUENCE, LA COMMISSION RECOMMANDE:

- 30 — La fonction de "contremaître-salarié" doit disparaître du décret.
- 31 — La fonction de contremaître relève de la direction et, en conséquence, c'est à l'employeur que la nomination est réservée.

Le contremaître: un homme sandwich

- 32 — Le contremaître reste exclu de l'unité de négociation.
- 33 — Le contremaître, contremaître-général, ou surintendant, mis à pied à ce titre, recouvre immédiatement son droit au service de placement de la construction, sans perte de droits.

8

Les structures et la démocratie patronale

Les témoignages présentés à la Commission, les mémoires des diverses parties représentatives, ainsi que les études de différents spécialistes, prouvent que le système de relations industrielles de l'industrie québécoise de la construction présente de nombreux défauts.

Cependant, il y a un vice qui n'a pas attiré beaucoup l'attention et qui a pour effet de démontrer l'incohérence, le cloisonnement et la faiblesse des structures patronales dans cette industrie.

La Commission met en lumière cette situation parce qu'elle est convaincue que tout système efficace de relations industrielles doit être fondée sur l'égalité et le respect mutuel capables d'assurer le bien-être de leurs membres et de la collectivité.

La première des constatations que fait la Commission sur le milieu patronal, c'est sans doute que le côté patronal est représenté à la table des négociations par six associations extrêmement différentes et souvent même opposées les unes aux autres à cause de leur composition respective ou de leurs objectifs.

Ces associations sont la Fédération de la Construction du Québec, l'Association de la Construction de Montréal et du Québec, l'Association des Constructeurs de Routes et Grands Travaux du Québec, l'Association Provinciale des Constructeurs d'Habitations du Québec, la Corporation des Maîtres-Électriciens du Québec, la Corporation des Maîtres-Mécaniciens en Tuyauterie du Québec, ces deux dernières se sont regroupées tout récemment sous le nom de l'Association des Sous-Entrepreneurs en Construction du Québec. La Commission constate que ces associations poursuivent chacune de leur côté des objectifs très divergents, soit en matière de relations ouvrières, soit dans d'autres domaines.

Elles ont été en proie, au cours des quatre ou cinq dernières années, à des rivalités souvent farouches pour le recrutement des membres. Il convient de noter aussi que les associations patronales n'ont jamais réussi à faire l'unanimité, au cours des négociations qui se sont déroulées sous l'empire de la loi actuelle.

La division et les divergences d'intérêts se sont surtout manifestées par les difficultés suivantes:

La désunion des employeurs à la table des négociations, à la C.I.C., et devant les organismes et les situations que les associations patronales devaient affronter ensemble. Les associations patronales confondent très souvent leurs problèmes de relations industrielles avec d'autres problèmes, par exemple ceux que posent les soumissions et les contrats.

On a vu surgir des rivalités entre les entrepreneurs généraux et les sous-traitants, les gros entrepreneurs et les petits entrepreneurs, ou encore les entrepreneurs de Québec et ceux de Montréal, le tout au détriment des objectifs communs qu'ils auraient dû se fixer.

Certaines associations patronales souhaitent une négociation à l'échelle provinciale, d'autres des négociations régionales, d'autres enfin désirent négocier par sous-secteurs de l'industrie.

Les six associations n'ont pas réussi, au cours des cinq dernières années, à se donner un lieu de regroupement où elles auraient pu se retrouver pour discuter de leurs problèmes entre elles et seulement entre elles.

Selon leur conception respective des relations industrielles ou les caractéristiques des salariés embauchés par leurs membres, les associations ont pris des positions fort opposées face à la C.S.N. ou à la F.T.Q., allant même jusqu'à favoriser la disparition de l'une ou l'autre.

Certains entrepreneurs considèrent les relations industrielles comme d'importance secondaire; pour eux, il suffit de s'asseoir à la table de négociation, de concéder des conditions de travail quelconques, pour ensuite faire retomber le surcroît de frais qui en résulte sur leurs clients. Il faut avouer que plusieurs gros clients n'ont pas facilité la tâche des entrepreneurs, en accordant des contrats à "cost-plus" et en remboursant les pots-de-vin versés à certains syndicats.

La faiblesse des employeurs s'est manifestée très clairement dans toutes les situations conflictuelles depuis 1968 ce

qui a contribué largement à l'échec du système que la Loi 290 devait instituer.

La Commission constate, en effet, que les associations patronales ont cédé à toutes les pressions exercées par la F.T.Q. et qu'elles ont toujours été divisées devant le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre qui a réagi en leur imposant continuellement des conditions de travail arbitraires puisqu'il était dans l'impossibilité de s'appuyer sur l'accord des patrons.

Les associations patronales ont accepté des conditions de travail fixées par le décret qui se sont révélées inapplicables. Le chapitre qui concerne les délégués de chantier illustre très bien cette situation.

Les associations patronales, faibles et divisées à la C.I.C., en ont complètement abandonné la maîtrise à la F.T.Q.

Elles ont aussi laissé à la F.T.Q. la fonction du placement sans réfléchir qu'à la longue cet usage jouerait contre leurs propres intérêts et ceux des travailleurs mêmes.

Elles ont toléré que les surveillants des chantiers soient membres des mêmes syndicats que les employés et ainsi soient subordonnés à la dictature de certains chefs syndicaux au détriment de leurs droits de gérance. Nous traitons de cette situation plus en détail au chapitre du contremaître.

Dans d'autres circonstances, les employeurs, à cause de la faiblesse de leur association et de leur individualisme, ont préféré acheter la paix à tout prix, au lieu de résister à la violence et à la menace dont ils étaient victimes tout autant que leurs employés.

Les employeurs et leurs associations se plaignent dans leurs mémoires à la Commission que la démocratie soit absente des syndicats. Il ne faudrait pas croire que le type de démocratie qui règne chez les patrons soit un modèle.

Le principal témoignage à ce sujet est celui de M. Réginald Lauzier, entrepreneur-électricien qui a dévoilé une forme de consultation plutôt anormale qui existait à la Corporation des Maîtres-Électriciens et de l'Association des Sous-Entrepreneurs en Construction du Québec, lors de sa déposition du 22 novembre 1974.

On déplore souvent que les associations patronales n'aient aucun moyen d'imposer la discipline à leurs membres; qu'il en résulte l'émiettement des efforts et qu'à tout instant de nouvelles associations patronales sont formées pour répondre aux volontés de petits groupes d'entrepreneurs.

La formation de l'Association des Constructeurs Industriels du Québec au mois de juillet 1974 illustre cet état de choses alors que sept gros entrepreneurs ont décidé de se réunir pour "discuter" avec la F.T.Q. contrairement aux désirs de leur première association. Ils sont maintenant une quinzaine et se proposent de participer à la prochaine ronde de négociations avec les métiers dits "mécaniques".

On déplore également le fait que les entrepreneurs regroupés dans la nouvelle association n'ont pas su se donner les moyens de consulter sérieusement tous les membres avant de prendre des décisions qui se répercutent sur toute l'industrie.

Dans le même ordre d'idée, on leur reproche de consulter des comités très peu représentés, de se réserver la régie interne des associations patronales alors que les petits entrepreneurs se sentent souvent démunis.

Enfin, autre preuve de la faiblesse et de la division patronale, il faut rappeler que les associations patronales n'ont même pu s'entendre pour recouvrer la contribution d'un cent (\$0.01) par heure de travail prévue à l'article 32.05 du décret; cette contribution leur aurait rapporté annuellement un million et demi de dollars; la somme aurait été versée aux fins de relations industrielles.

Nous remarquons encore que de nombreux entrepreneurs appartiennent à plusieurs associations. Cette situation s'explique par la diversité des services qu'offrent les associations, la diversité des conceptions des relations industrielles; mais elle a pour conséquence que la statistique du nombre de membres est trompeuse. Nous remarquons aussi qu'en dépit de la clause du décret qui impose aux employeurs d'appartenir à une association, d'ailleurs laissée à leur choix, la C.I.C. n'a jamais fait respecter la clause et, encore aujourd'hui, un grand nombre d'entrepreneurs ne sont pas membres d'aucune association patronale.

Nous remarquons finalement qu'ainsi que du côté syndical, C.S.N. et F.T.Q. se sont combattus, certaines associations patronales sont restées en conflit pendant des années, soit à cause de la personne des dirigeants, soit à cause de la divergence des buts. Il en est ainsi de la Fédération de la Construction du Québec et de la Corporation des Maîtres-Électriciens, ou récemment, de l'Association des Sous-Entrepreneurs en Construction du Québec, qui, depuis plusieurs années, sont incapables de dialoguer. Les querelles Desjardins-Bourdon se comparent à la rivalité Dion-LeBon.

Ces conflits ressortent d'une façon très claire d'une conversation téléphonique entre MM. Desjardins et LeBon reproduite le 22 novembre 1974. Dans cette conversation les interlocuteurs parlent du différend de l'indexation et des autres associations:

“LEBON: *J'm'as t'dire, on s'est pas fait des amis avec les autres associations, par exemple, hein.*

DESJARDINS: *Non, ben s'pas nouveau.*

LEBON: *Ha ! là, là sont en tabernaque contre nous autres.*

DESJARDINS: *Y on peut-être besoin de quinze jours pour réfléchir . . .*

LEBON: *(Rires)*

LEBON: *J'espère que tu vas les faire réfléchir comme y faut . . .*

. . . Évidemment, personne nous a posé des questions.

DESJARDINS: *Ouais.*

LEBON: *Faque, pis Michel ¹ était fourré en maudit.*

DESJARDINS: *Ouais.*

LEBON: *Michel Dion, hostie . . . y s'attendait pas à ça pantoute . . . Là sont en crisse contre nous autres, y on fit une p'tite réunion patronale, on y était pas, t'sé. . .*

1. Michel Dion est directeur général de la Fédération de la Construction du Québec.

... Ça faque ça, ça va ben, c'est (inaudible) en maudit.

DESJARDINS: *C'est des calices.*

LEBON: *J'ai hâte d'avoir la couverture qu'on va avoir parce que j'ai mis ça sul TELBEC, moé, le texte intégral...*

DESJARDINS: *J'trouve que pour quinze jours de temps y a rien à faire.*

LEBON: *Non.*

DESJARDINS: *Peut-être que je me trompe, mais je trouve ça.*

LEBON: *Bon.*

DESJARDINS: *T'sé, pour quinze jours, là, tout le monde va s'énerver.*

LEBON: *Ouais.*

DESJARDINS: *C'est pour ça, t'as vu la tactique que j'ai faite ce matin.*

... Mais, moé j'calcule que Montreal Construction Association,¹ y vont, y vont en n'arracher un peu.

LEBON: *Bon, ben j'vas t'dire que je l'souhaite, un p'tit, hein, mais dis-leur pas, mais. (rires)...*

DESJARDINS: *Je l'sais, bon ben ça, eh hh..."*

Plusieurs des comportements mentionnés ici s'expliquent sans doute du fait que les associations patronales de la construction n'ont pas été constituées à l'origine en vue des relations ouvrières, mais sont entrées dans ce champ d'activité au cours des années, sans y être vraiment préparées.

De plus, les dirigeants de certaines associations patronales ont démesurément convoité le pouvoir; ils ont donc fait primer leur intérêt personnel sur le bien de l'association. Le témoignage de M. Réginald Lauzier nous a révélé que tel était l'esprit des dirigeants de la Corporation des Maîtres-Électriciens.

1. Association patronale rivale.

Plusieurs associations patronales de la construction ont fait la preuve que leur conscience sociale n'était pas à la hauteur de leurs responsabilités et n'ont pas su donner à leurs membres la conscience de leurs responsabilités à l'égard de la collectivité québécoise. En effet, ces associations négocient au nom d'une industrie qui embauche 150,000 ouvriers, qui englobe 20,000 entrepreneurs et dont le chiffre d'affaires atteint 4 milliards de dollars annuellement.

Il faut aussi ajouter que l'industrie de la construction peut très facilement faire supporter à sa clientèle la majoration des frais; le comportement de certains entrepreneurs à la table de négociation nous porte à croire que ce motif fonde souvent d'importantes décisions. Il est d'autant plus facile de faire supporter les augmentations de prix aux clients que ceux-ci n'ont pas le choix, puisque toute l'industrie est syndiquée et assujettie au décret.

Il en résulte que les entrepreneurs se prémunissent contre toutes éventualités en majorant leurs prix toujours sur le dos du contribuable qui doit payer pour la faiblesse des intéressés.

M. Alban Noël de la compagnie Universal Pipeline Entreprises Ltd., nous a donné un exemple de cette situation, dans son témoignage du 14 novembre 1974:

Q. — *"Alors, est-ce que je comprends que les prix sont majorés . . . vous prévoyez, à un moment que vous serez, à toutes fins pratiques, plus maître sur votre chantier, et puis, que vous majorez les prix ?*

R. — *Bien, il le faut. D'ailleurs . . .*

Q. — *Dans quelle proportion ?*

R. — *Il faut tenir compte de ces éléments.*

Q. — *Continuons dans cette même veine-là. Votre Compagnie l'a déjà fait ?*

R. — *Certainement.*

Q. — *Dans quelle proportion, ça représente une augmentation de combien, ça, en matière de pourcentage ?*

R. — *. . . Euh . . . Un bon 10%."*

Il faut encore ajouter ici le phénomène des marchés à pourcentage, "cost plus" où un entrepreneur soumissionne

sans risque en stipulant le paiement du prix de revient plus un pourcentage de 10 à 20% au titre du profit et des frais d'administration. Ce système qui s'impose pour certains travaux affaiblit certainement la motivation patronale.

Devant la faiblesse et l'anarchie patronale, la Commission croit que le travailleur, autant que l'entrepreneur, a intérêt à ce que les associations patronales soient bien structurées et puissent se consacrer au règlement des véritables problèmes de l'industrie, au lieu de gaspiller leurs énergies en rivalités inutiles.

La Commission conclut que l'industrie de la construction aurait tout avantage à ce qu'une association regroupant tous les entrepreneurs de la Province de Québec s'occupe exclusivement des relations ouvrières; qu'elle assure un processus de consultation et de décision démocratique, qui accorde aux petits entrepreneurs les mêmes moyens d'expression qu'aux gros.

La Commission croit qu'une telle association faciliterait l'élimination des conflits internes inutiles qui paralysent actuellement le règlement des relations ouvrières de la construction; qu'elle faciliterait la négociation et l'application du prochain décret; que cette association faciliterait un mode uniforme de règlement des griefs et le respect des règles de sécurité; qu'elle faciliterait l'instauration de la sécurité d'emploi pour les travailleurs de la construction et que la création de cette association jointe à une loi fixant la qualification des entrepreneurs, permettrait de réglementer l'activité des entrepreneurs en construction.

La Commission souhaite également que cette association favorise la négociation des clauses particulières régissant les divers secteurs de l'industrie afin d'assurer à tous des conditions de travail supportables.

La Commission ne souhaite pas pour autant la disparition des associations existantes qui ont plusieurs autres fonctions à remplir dans l'industrie et elle les encourage même à diversifier leurs services, afin de protéger leurs membres. À ce propos, la Commission a examiné avec intérêt l'évolution récente de la construction dans plusieurs provinces du Canada où on sépare la fonction des relations de travail d'autres

fonctions pour la confier à une association unique consacrée à ce seul but.

La Commission a également remarqué que le fonctionnement des associations actuelles n'est pas d'égale valeur. Certains services de relations de travail ont donné de bons résultats et il ne faudrait pas aujourd'hui les démembrer. Il faudrait plutôt songer à profiter de la qualité des spécialistes recrutés par les associations actuelles en les intégrant au nouvel organisme.

Ainsi, les entrepreneurs qui ont bénéficié d'un service efficace de relations de travail continueraient d'en profiter.

La Commission croit donc que la nouvelle association devra voir à ce que les services soient maintenus et que tous les groupes d'entrepreneurs puissent faire valoir leur point de vue au sein du nouvel organisme.

EN CONSÉQUENCE, LA COMMISSION RECOMMANDE:

- 34 — Que soit formée une association patronale de la construction dont le nom pourrait être "Association des Entrepreneurs en Construction du Québec";
- 35 — Que cette association soit incorporée en vertu de la loi des syndicats professionnels;
- 36 — Que l'A.E.C.Q. s'organise ainsi:
 - a) les premiers administrateurs seront choisis par les associations représentatives présentement reconnues, en tenant compte des grands secteurs de l'industrie:
 - habitation;
 - voirie et travaux publics;
 - construction industrielle;
 - construction commerciale et institutionnelle;
 - b) les membres du conseil éliront chaque année un nouveau président du conseil qui jouira d'un vote prépondérant. Il sera choisi à tour de rôle parmi les délégués de chaque secteur;
 - c) le conseil préparera les politiques patronales des relations de travail après consultation auprès de ses membres;

- d) le conseil s'adjoindra les services de permanents, spécialistes des relations de travail, dirigés par un président directeur général;
 - e) le président directeur général agira comme porte-parole et grand commis de l'association et assistera à toutes les séances du conseil;
 - f) le conseil aura la responsabilité de l'application des règlements édictés et de toutes autres décisions prises et en particulier imposera aux contrevenants de sévères mesures disciplinaires.
- 37 — Que la loi constitue l'association en agent négociateur patronal unique;
- 38 — Que cette association s'occupe exclusivement des relations ouvrières;
- 39 — Que les entrepreneurs soient astreints à participer à cette association et que le décret en prévoit le financement au moyen d'une cotisation horaire uniforme;
- 40 — Que l'article 28 de la Loi 290 soit modifié afin d'autoriser l'insertion au décret d'une clause d'appartenance patronale;
- 41 — Que cette association soit soumise aux mêmes règles que les associations syndicales en ce qui concerne l'application de la démocratie aux relations internes. (Voir le chapitre sur la démocratie syndicale.)

9

La qualification des entrepreneurs en construction

La qualification des entrepreneurs en construction

À la lumière des faits présentés à la Commission et des statistiques de la Commission de l'Industrie de la Construction, nous faisons ressortir les principales caractéristiques des entrepreneurs en construction au Québec.

Nous constatons qu'au cours de l'année 1973, 20,609 entrepreneurs, à un moment ou à un autre, ont œuvré dans l'industrie de la construction. Il y a eu durant cette période, 6,000 nouveaux arrivants et 4,000 départs.

Parmi ces entrepreneurs, nous retrouvons 4,235 entrepreneurs généraux, 1,200 entrepreneurs-peintres, 2,000 entrepreneurs en menuiserie et 3,400 artisans; 12,738 d'entre eux embauchent d'un à cinq salariés, 1,863 de six à dix salariés et seulement onze comptent plus de 100 salariés.

Nous avons également constaté qu'un grand nombre d'entrepreneurs font faillite dans l'industrie de la construction au Québec, chaque année; que plusieurs d'entre eux reviennent dans l'industrie par la suite et utilisent de nouvelles raisons sociales pour continuer l'exploitation de leurs anciens employés ou de leurs clients.

M. Georges Légaré de l'Union Internationale des Briqueurs, local no 4, nous en a donné un exemple dans son témoignage du 20 février 1975 alors qu'il nous a exposé comment une entreprise spécialisée en maçonnerie a changé de raison sociale trois fois après avoir fait faillite:

"Q. Pour la bonne compréhension du dossier . . . de ce que le témoin vient de dire, là, Laurentide Masonry était endettée envers la Commission pour \$3,000.00 pour des salaires. Allez-y . . .

R. Maintenant . . . ils ont changé encore de nom en 1972 si je fais pas erreur, vous me corrigerez, Maître . . . sur le nom de . . . Laurentide Masonry . . . St-Michel Masonry . . . Industrial Masonry.

Q. La Compagnie St-Michel Masonry avait des poursuites de la C.I.C. de l'ordre de . . . en chiffres rapides . . . environ de \$8,000.00 pour des salaires et des avantages sociaux.

R. Maintenant, j'ai rencontré . . .

Q. Et Industrial Masonry est poursuivie par la C.I.C. pour \$3,888.00 pour des salaires et des avantages sociaux."

Depuis deux ans, les salariés n'ont plus à souffrir de ces faillites d'employeurs dénués de scrupules car la C.I.C. a constitué en 1973 un fonds d'indemnisation provenant d'une contribution patronale de un cent (\$0.01) l'heure. Ce fonds a permis de rembourser plusieurs centaines de milliers de dollars aux salariés victimes de faillites. Il n'en demeure pas moins que les bons entrepreneurs sont contraints de payer pour les mauvais et que ces derniers continuent à exploiter tout le monde.

L'industrie de la construction non seulement ne met aucun obstacle au retour d'entreprises indésirables mais est sans doute celle où il est le plus facile d'œuvrer sans avoir à prouver sa solvabilité, sa compétence ou ses connaissances financières, administratives ou techniques.

Il existe dans l'industrie de la construction un type d'entrepreneurs de petite taille qui, pour la plupart, sont récemment sortis des rangs de la classe ouvrière et qui, incertains de survivre comme entrepreneurs, décident de rester membres de leur syndicat d'origine. C'est ainsi qu'on retrouve un bon nombre de membres des corporations des Maîtres-Électriciens et des Maîtres-Électriciens en Tuyauterie qui arborent la carte de membre du 144 (Union Internationale des Plombiers) ou du 1677 (Fraternité Inter-Provinciale des Ouvriers en Électricité).

Sans vouloir diminuer de quelque façon la compétence de ces artisans, il faut avouer qu'il s'agit là d'une anomalie et que la marge entre l'employé et l'entrepreneur est, pour le moins, très facile à franchir.

Ces différents comportements s'expliquent du fait que l'exercice de la profession d'entrepreneur en construction n'est soumise à aucun contrôle. Les entrepreneurs se sont, en majorité, faits à la force des poignets et n'ont pas la conscience sociale que l'on pourrait attendre d'eux. L'appât du gain y est tellement puissant et le laisser-aller économique tellement complet que n'importe qui est libre d'agir à sa guise et d'exploiter son entreprise comme bon lui semble.

Les associations représentatives, patronales et syndicales ont, dans les mémoires qu'elles ont présentées à la Commission, touché la question de la qualification professionnelle des entrepreneurs en construction. La F.T.Q.-Construction et la C.S.N.-Construction, d'une part, de même que la FCQ, l'ACRGTO, l'ACM et l'APCHQ,¹ d'autre part, ont demandé à la Commission l'établissement d'un contrôle qualitatif préalable à l'activité de toute entreprise de construction sur le marché.

Les divers groupes d'employeurs de la construction du Québec réclament depuis quinze ans la promulgation d'une loi sur la qualification professionnelle des entrepreneurs en construction; le seul geste du gouvernement québécois en ce sens fut le projet de Loi 51 de 1969. Le projet en question n'ayant pas été voté, de nombreux autres projets ont été élaborés, étudiés, modifiés, ont même fait, en 1972, l'objet d'une consultation approfondie du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, auprès des divers groupes intéressés. La Commission ne comprend pas qu'une loi de ce caractère n'ait pas encore été adoptée.

L'expérience de l'étranger, en particulier de certains États américains, nous apprend que de telles lois, en imposant des examens de qualification, exercent nettement des effets stabilisants sur le marché.

Il nous semble évident que l'adoption d'une loi sur la qualification professionnelle des entrepreneurs en construction entraînerait, à assez brève échéance, la stabilisation du nombre et la diminution de la mobilité des entrepreneurs en construction qui œuvrent au Québec. Nous estimons que pareille loi exercerait des effets bénéfiques à l'égard des travailleurs, de la clientèle des entrepreneurs sérieux vu l'assainissement du marché qui permettrait aux vrais entre-

1. FCQ (Fédération de la construction du Québec);
ACRGTO (Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec);
ACM (Association de la construction de Montréal);
APCHQ (Association Provinciale des constructeurs d'habitations du Québec).

preneurs d'obtenir leur juste part sans avoir à compter avec des "aventuriers". On pourrait même espérer que les entreprises québécoises soient plus capables d'affronter la concurrence des entreprises multinationales qui envahissent le Québec pour exécuter un projet sans se préoccuper des intérêts locaux ou même des lois de la Province comme en ont fait foi les témoignages des entreprises dans l'industrie des ascenseurs.

La Commission a examiné de nombreux projets depuis le projet qu'avait lancé la Fédération de l'industrie de la construction du Québec, en 1962, jusqu'au projet # 58 qui, à l'automne 1974, avait été assez largement diffusé, sans oublier le projet # 51 de 1969, ni le projet daté du 16 avril 1974, et intitulé "Loi sur la qualification professionnelle des entrepreneurs en construction."

Mieux que tout autre, ce dernier nous a paru se rapprocher du texte souhaitable en ce domaine, puisqu'on y retrouve, à notre sens, les éléments nécessaires pour atteindre à la grande efficacité.

La Commission estime donc qu'une loi sur la qualification professionnelle des entrepreneurs en construction, obligeant la personne désireuse d'offrir ses services à titre d'entrepreneur en construction, à justifier d'abord des connaissances techniques et administratives nécessaires et de sa solvabilité doit être promulguée au Québec, dans les meilleurs délais. D'après nous, une telle loi entraînerait, à très brève échéance, des effets bénéfiques pour le travailleur de la construction et le grand public, pour le "petit" utilisateur comme pour le "grand" propriétaire.

Compte tenu de la quantité de travaux de construction qui s'effectuent chaque année, au Québec, de l'importance financière de la plupart des travaux, des responsabilités financières engagées au titre des salaires et des matériaux, de la sécurité du public et du caractère de permanence des installations, il nous semble essentiel que toutes les personnes appelées à traiter, à divers titres, avec des entreprises en construction soient assurées de la compétence de ces dernières.

La qualification des entrepreneurs en construction

De plus, la loi sur la qualification professionnelle des entrepreneurs nous semble un moyen nécessaire pour rétablir une certaine stabilité dans l'industrie de la construction.

La Commission recommande: —

42 — Qu'une loi soit adoptée régissant la qualification professionnelle des entrepreneurs dans les meilleurs délais;

43 — Que cette loi comporte les dispositions suivantes: —

1. Réglementation de tous les travaux et de tous les entrepreneurs, constructeurs propriétaires inclus;
2. Formation d'un organisme composé d'entrepreneurs d'expérience et de représentants du ministre responsable jouissant des pouvoirs nécessaires de réglementation à l'application de la Loi;
3. Interdiction à quiconque d'exercer la fonction d'entrepreneur, sans détenir une licence à cet effet;
4. Institution de catégories de licences conformes aux usages de l'industrie, ainsi que d'un système d'attribution, des licences d'entrepreneur comportant l'examen des candidats sur leur qualification technique et administrative;
5. Obligation de fournir un cautionnement liquidable au cas de fraude;
6. Fixation des conditions auxquelles une entreprise de construction étrangère au Québec pourrait venir y travailler temporairement;
7. Définition des cas de suspension, de révocation ou de renouvellement de la licence, et des sanctions au cas de violation des règlements d'exécution de la loi; et définition des cas de faillites, d'infractions répétées aux normes de sécurité comme cas de refus, de révocation ou de non-renouvellement des licences;
8. Intégration progressive aux organismes d'exécution de cette loi des fonctions actuellement exercées par les bureaux d'examineurs et les deux corporations à l'égard des maîtres-plombiers et maîtres-électriciens.

La qualification des entrepreneurs en construction

- 44 — Que l'exécution de cette loi soit confiée au Ministère des Institutions Financières;
- 45 — Que la Loi 290 soit modifiée de façon à permettre le recouvrement des salaires impayés contre les administrateurs d'une entreprise en faillite.

10

Les comportements patronaux

On trouve dans la mentalité des entrepreneurs une des causes du mal profond dont est affectée l'industrie de la construction. Ils vivent dans un monde où l'individualisme règne en maître. Habités à s'arracher les contrats les uns aux autres, ils n'ont pas la solidarité facile.

La concurrence y est sans doute plus farouche qu'ailleurs, compte tenu des profits considérables souvent tirés des contrats. L'argent se gagne rapidement, mais il se perd parfois très vite. Les risques courus prennent des formes multiples. Le respect de la cédule des travaux est assujéti à l'avènement de nombreuses conditions externes: température, disponibilité des matériaux, etc. Dans ce contexte, les revendications syndicales sont davantage perçues comme un obstacle à surmonter que comme l'affirmation de droits légitimes.

La nature essentiellement temporaire des emplois ne favorise pas l'instauration de véritables relations de travail entre employeurs et salariés. En un sens, plus vite il pourra licencier ses employés, plus l'entrepreneur s'enrichira. C'est probablement la seule industrie où l'intérêt de l'employeur est directement proportionnel à la brièveté des emplois.

De plus, s'il est une chose qui importe à l'entrepreneur, pour hâter l'exécution des travaux, c'est bien ce qu'on est convenu d'appeler la "paix industrielle". Bien que rare, la denrée est dans le commerce: elle se vend et s'achète.

On doit garder à l'esprit que la corruption syndicale n'est pas un vice solitaire. S'il se trouve quelqu'un pour vendre les intérêts des travailleurs ou aliéner sa propre dignité, il y a aussi preneur. L'éventail des responsabilités patronales, en ce domaine, va de l'allègre complicité à la participation forcée. Mais une chose est sûre: beaucoup d'employeurs ont trouvé leur compte dans ce genre de tractations. Puisque la recherche du profit est la règle du jeu, quoi de plus naturel que d'apporter au problème syndical une solution pécuniaire. Il est souvent beaucoup moins onéreux de verser un pot-de-vin que de se donner la peine de rencontrer les travailleurs, de dialoguer avec eux, de tenter de comprendre leurs difficultés et d'y remédier.

Un bon exemple est celui de l'instabilité de l'emploi.

Voilà sans conteste l'une des principales sources d'insatisfaction des travailleurs.

Les entrepreneurs n'ont rien fait de sérieux pour solutionner ce problème. Au contraire, toutes les associations patronales ont hautement clamé l'impossibilité d'instituer un régime de sécurité d'emploi. Pourtant, une étude que nous avons demandée montre qu'avec de la bonne volonté et de la patience une certaine stabilisation des revenus ne serait pas hors de portée.

Au lieu de se pencher sur une solution honnête et collective, beaucoup d'employeurs ont prodigué leurs attentions à leurs délégués de chantiers et à certains officiers de la F.T.Q.-Construction.

Ils l'ont fait souvent avec un zèle indécent. Ainsi, l'entrepreneur Armand Payette, qui exécute un contrat à l'aéroport de Sainte-Scholastique, prend lui-même les devants; avant toute sollicitation, il offre des pots-de-vin à un agent d'affaires; la compagnie Bau-Val Inc. verse \$400.00 à André Renaud du local 791 — F.T.Q.-Construction (Union Internationale des Opérateurs de Machinerie Lourde), pendant qu'il est en prison. Ces deux employeurs font d'ailleurs preuve d'une sollicitude touchante envers André Renaud: Bau-Val Inc. signe une lettre recommandant sa mise en liberté conditionnelle et Payette Construction Ltée fait savoir par écrit qu'elle a pour lui un emploi disponible dès qu'il sera libéré. Montcalm Construction Inc., qui se plaint par ailleurs d'avoir été contrainte de verser des pots-de-vin, écrit une lettre attestant du bon travail de M. Renaud à Sainte-Scholastique. Alpha Démolition Inc. joint à ce concert d'éloges une lettre proposant également un emploi au repris de justice, dès sa sortie de prison.

On pense aussi au fastueux voyage de pêche obtenu de Bot Construction (Canada) Limited par M. Robert Meloche et ses amis: avion privé, hélicoptère, guides et le reste à l'avenant, au coût de \$10,000.00. Sans oublier cette démarche, rapportée par Robert Meloche lui-même, effectuée auprès de lui par M. Bob Duff, de la compagnie Alnor (Québec) Ltée, pour obtenir des cours d'opérateurs de machinerie lourde.

L'histoire de ces cours est un beau cas de collusions d'employeurs, de chefs syndicaux et de fonctionnaires.

La formule est simple mais lucrative. Pour former des opérateurs de machinerie lourde, les gouvernements fédéral et provincial subventionnent des cours pratiques. Le programme permet l'engagement d'instructeurs et la location de machinerie lourde (tracteurs, pelles mécaniques, camions) destinée à entraîner les élèves.

Le chantier de l'aéroport de Sainte-Scholastique a été accepté comme site de travaux pratiques. Un jour, toutefois, les fonctionnaires de la Commission de Formation Professionnelle se sont rendu compte que l'équipement lourd avait été soudainement transporté sur le site d'une carrière de silicium, à Saint-Canut. La machinerie, conduite par les élèves et leurs instructeurs, exécuta à cet endroit des travaux éminemment "pratiques": ils y effectuèrent le décapage de la mine. C'est-à-dire que la surface du roc fut mise à nu par une importante opération d'excavation accomplie dans le cadre des cours.

La propriétaire de cette machinerie, en l'occurrence Alnor, avait conclu avec une autre compagnie, propriétaire du dépôt de silicium, un contrat de décapage, moyennant, naturellement, pleine rémunération. Ce contrat, Alnor eut l'astuce de le faire exécuter dans sa très grande partie par les élèves et les instructeurs des cours, conduisant sa propre machinerie louée.

Double bénéfice donc; d'une part, versement par le propriétaire de la carrière du plein montant du contrat, incluant coût de la machinerie, salaires des opérateurs et profit normal du contrat; d'autre part, perception du loyer versé pour la machinerie et obtention de services gratuits d'opérateurs.

La compagnie Montcalm Construction Inc. voulut aussi faire sa part dans l'entraînement des jeunes opérateurs. Ce furent, dans son cas, des cours de conduite de camions lourds prenant la forme de charroiyage de gravier et de terre. Ils furent dispensés sur le site de l'aéroport, où la compagnie Montcalm exécutait, pour le compte du gouvernement fédéral, d'importants travaux de terrassement. Par la suite, on mit également sur pied un cours de réparations de camions

lourds. Les élèves et les instructeurs-mécaniciens subirent un entraînement intensif, travaillant dans le garage de Montcalm Construction à réparer des camions lourds gracieusement fournis par la même compagnie.

Sans doute stimulés par cet exemple, plusieurs employeurs de la région de Montréal-Nord se mirent à manifester de l'intérêt pour les cours. Quelques petits entrepreneurs réussirent eux aussi à louer de la machinerie pour les mêmes fins. Ils durent montrer par des pots-de-vin leur reconnaissance envers les fonctionnaires de la Commission de Formation Professionnelle. Le tarif est d'ailleurs connu: \$1.00 de l'heure par machine. Selon Julien Massé, c'est un usage consacré dans le monde de la construction.

Ces contributions sont cependant modestes par rapport à celles de Alnor et Montcalm. Selon les déclarations de Robert Meloche et de l'agent d'affaires Julien Massé, Montcalm versa une ristourne de \$25,000.00 et Alnor de \$22,923.00.

On sait que Robert Meloche et Julien Massé se partagèrent la part du lion dans cette affaire (voir chapitre 19). Mais deux employés-cadres de Montcalm Construction Inc. furent intimement liés à l'escroquerie. Le premier, M. Jos. Caron, surintendant de la compagnie sur le chantier de Mirabel, reçut un cadeau de \$3,000.00, tandis que M. Paul Vachon, instructeur-chef, perçut des gratifications totalisant \$6,873.00. La balance des montants recueillis se logea dans des goussets difficiles à identifier.

On a souvent parlé d'entrepreneurs extorqués, menacés, victimes de sabotages et de ralentissements de travail. Il est malheureusement vrai que de semblables abus ont été érigés en système. Dans un très grand nombre de cas, les employeurs n'ont eu d'autre choix que de se soumettre ou de subir de lourds dommages.

Plusieurs autres entrepreneurs suscitent cependant moins de sympathie. On doit même leur adresser de sévères reproches.

Les doléances exprimées par la compagnie Montcalm, au sujet des \$51,520.00 qu'elle déclare avoir dû payer pour

acheter la paix, n'éveillent pas tellement de commisération. Elle savait qu'en faisant remettre tout cet argent à Robert Meloche, elle encourageait la vénalité d'un haut dirigeant syndical.

Si l'on peut discuter longtemps sur la pondération des responsabilités respectives de celui qui extorque et de l'autre qui achète sa paix, les doutes ne sont plus permis quand il s'agit d'apprécier les participations de chacun dans l'affaire des cours. L'opération n'est pas autre chose, en définitive, qu'une appropriation illégitime de fonds publics. Les employeurs, Alnor et Montcalm en tête, les fonctionnaires, de même que les officiers patronaux et syndicaux qui ont trempé dans le coup sont des complices purs et simples. Ils ne sont pas descendus moins bas les uns que les autres, motivés qu'ils étaient tous par l'appât du gain illicite.

On peut discerner chez plusieurs une sorte de cloisonnement moral. Ce qu'on s'interdirait dans sa vie privée devient normal dans le domaine des relations de travail. Les pots-de-vin sont versés par plusieurs de la même façon qu'on traite une affaire. Bencor International of Canada Contractor Ltd. inscrit le même Robert Meloche sur sa liste de paye; Obar Location Ltée effectue gratuitement sur la voiture de André Desjardins des réparations d'une valeur de \$400.00, dans l'espérance d'être favorisée de sa bienveillance, au moment du renouvellement des contrats de location d'automobiles, à la C.I.C.; le surintendant des entreprises Kiewitt Ltée glisse chaque mois dans la main de l'agent d'affaires Walter Touzel une liasse de \$500.00 en billets de banque; Bot Construction acquitte les comptes d'hôtel et de repas de Touzel à Matagami; Canadian Bechtel Ltd. et François Vinet traitent en argent liquide avec Roland Fiset une affaire d'étiquette syndicale; Sintra Inc., après tant d'autres, expédie \$997.50 par la poste à André Renaud et Jean-Pierre Démonigny; Armbro Holdings Ltd. et Peel Construction Co. Ltd. déboursent, au moyen de chèques directement tirés à l'ordre du Syndicat de la Construction des Laurentides (C.S.N.), des montants totalisant \$2,765.00.

D'autres compagnies, celles-là de la catégorie des multinationales, ont souscrit sans rechigner aux demandes insa-

tibles du perceuteur Raynald Bertrand et des autres, sous prétexte d'étiquette syndicale. Ces compagnies sont:

Canadian Bechtel Ltd.,
Rayonier Quebec Inc.,
Comstock International Ltd.,
Fishback & Moore of Canada Ltd.,
Babcox & Wilcox of Canada Ltd.,
Universal Pipeline Enterprises Ltd.

Tout cela se fait, semble-t-il, de la façon la plus naturelle du monde, dans le cours ordinaire des choses.

C'est dans leurs relations avec les délégués de chantiers que de nombreux employeurs ont vraiment donné libre cours à leur mercantilisme. Si le chancre des délégués de chantiers a pu s'établir, c'est en grande partie à des entrepreneurs comme Spino Construction Ltée qu'on le doit.

La compagnie Spino, qui détient, seule dans un cas, et conjointement avec un consortium italien dans l'autre, les deux plus importants contrats octroyés à LG-2 (perçement des tunnels de dérivation et édification de la gigantesque digue jetée en travers de la Rivière La Grande), entre dans la ronde des délégués de chantiers avec un enthousiasme qui ne lui fait pas honneur. Maurice Dupuis, payé au plus haut taux du décret, soit celui de grutier, à raison de cent cinq heures par semaine, s'adonne à toutes sortes d'activités, sauf au travail. Jean-Paul Pagé, délégué de chantier la nuit, est censé conduire un gigantesque camion qu'il transforme en dortoir. Il est payé à plein tarif pour un incroyable nombre d'heures, dont aucune n'a été travaillée. Le délégué des menuisiers, Valmont Robichaud, bénéficie d'un traitement analogue.

Quebec Engineering Ltd. innove dans le domaine. Son délégué de chantier, Henri-Yves Lemieux, recevait tellement d'avantages que M. André Guitard, de la S.E.B.J., la rappela à l'ordre. La riposte ne manque pas d'ingéniosité: M. Lemieux, par suite d'une décision de la compagnie, ajouta à sa fonction de délégué de chantier celle d'agent de sécurité. On imagine à quelles sévères inspections M. Lemieux devait se livrer pour faire respecter par son double employeur les normes de sécurité physique.

Les comportements patronaux

Les compagnies Bédard-Girard Limitée, Les Entreprises Kiewitt Ltée, Bot Construction (Canada) Ltd., Montcalm Construction Inc. et d'autres encore, ont consenti des avantages similaires.

La preuve démontre que les prébendes aux officiers syndicaux et délégués de chantiers sont inscrites, dans les livres des employeurs, sous des rubriques variées. Seul un naïf pouvait penser retracer ces montants dans une colonne intitulée "pots-de-vin". Ils apparaissent en fait sous les légendes suivantes: dépenses de voyages, publicité, salaires, etc. Inutile de dire que ces largesses se trouvent ainsi déduites des montants assujettis à l'impôt.

Nous avons dû porter des jugements négatifs sur des témoignages syndicaux, en ce qui concerne leur crédibilité. Certains patrons ne nous ont pas davantage impressionnés par leur franchise.

L'un d'eux est M. Bernard Kelly, président de Kelly Elevator Co. Ltd., de qui M. Warner Baxter, gérant d'affaires du local des mécaniciens d'ascenseurs, a reçu, au début de l'année 1974, une somme de \$3,000.00. Les hommes ont tenté de présenter la chose comme un prêt consenti par l'employeur au chef syndical afin de lui permettre de se porter acquéreur d'une Thunderbird 1974, au prix de \$8,376.92. Nos investigations ont toutefois révélé que M. Baxter avait à ce moment-là \$12,700.00 dans ses comptes de banque, plus \$4,500.00 en argent, dans un coffret de sûreté, sans compter des certificats de dépôts de \$3,000.00 et \$5,000.00; soit un total d'au moins \$25,000.00 en liquidité. La Commission s'est étonnée qu'un homme aussi bien nanti ait éprouvé le besoin d'emprunter \$3,000.00.

M. Kelly a comparu comme témoin, non sans avoir tenté de se dérober à l'assignation. Reconnaisant avoir remis la somme à M. Baxter, il a, lui aussi, soutenu la thèse du prêt. Toutefois, il a été incapable de produire une reconnaissance de dette, un billet ou un reçu. Il affirma même que le prêt avait été fait sans intérêt, en considération de son amitié pour le gérant d'affaires. Autre circonstance inexplicable: pour effectuer son invraisemblable prêt à M. Baxter, M. Kelly a tiré un chèque à son nom sur son propre compte de

banque, au montant de \$2,200.00, pour ensuite l'encaisser, ajouter \$800.00 et remettre \$3,000.00 en argent de main à main à M. Baxter. Au procureur de la Commission qui lui demandait pourquoi il s'était donné toute cette peine, M. Kelly a admis son impuissance à fournir une explication.

Il ne faut pas avoir l'odorat très fin pour sentir le pot-de-vin dans cette histoire. Les réponses laborieuses de M. Kelly sont de la même farine que celles de M. Gilles Longpré, président de la compagnie B.B.V. Construction Inc. Cet homme brasse pour plusieurs millions de dollars de chiffres d'affaires par année, dans la région de Montréal, et traite continuellement avec des compagnies dont les dirigeants sont de langue anglaise. Malgré tout cela, il ignore ce que signifie le mot anglais "gift", inscrit par un représentant de la compagnie Armor Elevator Canada Ltd. dans l'aide-mémoire d'une rencontre avec M. Longpré. Celui-ci réclamait de Armor une compensation pour des dommages de \$35,000.00 qu'aurait causés l'installation tardive d'ascenseurs. Selon l'officier de Armor Elevator, M. Denis Goulet, M. Longpré a justifié une partie de sa réclamation par le fait que les délais lui avait coûté une piscine dont il avait dû faire cadeau à un tiers. D'où le mot "gift", noté sur le document de Armor.

Il est en preuve qu'à la même époque, une piscine fut construite dans la cour de M. Baxter.

L'excavateur de la piscine, l'entrepreneur Pierre Quoibion, admet avoir reçu un appel téléphonique de M. Gilles Longpré au sujet de la piscine de M. Baxter. Il résulte clairement de la preuve que MM. Baxter et Quoibion ont été mis en contact par l'entremise de M. Pierre Paradis, homme de confiance de Gilles Longpré. Mais selon Quoibion, Gilles Longpré lui a simplement demandé une réduction pour Baxter. Il aurait alors baissé son prix de \$3,000.00 à \$2,835.00. Naturellement, Baxter aurait payé comptant.

L'affaire est cousue de fil blanc. Dans l'intervalle entre leurs dépositions à huis-clos et leurs témoignages publics, Baxter et Quoibion se sont concertés. De quoi a-t-il été question à cette réunion, tenue le soir même du témoignage à huis-clos de Quoibion ? Réponse de ce dernier: de l'installa-

tion d'un chauffe-eau à la piscine de M. Baxter. Autre coïncidence: l'homme de confiance de Gilles Longpré, M. Pierre Paradis, assiste à la rencontre. Était-on en train de coordonner les témoignages publics à rendre devant cette Commission, dans les jours à venir ? Ou tout ce beau monde devisait-il innocemment, en plein mois de janvier, de la température à laquelle il conviendrait de porter, durant l'été, l'eau de la piscine de M. Baxter ? Sans faire injure à personne, la Commission retient la première des deux hypothèses.

La Commission tient à dire que tous ces témoins patronaux, Kelly, Longpré, Paradis et Quoibion se sont joués de la vérité en niant l'évidence, dans le dessein manifeste de couvrir leur complice Warner Baxter, récipiendaire de leurs faveurs.

L'achat des consciences d'officiers syndicaux est l'une des pires formes que peut prendre l'indifférence patronale pour les droits des travailleurs. Comment ne pas comprendre que, dans l'esprit de plusieurs patrons, la paix syndicale qu'ils achetaient comprenait, en même temps que la suppression du sabotage, le calme plat sur le front des griefs et la mise en veilleuse des exigences de sécurité physique et de conditions de vie.

L'attitude de ces mêmes employeurs témoigne du peu de cas qu'ils font également des libertés syndicales. Les Bot, Kiewitt, Spino, Montcalm et beaucoup d'autres se sont rangés sous la bannière de la F.T.Q.-Construction. Ils s'astreignaient à n'embaucher que ses membres et n'avaient jamais d'emplois pour les syndiqués de la C.S.N. Quand ces derniers réussissaient, par chance, à se faufiler, les représentants patronaux toléraient les actes d'intimidation des agents de la F.T.Q. pour les faire changer d'allégeance.

Un passage des notes sténographiques illustre tout cela; M. Magella Lemay, un travailleur qui a adhéré à la C.S.N., se présente au contremaître de Bot Construction pour obtenir un emploi. Il s'entend répondre:

"Si t'arrives icitte C.S.N., mon Christ, tu vas redescendre sur la tête".

Les délégués de chantier de la C.S.N., s'ils s'en trouvaient, loin de bénéficier des libéralités qui pleuvaient sur leurs

Les comportements patronaux

vis-à-vis de la F.T.Q., devaient subir les affronts de fiers-à-bras.

A la Baie James, beaucoup d'entrepreneurs ont violé les normes d'embauche, pourtant établies par une déclaration ministérielle communiquée à l'Assemblée nationale. Ces priorités d'emplois favorisaient les Indiens du territoire de la Baie James, les travailleurs du Nord-Ouest québécois et ceux du Saguenay-Lac St-Jean. La norme était toutefois suspendue en faveur des entrepreneurs qui désiraient embaucher leurs employés réguliers. Ils avaient alors le droit de faire ce qu'on appelle des "nominations".

Le rapport préparé par la banque de main-d'œuvre de la Baie James révèle l'usage abusif que plusieurs entrepreneurs ont fait de la procédure de nomination. A toutes fins pratiques, l'exception est devenue la règle. Dans une très large mesure, ce sont les entrepreneurs eux-mêmes qui, de connivence avec les délégués de chantiers et officiers de la F.T.Q.-Construction, ont décidé des engagements; et, la plupart du temps, à l'encontre des règles. Un tableau statistique indique la proportion de travailleurs que certains entrepreneurs se sont permis d'embaucher en 1973-74 au moyen de nominations:

Miron Limitée	121 nominations sur 261 engagements
Desourdy Séroc	486 nominations sur 571 engagements
Cons. St-Laurent F.G.	167 nominations sur 194 engagements
Alta Construction	14 nominations sur 22 engagements
Crawley McCracken	200 nominations sur 223 engagements
Bot Construction	189 nominations sur 217 engagements
Komo Construction	304 nominations sur 330 engagements
Janin Construction	86 nominations sur 93 engagements
Développement Nord-Est	14 nominations sur 22 engagements
Kiewitt	160 nominations sur 245 engagements

Le responsable de la banque de main-d'œuvre, M. Yvon Bergeron, a dénoncé, dans le comportement de ces employeurs, l'une des distorsions qui ont compromis une distri-

bution équitable et objective des emplois de la Baie James. En fait, les deux tiers de tous les embauchages effectués à la Baie James durant cette période ont échappé, par le biais des nominations, aux normes officielles de sélection.

En pratiquant cette discrimination à l'endroit des travailleurs de la C.S.N., il est probable que bien des employeurs ne faisaient que céder aux menaces des agents de la F.T.Q.-Construction. Mais plusieurs autres ont fait preuve d'une collaboration particulièrement détestable. On se défend mal de l'impression que, pour ceux-là, les Robert Meloche et compagnie étaient des officiers syndicaux selon leur goût; c'est-à-dire des gens avec qui on pouvait parler affaires et s'arranger. Piètre conception qu'il faut combattre à tout prix. La Commission est d'avis que la loi doit venir à la rescousse des consciences défaillantes, qu'elles se trouvent du côté patronal ou syndical.

Le cancer qui ronge l'industrie de la construction n'aurait pas pris des proportions aussi alarmantes si le patronat, pour un, avait offert une résistance énergique et organisée. Même lorsqu'on recherche le profit, il n'est pas défendu de manifester du courage et de la conscience sociale.

Les employeurs de la construction ne sont pas particulièrement démunis de ressources. Les syndiqués et tous les citoyens sont en droit d'attendre d'eux qu'ils se tiennent debout devant les fiers-à-bras, le sabotage et les menaces. A tout le moins, doivent-ils s'abstenir de faire les premiers pas dans la corruption ou de s'en rendre complice. Ils font eux aussi partie d'une société dont ils tirent beaucoup d'avantages.

Et si le bien de la collectivité ne suffisait pas à les motiver, qu'ils songent à leur propre intérêt qui requiert, une fois pour toutes, l'épuration de leur industrie. Sinon, ils ne devront pas espérer un avenir trop brillant pour l'industrie de la construction au Québec, et partant, pour leurs entreprises.

On trouvera ailleurs dans ce rapport nos recommandations sur la qualification et la structure de représentation des entrepreneurs. Contre la corruption,

LA COMMISSION RECOMMANDE:

- 46 — Que la loi des syndicats professionnels soit amendée aux fins de définir comme infraction pénale le fait pour un employeur ou son représentant patronal ou pour un délégué de chantier ou agent d'affaires ou représentant syndical, d'accepter, d'obtenir, de tenter d'obtenir ou de donner, d'offrir à un agent syndical ou à un agent patronal un prêt, une récompense, un avantage ou un bénéfice de quelque nature que ce soit, dans l'exercice de leurs fonctions respectives;
- 47 — Que cette infraction soit punissable, selon sa gravité:
- a) d'amendes minimales de \$500.00 allant jusqu'à \$10,000.00;
 - b) de disqualification de l'agent syndical ou patronal en question, le rendant inhabile, pendant une période de cinq ans, à occuper une fonction représentative.

11

L'application du décret

L'application du décret

La création de la C.I.C. est à l'image même de l'industrie de la construction et des luttes qu'elle a vécues. Après un intérim de dix-sept mois assuré par la Commission du salaire Minimum, les parties au décret n'avaient pas encore formé ce comité paritaire unique qui devait remplacer les anciens comités conjoints de la construction régionaux. Le gouvernement le fit. C'est la Commission de l'Industrie de la Construction (C.I.C.). Cet organisme contenait un nombre égal de représentants patronaux et syndicaux. Chacune des associations syndicales y nommait trois représentants. Les parties choisissaient le président, mais à défaut d'unanimité, il était nommé par le Lieutenant-Gouverneur en Conseil. Sa présence est essentielle au quorum. En plus d'exercer les fonctions généralement dévolues à un président, il décide, en cas d'égalité des voix, de toute question d'interprétation et d'application du décret; il agit aussi en appel de toute décision de la Commission à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Plus tard, à l'époque de la Loi 9, en particulier à cause de l'abstention systématique de la C.S.N. aux délibérations, le Législateur exigera que toute décision s'y prenne à partir d'une majorité patronale et syndicale. Le rôle du président ne sera pas modifié: il demeurera l'arbitre en cas de partage égal des voix et on pourra en appeler à lui des décisions prises au conseil.

La C.I.C. était une entreprise considérable qui devait à la fois interpréter et appliquer le décret de 140,000 travailleurs, à l'emploi de 15,000 entrepreneurs. Elle comptait quinze bureaux régionaux, employait plus de 600 personnes et son budget administratif atteignait en 1973 \$18 millions.

Parallèlement, pour administrer le régime de sécurité sociale de l'industrie de la construction, on avait créé le Comité des avantages sociaux de l'industrie de la construction. Le C.A.S.I.C. logeait sous le même toit que la C.I.C., fonctionnait comme elle et l'assurait de tous ses services techniques (services d'informatique, d'inspection, etc.). Ses encaissements sont présentement de l'ordre de \$90 millions par année.

Telle est l'image théorique de ce système. Qu'en est-il en fait ? Parce qu'elle est devenue, tant au niveau des cadres

L'application du décret

supérieurs qu'à celui plus modeste des employés cléricaux et surtout des inspecteurs, une forme de succursale de la F.T.Q.-Construction, la C.I.C. n'a pas toujours correctement rempli les fonctions pour lesquelles elle avait été créée.

La preuve révèle que plusieurs inspecteurs de la C.I.C. n'étaient rien d'autre que des agents d'affaires de la F.T.Q.-Construction. En fait, si monsieur André Desjardins, directeur général du Conseil Provincial des Métiers de la Construction avait d'une part une armée de délégués de chantier bien entraînés, il pouvait aussi compter sur une fort bonne escouade d'inspecteurs à la Commission de l'Industrie de la Construction. Les deux groupes avaient en commun leur dévouement aux intérêts de M. Desjardins du Conseil Provincial des Métiers de la Construction. Si, fort heureusement, la majorité des employés et des inspecteurs de la Commission était honnête et remplissait son mandat au meilleur de sa capacité et dans l'intérêt des travailleurs, pour plusieurs autres, leurs emplois étaient une récompense pour services rendus au Local 144 des plombiers ou d'autres locaux de la F.T.Q.-Construction. En effet, les emplois étaient particulièrement attrayants en raison des salaires payés et des bénéfices marginaux, dont celui non négligeable de l'utilisation gratuite d'une voiture automobile.

L'utilité d'inspecteurs dévoués était indéniable pour M. Desjardins, en particulier pour l'informer de la marche des chantiers, et c'est pourquoi il s'occupait personnellement de combler les postes vacants à la C.I.C. avec ses hommes. Il le reconnaîtra d'ailleurs clairement. Pour ce faire, il pouvait compter sur la complicité active de monsieur Roger Perreault, d'abord directeur du décret, plus tard adjoint au directeur général.

La preuve de ce système est bien établie. M. Desjardins lui-même avouera, dans une conversation téléphonique avec M. Claude Ruelland, avoir, en une occasion, placé pas moins de cinquante membres de la F.T.Q.-Construction. L'un des inspecteurs-vérificateurs de la région de Chicoutimi reconnaîtra qu'il lui devait son poste. Même M. André Renaud, condamné par la Cour d'Appel du Québec à trois

ans de pénitencier pour avoir battu des travailleurs de la C.S.N., a reçu la promesse personnelle de M. Desjardins d'un emploi à la C.I.C. dès sa libération du pénitencier.

Pour réussir, le directeur général de la F.T.Q.-Construction ne lésinait pas sur les moyens. C'est à son bureau que se préparaient les formules d'application et les listes des candidats qu'il parrainait. Ces documents étaient directement transmis à M. Roger Perreault, prévenu de leur expédition. S'il se glissait quelques difficultés, si les dates étaient incorrectes, grand bien vous en fasse ! Messieurs Perreault ou Desjardins s'occuperont de falsifier les documents en y changeant les dates.

La Commission embauchait donc toutes sortes d'employés de valeur et de compétence très inégales. La promotion de beaucoup d'entre eux était due directement à messieurs Desjardins et Perreault. C'est pourquoi il ne faut pas s'étonner de découvrir que quarante-huit inspecteurs avaient un casier judiciaire, dont certains particulièrement chargés. 'Ce qui inquiète, c'est l'ignorance officielle de ce fait. Également, sauf pour deux d'entre eux, tous ces inspecteurs ont obtenu un certificat de commissaire à l'assermentation en déclarant sous serment ne pas avoir de dossier judiciaire.

Mais si l'on faisait entrer les amis, les parents n'en étaient pas pour autant négligés. La situation était d'ailleurs telle que c'est le bureau même du président de la Commission de l'Industrie de la Construction qui a fourni aux Commissaires les liens de parenté d'une bonne quarantaine d'employés. On y retrouve par exemple, pour le seul M. Roger Perreault, douze parents : neveux, nièces, beaux-frères, belles-sœurs ; si la réussite de M. André Desjardins était plus modeste quant au nombre, elle y gagnait par l'importance de la fonction exercée : ses trois beaux-frères sont respectivement trésoriers de la C.I.C. (un budget de \$18 millions), du C.A.S.I.C. (encaissement de \$90 millions) et le directeur de la flotte des trois cents véhicules de l'organisme. Quant à M. Rosaire Daoust, ci-devant secrétaire de la F.T.Q.-Construction, celui-là même dont le nom a été mentionné à l'enquête du Juge Waisberg sur la violence dans la construction en Ontario, on lui connaissait deux parents en place.

On comprend mieux maintenant pourquoi la Commission a été mise en face de la preuve de négligence au service de l'inspection.

Le chantier du Mont Wright et de Fermont comptait environ 3000 hommes. Malgré cette importance et les nombreux accidents de travail qui s'y sont produits, il ne pouvait compter sur une inspection régulière de la sécurité des installations.

Les consultants engagés par le propriétaire de la compagnie minière Quebec Cartier, multiplièrent les demandes écrites pour obtenir un service permanent d'inspections sur les lieux même du chantier, ou tout au moins des visites régulières. Peut-être réalisaient-ils mieux que la C.I.C. elle-même l'importance du contrôle des mesures de sécurité pour les travailleurs. Quoi qu'il en soit, en une occasion au moins, le deuxième plus grand chantier isolé du Québec fut laissé pendant trois mois sans inspection. Pendant ce temps, M. Germain Lemire, inspecteur-chef à Sept-Iles et donc chargé du Mont-Wright et de Fermont, réussissait à faire passer son salaire de \$11,800.00 à \$22,459.00, en réclamant \$10,600.00 de temps supplémentaire. Bien plus, lorsqu'il se présentait au chantier, il intimidait les travailleurs. M. Denis Maltais, un délégué de chantier choisi par ses confrères de Mannix (Québec) Ltée, fut l'une de ses victimes. Il avait commis le crime de ne pas avoir suivi scrupuleusement les directives sur l'utilisation exclusive des bureaux de placement de la F.T.Q.-Construction. Il eut donc droit aux invectives et aux menaces du représentant de la C.I.C.

À la même époque, à l'autre bout du Québec, au chantier de la Baie James, M. André Guitard était témoin d'un autre incident. Il racontera que deux inspecteurs spéciaux de la C.I.C., messieurs Laurent Causabon et Hubert Jovet, arrivés d'urgence par avion nolisé, avaient approuvé un arrêt temporaire des travaux du chantier Lamothe (Québec) Inc. Ils écartèrent même toute suggestion de recours à la procédure de griefs au lieu d'arrêter illégalement les travaux.

Mais, c'est peut-être M. André Renaud, cet "expert" des chantiers de construction, qui décrit le mieux les fonctions

qui l'attendaient au sortir de prison: "comme tous les autres inspecteurs (. . .) me promener sur les chantiers et me fermer les yeux."

Des carences ont également été observées au plus haut niveau de la C.I.C. et de ses politiques administratives.

Le budget de la C.I.C. est constitué de contributions patronales et syndicales et des intérêts accumulés sur les versements de paie de vacances gardés en fidéicommis au profit des travailleurs. C'est de toute évidence l'argent d'autrui. Or, il semble bien que l'argent d'autrui était largement utilisé à la C.I.C. Point n'est besoin de rappeler qu'un employé sur deux, en incluant les secrétaires et les concierges, bénéficiait d'une voiture; la C.I.C. était donc l'un des plus gros locateurs d'automobiles de tout le Québec. Quant aux cadres supérieurs, ils avaient droit à une voiture de grand luxe, même si leur travail ne nécessitait pas ou peu de sorties; "la fréquence de déplacement des directeurs n'est pas élevée", écrira poliment le Vérificateur Général dans son rapport; il conclura: "on est porté à croire que ceci constitue plutôt un bénéfice qu'une nécessité". On serait tenté de penser que la qualité et le coût de l'automobile sont inversement proportionnels aux déplacements à faire, mais directement proportionnels à l'importance de l'emploi occupé. Pour l'inspecteur qui avait à parcourir la Gaspésie ou l'Abitibi, une Chevrolet; pour messieurs Roger Perreault et Claude Lafontaine, qui n'allaient que de leurs domiciles à leurs bureaux, une Pontiac Grand Prix.

Ce traitement de faveur est-il la juste rétribution d'administrateurs efficaces et économes? Ce n'est pas l'avis des experts du Vérificateur Général du Québec. "Si on examine la définition ci-dessus (d'une bonne administration) en retenant les mots clés qui sont "objectif, efficacité et économie" et qu'on transpose à la Commission (de l'Industrie de la Construction), on arrive à la conclusion que ceux-ci n'ont pas été son souci constant." L'absence de normes pour les dépenses d'une politique salariale pour les cadres, d'un véritable vérificateur interne, de "normes et procédures administratives" seront quelques-unes des lacunes signalées. "En

fait l'administration n'administre pas . . . quoi . . ." concluera M. Thomassin, expert-comptable.

Il est intéressant ici de noter que ce n'est pas la première fois qu'on fait ainsi appel au Vérificateur Général. Le Ministre du Travail lui-même lui avait confié un mandat semblable auprès du Comité Conjoint de Montréal. Il devait examiner les salaires et allocations, la location des véhicules automobiles, le traitement des données, et les recours contre les employeurs. Cependant, M. Jean-Pierre Lampron, spécialement affecté à ce travail, ne peut soumettre qu'un seul rapport, signalant plusieurs irrégularités administratives. On y signalait, entre autres, des abus flagrants au titre des frais de représentation, des frais de voyages encaissés par des officiers supérieurs et plusieurs exemples de favoritisme dans l'embauche et les promotions. C'est ainsi, par exemple, que monsieur Jean-Pierre Pouliot avait vu, en deux ans, son salaire passer de \$9,320.00 à \$15,600.00, sans compter un bonus de \$2,500.00. Monsieur Perreault a fait payer au Comité Conjoint un dîner de \$201.00 dans un grand restaurant de Montréal pour fêter le départ de sa secrétaire.

"Le directeur des services administratifs, M. Raymond Lebœuf, écrit-on dans un rapport du 9 juillet 1971, se fait rembourser les frais de représentation sur simple présentation d'une feuille intitulée "Petty Cash Voucher" et signée uniquement par lui. Ces frais représentent environ 20% de ceux encourus par M. Roger Perreault". En mai 1971, on avait appris que le directeur du décret, M. Perreault, et le trésorier, M. Pouliot, avaient fait plusieurs achats "immobilisés" sans approbation ni soumission, leur seule signature ayant suffi au paiement.

Mais l'enquête avorta. Les experts du Vérificateur Général désiraient encore enquêter sur le régime de location des voitures, le traitement des données et les recours contre les employeurs. C'était d'ailleurs leurs mandats. Me Raymond Lebœuf, alors directeur général, et plusieurs fois mentionné dans le premier rapport, émit des directives écrites de nature à entraver l'enquête. Il réserva à messieurs Perreault, Jean-Pierre Pouliot et lui-même toute divulgation d'informations. Le Vérificateur Général ne pouvait accepter de limiter son

enquête en soumettant l'investigation à la volonté de ceux qui en faisaient l'objet. Il s'en ouvrit donc aux autorités du Ministère du Travail. On décida de limiter la vérification au travail déjà fait, soit le quart du mandat confié.

Mais ces officiers du défunt Comité Conjoint de la Construction de Montréal occuperont des fonctions similaires à la C.I.C. Leur juridiction s'étendra désormais à tout le Québec au lieu de la seule région métropolitaine.

Monsieur Paul Lapointe, ami de messieurs Perreault et Desjardins, est directeur général du C.A.S.I.C., une corporation distincte de la C.I.C. Les deux logeaient toutefois à la même enseigne. Les services que fournissait la C.I.C. au C.A.S.I.C. sont nombreux et leurs officiers se côtoyaient quotidiennement. Il y a toujours eu peu de conflits entre les parties patronales et syndicales au conseil d'administration du C.A.S.I.C. À cause de cela, M. Lapointe est privilégié. L'importance de sa fonction lui donnait une vue d'ensemble des opérations des deux organismes. Il communiquait donc avec M. Desjardins très fréquemment, dont il était en quelque sorte l'"officier rapporteur". Le directeur général du Conseil Provincial des Métiers de la Construction était donc mis au fait de toutes les questions, de tous les litiges, voire de tous les potins qui circulaient au 3550 Jean Talon.

Le service du contentieux faisait l'objet de certaines critiques, en particulier de certains agents d'affaires insatisfaits de la qualité et de la rapidité de la conduite des dossiers. Bien que Me Hughes Ferron, son directeur, avait assuré la Commission par contrat de l'exclusivité de ses services, il a utilisé les bureaux et le temps de son employeur pour se consacrer à des mandats personnels. Il a peut-être même été imprudent, lorsque, en quelques occasions, il a représenté des clients qu'en même temps il poursuivait pour le compte de la Commission du Salaire Minimum, à l'époque administrateur du décret.

Me Fernand Morin a longtemps présidé la C.I.C. À ce titre, il tranche seul les questions sur lesquelles les parties ne peuvent s'entendre et agit en appel de celles dont l'une d'elles en demande la revision. Sa position était périlleuse. En effet, il présidait aux débats d'interprétation d'un contrat

L'application du décret

par les parties même qui l'avaient négocié. Les Commissaires sont d'avis que M. Morin a fait preuve, à l'endroit d'une des parties, d'une complaisance inacceptable de la part d'un arbitre.

Même si M. Desjardins n'était en fait que le "leader" de l'une des parties syndicales, le Président de la C.I.C. le consultait souvent sur toute question importante. Quelquefois même, il imposait ses propres décisions. Un jour de l'été 1974, en pleine bataille de l'"indexation", M. Desjardins, fort occupé à organiser ralentissements et arrêts de travail à travers tout le Québec, avait convoqué la presse le jour même où la C.I.C. et le C.A.S.I.C. devaient siéger. Incapable d'assister à ces assemblées, il décide purement et simplement qu'elles n'auront pas lieu. Il appelle donc, la veille, à 11:00 heures du soir, le président Fernand Morin à son domicile, pour l'informer de ses intentions. M. Morin agréé sans protester. Pour lui, il n'est plus qu'une question: trouver un moyen élégant de motiver l'ajournement requis par M. Desjardins. Il propose d'abord de laisser les parties se présenter, puis constatant le défaut de quorum, il dissoudra l'assemblée. M. Desjardins rejette la proposition: l'absence de la F.T.Q.-Construction n'empêche pas la tenue d'une assemblée, mais uniquement la formation d'une majorité syndicale essentielle à toute décision. M. Morin cède ainsi à ces arguments:

"MORIN: *Non non. En d'autres termes, je... je prendrai pas le risque que d'avoir quorum qu'après ça les gens s'disent, ben on... on a quorum donc on siège e... Pis j'avais être obligé de leur dire, écoutez on peut pas siéger parc'que même si vous avez quorum on ne peut pas prendre de décision.*

DESJARDINS: *Bon.*

MORIN: *Moi c'est c'est moi qui va être obligé d'en prendre parc'que vous n'avez pas de majorité, moi je... j'refuse d'en prendre.*

L'application du décret

DESJARDINS: *C'é beau.*

(...)

MORIN: *Non mais tu sais... non mais t'sais si jamais y commençait de discuter de c'te façon-là.*

DESJARDINS: *Oui.*

MORIN: *C'est ça que j'serais obligé de dire. Alors pour cette raison là j'vais annuler tout.*

DESJARDINS: *O.K.*

Peut-on accepter que le président d'un comité paritaire, arbitre des parties dans les affaires litigieuses, accepte, sans mot dire, les ordres de l'une des parties et renonce aussi clairement aux obligations qui lui ont été confiées ?

Les conversations téléphoniques interceptées entre messieurs Morin et Desjardins et M. Paul Lapointe, directeur du C.A.S.I.C., et M. Desjardins, révèlent une grande familiarité entre le directeur général de la F.T.Q.-Construction et le président de la C.I.C. En effet, M. Desjardins s'ouvrait de ses projets à M. Morin et sollicitait parfois son avis. Me Morin apprendra, par exemple, que M. Desjardins a délégué M. Louis Laberge à la table des négociations pour permettre de la contrôler et pour qu'il y ait "ben de la perte de-temps". "Es-tu d'accord avec ça ?" demandera M. Desjardins. "Ben sûr", répondra simplement M. Morin.

Ailleurs, le directeur du Conseil Provincial des Métiers de la Construction révélera au président de la C.I.C. que si la partie patronale décidait de négocier de bonne foi l'indexation qu'il requiert, il sera "fourré ben raide" parce qu'il ne veut pas négocier. C'est par un éclat de rire que M. Morin accueillera cette révélation. Quand il sera question de relever de leurs fonctions ou d'exiger la démission de M. Roger Perreault, entre autres, à la suite de l'émission forcée par une bande de fiers-à-bras des chèques de vacances des travailleurs de la construction, M. Morin, pour plaire à M. Desjardins, trouvera la formule de compromis suivante: M. Perreault est relevé de ses fonctions avec solde et continue d'exercer son autorité de son domicile. C'est ainsi que l'interim est assuré pendant la durée de l'enquête.

Les Commissaires ne croient pas, bien au contraire, que M. Morin pouvait être l'un des confidents de M. Desjardins sur les manœuvres syndicales et les objectifs poursuivis. Prié de s'expliquer, M. Morin déclarera: "Bien, je trouve ça normal, il faut savoir que je vis d'une façon continue avec des gens, je suis pas pour leur faire une leçon chaque fois." Lorsqu'on lui reproche d'avoir approuvé M. Desjardins, il répond: "je dis: bien sûr, j'aurais pu dire n'importe quoi."

Me Morin était informé de la situation qui prévalait à la C.I.C. M. Jean Italiano, plus tard conseiller spécial du tuteur, l'en avait prévenu. Il a admis que M. Desjardins contrôlait l'embauche par le truchement de M. Perreault et que le népotisme florissait. Enfin, pour lui, M. Desjardins contrôlait la C.I.C.

Qu'a-t-il fait pour corriger cette situation, sinon de composer avec ses véritables maîtres ?

Enfin, M. Morin s'est permis quelques irrégularités sur le plan des avantages marginaux attachés à son poste. C'est le Vérificateur Général du Québec, dans son rapport, qui les a relevées. M. Morin avait été nommé par un arrêté en conseil qui fixait sa rémunération. Au titre des frais de représentation et des dépenses d'automobile, il avait droit de toucher une somme totale de \$1,200.00 par année. Or, non seulement a-t-il encaissé cette somme, mais il a requis qu'on loue, pour lui, une voiture dont le prix d'achat de \$11,500.00 excédait largement les normes applicables aux autres employés de la C.I.C., y compris les cadres supérieurs. Bien plus, ses frais réels de représentation et le coût d'entretien de son automobile étaient à la charge de la C.I.C.

Il ne s'agit certes pas de malversation et M. Morin a sûrement fait les déboursés qu'il réclame; toutefois, la C.I.C. et son président n'ont sûrement pas respecté les conditions de sa nomination incluses dans l'acte d'engagement. M. Morin ne pouvait l'ignorer.

Les Commissaires sont donc d'avis que Me Morin a été faible, complaisant, cherchant davantage à éviter les conflits qu'à administrer la C.I.C.

M. Roger Perreault était nommé directeur du décret au Comité Conjoint de la Construction de Montréal en 1969.

Il venait alors de passer dix-sept ans à la tête du Conseil Provincial des Métiers de la Construction à titre d'officier international. Il y avait été placé, maintenu et rémunéré par "Washington", lieu du siège social de l'Union Internationale. Il était l'autorité suprême du Conseil Provincial des Métiers de la Construction et tenait son mandat et ses instructions de ses patrons américains. C'est à cette époque qu'il eut sous ses ordres un jeune agent d'affaires dont il fit l'éducation syndicale et qui plus tard lui succéda: M. André Desjardins.

Même si son séjour au Comité Conjoint fut relativement court, il eut quand même le temps d'y faire sa marque. Un rapport intérimaire du Vérificateur Général du Québec a qualifié d'irrégularités plusieurs de ses décisions administratives. À l'expiration du décret, le 30 août 1970, il avait reçu, avec Me Raymond Leboeuf et M. Raymond Dicaire, le mandat d'administrer, en collaboration avec la Commission du Salaire Minimum, l'ordonnance arrêtant les conditions de travail de l'industrie de la Construction. À la formation de la C.I.C., il continuera d'exercer des fonctions de directeur du décret. Au moment de sa comparution devant la Commission d'Enquête, il était devenu, à la suggestion de M. Lucien Saulnier, adjoint au directeur général. Il détenait alors un contrat lui procurant des honoraires de \$33,000.00 annuellement, un certain nombre d'avantages marginaux dont celui de bénéficier de cinq années additionnelles de fonds de pension après les cinq premières années de service.

Insatisfait probablement de ses bénéfices marginaux, M. Roger Perreault considéra les employés de la C.I.C. comme les siens propres. La mise à l'eau et les réparations de son yacht ont donc été faites à sa demande par des employés subalternes. Ce détournement à des fins personnelles des services de la Commission a été évalué à \$2,400.00. Lorsqu'elle a découvert ces faits, la Commission s'est bornée à réprimander gentiment M. Perreault et à exiger un remboursement. Pourtant, chacun de ses membres se serait légitimement scandalisé si son échevin, son commissaire d'école ou son député avait agi ainsi. Peut-on alors s'étonner de ce que le trésorier de la C.I.C., M. Jean-Pierre Pouliot,

beau-frère de M. André Desjardins, ne se soit pas empressé d'exiger le paiement du directeur du décret ? De fait, la situation ne sera régularisée que plusieurs mois plus tard, sur l'intervention de M. Lucien Saulnier.

Cet incident est symptomatique de l'influence et de la puissance de monsieur Perreault à l'intérieur de la C.I.C. Si M. Paul Lapointe, directeur du C.A.S.I.C. était les yeux et les oreilles de M. André Desjardins, M. Perreault en était la main exécutrice. Il entretenait avec le directeur de la F.T.Q.-Construction des relations étroites, constantes et soutenues. Si M. Desjardins désirait l'embauche d'un ou plusieurs de ses hommes, c'est à M. Perreault qu'il faisait appel. Tous les moyens d'ailleurs étaient bons, y compris la falsification des listes de mise en nomination. Les deux amis du Conseil Provincial des Métiers de la Construction s'entendaient comme larrons en foire. La servilité de M. Perreault aux ordres de son ex-élève était totale. "André, m'a faire ce que tu vas me dire" concluera M. Perreault à la suite d'un entretien téléphonique avec M. Desjardins, qui lui soumettait la liste d'une trentaine d'amis à placer. Point n'est besoin de dire que M. Perreault avait préalablement nié cette affirmation: seul l'audition de ses conversations lui permettra de recouvrer une mémoire perdue.

Le caractère de cet homme se révèle encore lors du procès d'une cinquantaine de travailleurs accusés d'avoir mis à sac le local de la C.I.C., à Québec. Faisant rapport à M. Desjardins de son propre témoignage devant la Cour, il reconnaît qu'il aurait pu identifier trois ou quatre assaillants, mais qu'il s'est bien gardé d'en témoigner. Son explication est d'ailleurs fort simple: "J'ai été assez smatte là din cinquante... des cinquante-sept gars qui a là, j'en ai pas identifié un, j'ai dit... j'ai dit au juge que j'en connaissais pas pas un." À qui M. Perreault voulait-il être "smatte" ? Quand M. Perreault ment-il ? À la Cour où il est sous serment, ou à son confident et ami.

M. Perreault comme directeur du décret transigeait avec toutes les associations patronales et syndicales. Il était donc un homme particulièrement bien informé, et de ce fait, il devenait pour M. Desjardins un ami proche et de bon conseil.

La conduite de M. Perreault à la C.I.C. n'est pas celle d'un directeur du décret qui, selon ses propres mots, avait "la responsabilité d'assurer le respect et l'application du décret". On attendait de lui qu'il soit scrupuleusement impartial et maintienne à l'égard des parties une indépendance au-dessus de tout soupçon. Or, il était tout l'opposé. Serviteur inconditionnel de la F.T.Q.-Construction et de son directeur, il considérait la C.I.C. comme un organisme voué à ses intérêts et à celui de ses amis, et il y maintenait un climat de méfiance et de crainte favorable à ses desseins.

En un mot, M. Perreault ne pouvait continuer d'occuper une fonction à la Commission de l'Industrie de la Construction. Les Commissaires sont surpris de l'immunité et de l'impunité dont il bénéficiait.

Mais la C.S.N.-Construction s'était toujours plainte et avait violemment dénoncé le noyautage de la C.I.C.

Passant de la parole aux actes, elle avait décidé de cesser d'y siéger et, par le fait même, de la paralyser. L'absence d'un directeur général jointe à l'enlisement du conseil d'administration ont amené le Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre à nommer un tuteur chargé d'exercer tous les pouvoirs de la Commission. Dès son arrivée, l'un des premiers gestes de M. Lucien Saulnier sera de s'adjoindre un conseiller spécial, M. Jean Italiano. Il lui confiera un large mandat de vérification et d'enquête. Cette décision sera communiquée à tous les directeurs de services et au Ministre lui-même. M. Italiano avait la réputation d'être un honnête homme et de bien connaître les rouages de l'organisme. Il était un expert dans l'interprétation du décret.

Dès le départ, il signala plusieurs irrégularités; quelques-unes concernant directement M. Perreault, dont l'injustifiable retard à rembourser le coût des travaux faits à son bateau.

Il ne fut donc pas surpris lorsqu'on l'informa que le directeur du décret avait remis à M. Saulnier une dénonciation préparée par deux employés subalternes. Ces gens auraient surpris une conversation de M. Italiano se plaignant du noyautage de la C.I.C. par la F.T.Q.-Construction, de la présence d'éléments louches à la C.I.C. et à la F.T.Q.-Construction et, enfin, de l'incurie, de l'incompétence et de

la mal-administration de M. Roger Perreault. Les accusations qu'on lui reprochait étaient pourtant vraies. Subtilement convaincu de se retirer, M. Italiano acceptait un poste de conseiller au contentieux. On lui avait trouvé une "tablette".

Au cours de son séjour, M. Saulnier examina le fonctionnement et la structure de la C.I.C. Il muta M. Roger Perreault de directeur du décret au poste d'adjoint au directeur général.

M. Perreault était et demeurait le No 2 de la Commission. Au terme de ses dix mois de présence plus ou moins sporadique, il faut bien le dire, à la C.I.C., M. Saulnier soumettait au Ministre Jean Curnoyer une lettre de deux pages. C'était son rapport. Il recommandait la nomination d'un nouveau directeur général. A ses yeux, le poste devait être comblé par M. Jean-Louis Renaud, haut fonctionnaire de la Ville de Montréal, à la retraite. Il remettait aussi un projet d'amendements aux règlements généraux de la Commission afin de préciser le titre et la fonction de chacun des directeurs de services. C'étaient là, pour M. Saulnier, les seuls vices de la C.I.C. Quant au reste, tout était pour le mieux dans le meilleur des mondes.

La Commission constate à regret que M. Saulnier n'a pas manifesté dans la conduite de son enquête toute la rigueur espérée. Au surplus, il n'a pas pleinement exercé les pouvoirs de directeur général: il a certes demandé au vérificateur en chef du Québec une étude des procédures administratives et budgétaires de la C.I.C., mais il a quitté son poste avant que les deux tiers de ce rapport ne lui soient remis. Pourtant, c'est le Ministre du Travail lui-même qui, le 15 mars 1973, au moment de sa nomination, lui signalait qu'il estimait "que la Commission de l'Industrie de la Construction *manque gravement aux obligations qui lui sont imposées par la Loi*". Le 27 août 1973, le Ministre lui précisait encore davantage le mandat confié: il l'informait qu'il devait non seulement exercer des pouvoirs de la Commission elle-même, mais encore enquêter sur tout ce qui touche à la C.I.C. et y apporter immédiatement toutes les mesures correctives utiles. Informé par le Ministre lui-même de "manquements graves aux obligations imposées par la

loi", M. Saulnier ne déterre que quelques problèmes mineurs et recommande simplement de préciser les fonctions des fonctionnaires les plus importants et de remplir le poste vacant de directeur général.

Une autre enquête, également décrétée par le Ministre du Travail, sera plus tard tenue par Me Claude Ulysse Lefebvre à la suite des événements de l'été 1974. On se souviendra qu'au cours d'une longue fin de semaine, des fiers-à-bras avaient envahi le siège social de la Commission et forcé l'émission prématurée des chèques de vacances des travailleurs, alors en plein arrêt de travail. Le conseiller spécial du Ministre, M. Yvon Dansereau, informé à l'avance de cette manœuvre, s'était bien gardé d'en aviser son patron. Le dommage fait, le Ministre charge donc Me Lefebvre d'enquête. Il faut se rappeler que cette opération s'est poursuivie sur deux ou trois jours et que les officiers de la C.I.C., comme les employés, ont tous pu quitter l'édifice et retourner dans leur famille pour revenir le lendemain compléter l'émission des chèques. Malgré ce va-et-vient, aucune autorité du Ministère de la Justice ou du Ministère du Travail, (sauf M. Dansereau), n'a été prévenue de l'opération.

Le rapport Lefebvre n'imputera cependant aucune responsabilité aux employés ou aux officiers de la Commission de l'Industrie de la Construction; il ne décèlera non plus d'acte de mauvaise administration ni de faute contre l'éthique.

Depuis janvier 1974, M. Lefebvre était le représentant du Ministre à la C.I.C. Après le départ de Me Fernand Morin, il le remplacera comme président par intérim.

Enfin, le double caractère d'administrateur du décret et d'arbitre des conflits sur son interprétation rendait la C.I.C. vulnérable. Le conseil d'administration devenait en quelque sorte de prolongement de la table de négociations et on y transportait ses querelles. La tentation était forte de tout négocier et souvent on y succomba.

Les solutions

La Commission de l'Industrie de la Construction est un organisme paritaire chargé d'administrer et d'interpréter le décret.

L'application du décret

Il est de pratique commune et dans la logique des choses que la surveillance de l'application d'une convention collective soit laissée aux représentants ou agents d'affaires du syndicat qui la signe. Toutefois, dans le cas d'un décret, cette convention collective est étendue à toutes les entreprises, même non signataires, et à tous les salariés, même ceux non syndiqués. C'est pourquoi il est institué un organisme indépendant et paritaire chargé de faire respecter toutes les dispositions convenues et dont l'application a été généralisée à toute l'industrie. C'était le cas de la construction en 1969.

Aujourd'hui, dans ce secteur, la syndicalisation et l'appartenance à une association patronale y sont obligatoires. Il revient aux parties d'appliquer leur convention collective, encore appelée décret. Comme dans tous les autres secteurs, il appartient aux agents d'affaires et représentants syndicaux de représenter leurs membres pour la protection de leurs droits en cours de contrat. C'est là leur fonction première et ils devraient être en mesure de l'assumer.

La Commission est, cependant, fort consciente du caractère particulier de l'industrie de la construction, de la mobilité de la main-d'œuvre, de la multiplicité des employeurs et du perpétuel déplacement des lieux de travail. Le particularisme et la complexité d'administration de certains programmes de protection des ouvriers exigent leur administration par un organisme central déchargé toutefois des relations de travail qui seront désormais le lot des parties elles-mêmes. La Commission pense, par exemple, à la gestion des régimes de vacances, du programme de sécurité sociale, du système d'arbitrage, de la procédure d'accréditation ou de reconnaissance des parties négociatrices, du programme de la sécurité de la main-d'œuvre, de la sécurité d'emploi et de traitement, du maintien des registres d'inscription obligatoire des salariés et des entrepreneurs, de l'encaissement et des remises du précompte syndical et patronal, de l'inspection des chantiers sur les conditions de vie, la sécurité et l'hygiène. L'intérêt des travailleurs et de l'industrie elle-même exige une direction unique, au-dessus des querelles des parties.

Les Commissaires recommandent la formation d'une corporation appelée "Office de la Construction" pour succéder

à la C.I.C. et au C.A.S.I.C. Cet office, présidé par un des membres du Banc de la Cour Provinciale, devrait être composé de deux autres personnes. Ses trois membres nommés pour dix ans jouiraient dans l'exercice de leurs fonctions des immunités accordées aux juges de la Cour Supérieure.

L'État n'aurait pas à subventionner cet organisme. L'actuelle C.I.C. et les défunts comités conjoints se sont toujours financés par un prélèvement paritaire et les intérêts connus sur les indemnités de vacances conservées en fidéicomis; quant au coût de la gestion du régime de sécurité sociale (fonds de pension, indemnités d'assurances), l'usage veut qu'il soit défrayé à même les encaissements.

Cet office devrait avoir de larges pouvoirs de réglementation, tant pour sa régie interne que dans l'accomplissement de son mandat. Cette réglementation devrait entrer en vigueur dans les 30 jours de son adoption si, d'ici là, le Lieutenant-Gouverneur en Conseil ne la désavoue pas. Cet office se verrait investi de tout pouvoir d'enquête et d'inspection dans l'exercice de son mandat auprès de toutes les parties pour s'assurer de la perception de toutes sommes qu'il doit encaisser et, en général, pour contrôler et vérifier la stricte observance de la loi et des règlements applicables.

Outre les pouvoirs généraux des corporations et des autres prévus ailleurs dans ce rapport, l'Office devrait pouvoir exercer tous les recours qui lui résultent de la loi ou des règlements, sans avoir à justifier d'une cession de créance des syndiqués ou des employeurs. Il serait loisible au Ministre, à la demande des parties, de recommander au Lieutenant-Gouverneur en Conseil d'élargir le mandat et de lui confier l'administration de programmes additionnels.

Si comme toute corporation, l'Office a l'obligation de faire vérifier ses comptes par des vérificateurs indépendants et extérieurs, il devra aussi déposer son budget et son rapport annuel au comité mixte de l'industrie de la construction dont nous traiterons plus loin. Ces documents devraient être également soumis au Ministre du Travail qui les déposerait immédiatement à l'Assemblée Nationale, si elle est en session, ou dans les quinze jours qui suivent sa convocation, si elle ne siège pas.

L'application du décret

Il est essentiel que cet office et les hommes qui la composeront soient totalement indépendants. C'est dans cette perspective que la Commission recommande qu'ils ne puissent être destitués autrement que pour cause.

Parce que l'Office administrerait un régime de sécurité sociale constitué à même les deniers des travailleurs et des employeurs, il est important que pour ces fins particulières seulement, un comité soit formé et que l'Office y vienne chercher ses orientations sur le type de régime, les bénéfices à payer et le partage des contributions. Ce comité que nous croyons devoir appeler: "Comité Mixte de la Construction" devrait être paritaire, présidé par le président de l'Office. Celui-ci n'y détiendrait toutefois aucun droit de vote.

Les Commissaires croient que le président devrait lui remettre une copie du budget et une copie du rapport annuel de l'Office. Le comité pourrait en prendre connaissance, mais n'aurait à leur endroit aucun pouvoir de contrôle ou de surveillance, ne siégeant alors que d'une façon consultative.

La Commission ne croit pas que ce comité mixte puisse être décisionnel pour autre chose que le régime de sécurité sociale. L'expérience démontre qu'il est néfaste de confier à des parties déjà en conflit sur le plan des relations de travail, l'administration de régime du genre.

La Commission croit donc que le principe de la séparation des relations de travail, de l'application des régimes et surtout de l'application de la sécurité d'emploi et du placement doit être scrupuleusement observé; des structures étanches doivent donc être établies entre l'une et l'autre. L'Office ne sera certes pas une panacée: sa qualité dépendra de celle des personnes qui le dirigeront. Cependant, la Commission désirerait que ses administrateurs aient en main une structure qui leur accorde un minimum de garantie de succès.

EN CONSÉQUENCE, LA COMMISSION RECOMMANDE:

48 — La formation d'une corporation dont le nom serait "Office de la Construction" et qui succédera dans les droits et obligations de la Commission de l'industrie de la Construction en plus de maintenir, si elle le juge

opportun, les bureaux régionaux de la C.I.C. Cette corporation sera formée de trois membres nommés pour une période de dix ans ne pouvant être destitués que pour cause. Le président devra être un juge de la Cour Provinciale. Cette corporation siégerait avec un quorum de deux et il sera loisible au Lieutenant-Gouverneur en Conseil de nommer un ou plusieurs suppléants au(x) membre(s) temporairement incapable(s) d'agir. Cette corporation ne sera pas dissoute par la ou les vacances qui pourrai(en)t se créer, ni par l'expiration du décret. Les membres jouiraient de l'immunité des juges de la Cour Supérieure et aucun bref de prérogative ne pourrait être dirigé contre l'Office dans l'exercice de son mandat. L'organisme ne serait pas soumis aux normes d'une agence gouvernementale pour sa gestion administrative ou financière, mais établirait la sienne propre. Il devrait nommer des vérificateurs externes et soumettre son budget, son rapport annuel, ses états financiers et le rapport de ses vérificateurs au Ministre du Travail qui devra immédiatement les déposer à l'Assemblée Nationale, si elle est en session, ou dans les quinze jours de son ouverture, si elle ne l'est pas; pareillement, ce budget, ces états financiers, ce rapport annuel et ce rapport des vérificateurs seraient soumis au Comité Mixte de l'Industrie de la Construction. La gestion financière serait toutefois soumise au contrôle du Vérificateur Général du Québec. En cas de dissolution, les biens de l'Office seraient remis au Ministre qui devrait les affecter à des fins similaires désignées par le Lieutenant-Gouverneur en Conseil. L'Office, comme toute personne par lui désignée à cette fin, aurait des pouvoirs d'inspection et d'enquête requis pour l'exercice de son mandat et tels inspecteurs et/ou enquêteurs jouiraient des mêmes immunités que les enquêteurs nommés en vertu de la Loi des commissions d'enquête.

L'Office aurait tout pouvoir pour faire les règlements de régie interne et tous autres utiles à l'accomplissement de son mandat et tels règlements entreraient en

vigueur dès la date de leur publication dans la Gazette Officielle; cependant, dans les 30 jours de leur adoption et de leur publication, le Lieutenant-Gouverneur en Conseil pourrait les désavouer.

Cet Office aurait, entre autres, les pouvoirs suivants:

- a) surveiller le vote de reconnaissance de la partie syndicale et, au terme du scrutin, émettre le certificat établissant le degré de représentativité de chaque association tel que plus amplement prévu au chapitre de la reconnaissance des parties négociatrices et de la négociation de ce rapport;
- b) maintenir le système d'arbitrage, exercer les droits et recours et remplir toutes les obligations prévues au chapitre des recours du présent rapport;
- c) maintenir le registre d'inscription obligatoire des entrepreneurs et des salariés;
- d) appliquer dans sa totalité le régime des avantages sociaux et des vacances des salariés de l'industrie de la construction;
- e) maintenir ou opérer le service de placement des travailleurs de la construction et tous autres services de main-d'œuvre;
- f) instaurer et maintenir un régime de sécurité du revenu et de l'emploi, en la manière prévue au chapitre de la sécurité d'emploi de ce rapport;
- g) maintenir un service d'inspection des conditions de vie et d'hygiène, de sécurité physique sur les chantiers, remplir les obligations et exercer les droits prévus à ce sujet au chapitre de la sécurité physique et des recours de ce rapport;
- h) maintenir un service de vérification des livres de comptabilité des entrepreneurs afin de contrôler et vérifier l'encaissement des cotisations à tous les régimes de sécurité sociale, de vacances, de prélèvements de précomptes syndicaux et patronaux;

- i) organiser et maintenir tout fonds d'indemnisation nécessaire pour assurer à chaque travailleur le paiement de son salaire et de tous les bénéfices marginaux;
 - j) poursuivre en son nom corporatif toute personne physique ou morale endettée envers lui au titre des retenues de vacances, des avantages sociaux, du prélèvement, de la sécurité du revenu, du précompte syndical et patronal ou à quelque autre titre;
 - k) encaisser et faire remise aux associations syndicales et patronales de leurs précomptes;
 - l) affecter à son financement total ou partiel partie ou totalité des intérêts des fonds gardés en fidéicommis pour les vacances, les avantages sociaux, la sécurité du revenu, ou à quelque autre titre;
 - m) prélever de l'employeur seul ou de l'employeur et du salarié les sommes nécessaires à la totalité ou partie du financement de son administration;
 - n) exercer tous les pouvoirs d'une corporation au sens du Code civil, y compris les pouvoirs de posséder des immeubles et de faire des emprunts;
 - o) exercer tous autres pouvoirs à lui confiés par le Lieutenant-Gouverneur en Conseil à la demande unanime des parties patronales et syndicales.
- 49 — Que toute contravention à l'une quelconque des obligations créées par la loi ou par les règlements adoptés par l'Office de la Construction constitue une infraction pénale et soit punissable d'une amende sévère;
- 50 — La création d'un Comité Mixte de la Construction, comité paritaire nécessitant la double majorité patronale et syndicale pour prendre toute décision. Il serait présidé par le juge président de l'Office de la Construction, sans qu'il ait droit de vote. Ce comité recevrait le budget, le rapport annuel, les états financiers

et le rapport des vérificateurs de l'Office de la Construction et ferait des recommandations qu'il jugerait appropriées. L'Office ne serait toutefois pas tenu à une consultation préalable pour prendre toute décision qu'il jugerait opportun dans l'exercice de son mandat. Ce comité aurait toutefois un pouvoir décisionnel sur toute question relative à l'utilisation des fonds de sécurité sociale encaissés et administrés par l'Office de la Construction. Il serait financé en totalité à même les deniers de l'Office de la Construction.

12

**Les recours:
une justice plus souple
et expéditive
pour les travailleurs**

Le législateur n'a pas été avare de lois et arrêtés pour régir le domaine de la construction. L'ensemble des lois, amendements et arrêtés ministériels qui traitent du sujet forme une masse imposante. La loi-maîtresse consacre pas moins de treize articles à la protection de la liberté syndicale tandis que les conditions de travail et les avantages monétaires font l'objet de dispositions élaborées, stipulées dans un décret et des annexes composant un volume de près de 200 pages. Le tout, assorti d'un grand nombre de recours divers.

On peut s'étonner qu'une législation aussi prolifique ait effectivement failli à garantir l'épanouissement de la liberté syndicale et à proscrire l'utilisation systématique de la violence.

Il ne suffit pas que la loi soit juste, elle doit être efficace aussi. En ce sens qu'elle doit prévoir des moyens pratiques et rapides d'obliger les récalcitrants à remplir leurs obligations et respecter les droits des autres.

À la suite de plaintes formulées devant elle, cette Commission s'est demandée si les travailleurs et employeurs de la construction avaient accès à des recours conformes à ces exigences. Elle a donc dressé un inventaire et fait une évaluation des différents recours existants. La procédure conventionnelle de griefs, limitée à certaines clauses du décret, voisine avec des arbitrages spéciaux confiés à un arbitre unique nommé par le Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre, dans le cas d'atteinte à la liberté syndicale. Une autre instance d'arbitrage, appelée "Comité de Juridiction des Métiers", tranche les conflits de métiers. Les salariés (et, à leur défaut, la C.I.C.) ont également accès aux tribunaux civils pour réclamer les avantages qui leur résultent du décret.

En même temps, le législateur a institué une grande diversité de recours à caractère pénal. Certaines plaintes sont portées à la diligence de la C.I.C., dans l'exécution des mandats de surveillance et d'application qui lui sont confiés (règlement sur la formation et la qualification professionnelles, contrôle de la main-d'œuvre, des normes de sécurité sur les chantiers, des enregistrements et productions de rapports mensuels de la part des entrepreneurs). Un autre élément de complexité naît de ce que certaines de ces plaintes

Les recours

sont portées au nom du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, d'autres par la Commission de l'Industrie de la Construction; sans compter que les enquêtes préalables à l'institution des procédures incombent tantôt à la C.I.C., tantôt à la Sûreté du Québec, tantôt à des investigateurs spéciaux du Ministère de la Justice, tantôt à des enquêteurs du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

Un autre train de plaintes pénales relève du Ministère de la Justice. Les plus usuelles se fondent sur les grèves, lock-outs ou ralentissements illégaux, les agissements discriminatoires contre les salariés, en raison de leur adhésion à une centrale syndicale, les démarches prohibées effectuées auprès d'un salarié, durant ses heures de travail, pour obtenir son adhésion syndicale.

La simple sélection du bon remède au sein de cette panoplie de recours requiert souvent une compétence spécialisée qui n'est pas le fait du travailleur ordinaire, ni même d'un agent de relations de travail ou d'un représentant syndical. La dispersion des recours, jointe à l'éparpillement des juridictions, tend à faire des relations de travail du secteur de la construction un domaine soustrait à l'application de la Loi.

Lenteur de la procédure

Comme tous les systèmes d'arbitrage, celui de la construction est affligé d'un mal chronique: la lenteur des procédures.

Dans le cas des poursuites intentées par la C.I.C., un délai de six mois et même, en certains cas, de dix mois, s'écoule entre la réception des dossiers au bureau des avocats et leur instruction devant le Tribunal. Même pour les plaintes sur la sécurité physique, il faut compter environ deux cents jours entre la date du constat d'infraction et celle de la comparution du prévenu; à tout cela s'ajoutent la période d'attente du procès et celle du délibéré.

Quant aux poursuites pénales confiées au Ministère de la Justice, elles sont généralement instituées quatre mois après la réception de la plainte au ministère. On doit compter en plus les délais requis pour la comparution, la fixation de la cause pour enquête et le délibéré.

Enfin, s'il appert que les plaintes, une fois portées, sont souvent retirées à la suite de négociations entre les parties, c'est faire bon marché des moyens prévus par le législateur pour assurer le respect de la loi.

La situation n'est pas plus encourageante du côté des griefs. L'intervalle entre la nomination de l'arbitre et la date de la sentence atteint ou dépasse souvent six mois. Déjà longs en d'autres secteurs moins névralgiques, de tels délais, dans la construction, sont susceptibles d'engendrer d'énormes difficultés. Les emplois y étant, par définition, temporaires, puisque liés à la durée du chantier, sinon même à une seule de ses phases successives, la sentence arbitrale, lorsqu'elle est finalement prononcée, s'avère souvent difficile à exécuter. Son bénéficiaire aura quitté le chantier et changé d'employeur ou alors l'entrepreneur condamné à verser une réparation monétaire aura disparu. Quant aux violations des normes de sécurité physique, d'hygiène et de conditions de vie, la fermeture du chantier rend les jugements caducs.

Les déficiences de la législation

L'examen de nombreux dossiers de plaintes pénales révèle que beaucoup de celles-ci se sont perdues dans les dédales de la procédure. L'ambiguïté et l'imprécision de certains textes législatifs prêtent flanc aux moyens dilatoires dont certains intimés se sont prévalus, faute, sans doute, de pouvoir opposer une défense fondée au mérite.

Le manque de clarté et de cohésion dans la rédaction de la loi 290 en rend souvent l'interprétation hasardeuse. Les tribunaux, par exemple, sont fréquemment contraints de rejeter des plaintes pénales pour le motif que les termes de la loi n'instituent pas clairement les infractions reprochées aux intimés.

L'efficacité des différents recours est encore diminuée par des difficultés de preuves découlant de deux facteurs principaux: le climat particulier à l'industrie de la construction et la piètre rédaction des textes législatifs. Ces déficiences portent particulièrement atteinte à l'efficacité des poursuites pénales. Compte tenu des exigences de la preuve

en cette matière, il peut s'avérer très onéreux d'établir la culpabilité de certains contravenants. La principale pierre d'achoppement réside dans le climat de terreur qui règne sur les chantiers de construction. C'est une constatation faite par tous ceux qui ont eu à y enquêter. Le Ministre de la Justice en a lui-même fait état au cours de sa déposition. Les témoins ont la mémoire courte, au point qu'il leur arrive de tout oublier, au moment de comparaître devant le Tribunal. Les manœuvres d'intimidation couramment exercées sur les chantiers de construction ne constituent certes pas la meilleure thérapie pour cette amnésie.

Un système inopérant

Des recours disséminés aux quatre coins d'une loi, emmêlés dans un nœud inextricable de juridictions et débouchant sur des décisions tardives ne pouvaient certes pas enflammer l'enthousiasme des parties. La procédure de griefs a été à toutes fins pratiques ignorée. À la Baie James, depuis le début des travaux, les griefs se comptent sur les doigts de la main. Il ne faudrait pas croire pour autant que la construction est l'un de ces domaines privilégiés où les travailleurs n'ont pas de plaintes à formuler contre leurs employeurs. L'inexistence d'une véritable activité arbitrale témoigne dans une large mesure du manque de confiance dans l'arbitrage comme correctif aux violations du décret. Ce désabusement est lourd de conséquences; privés de cette soupape naturelle que la procédure de griefs devrait offrir à leur insatisfaction, certains travailleurs sont malheureusement enclins à des réactions violentes (communément appelées "arbitrages instantanés", traduction littérale de "instant arbitrations").

L'arbitrage

La Commission juge indispensable de réformer complètement le système d'arbitrage.

Les restrictions et la fragmentation de l'activité arbitrale qui caractérisent le domaine de la construction doivent autant que possible disparaître.

L'attribution des réclamations de type salarial à un organisme extérieur comme la C.I.C. tire son origine du mécanisme d'extension des conventions collectives. À partir du moment où des employés non représentés par un syndicat sont assujettis par décret à des conditions de travail négociées dans une autre entreprise, il est nécessaire d'exercer un contrôle externe sur le respect de ces conditions. Cette tâche a été traditionnellement confiée à des comités conjoints qui se sont ainsi trouvés à jouer un rôle supplétif à celui des syndicats. Dans ce contexte, le regroupement des employés en syndicat exclut l'intervention d'un comité conjoint. L'administration de la convention et la surveillance de son application tombent par définition dans les champs d'action privilégiés de l'action syndicale.

Dans le secteur de la construction, la syndicalisation obligatoire aurait dû provoquer le réaménagement de l'ancienne répartition des rôles. Pourtant, la C.I.C., successeur des défunts comités conjoints, a conservé des attributions normalement dévolues à des organismes syndicaux, telles les réclamations salariales des employés lésés dans l'application du décret. Il y a là une sorte de distorsion puisque la C.I.C. usurpe une tâche appartenant d'ordinaire aux syndicats. Leur activité s'en trouve singulièrement réduite, en dépit du fait qu'ils touchent les cotisations automatiquement déduites.

Seule une vie syndicale intense chez les travailleurs de la construction est susceptible d'épurer certaines unités syndicales de leurs éléments indésirables. Un excellent moyen d'encourager les travailleurs à s'intéresser à leur syndicat et à en suivre de près le fonctionnement est de redonner à ce dernier l'une de ses fonctions essentielles, soit l'administration et la surveillance de la convention collective. La Commission estime que les réclamations salariales et, d'une façon générale, l'exercice des droits appartenant aux salariés, doivent être confiés aux syndicats.

Ces tâches ne pourront être accomplies que par des agents d'affaires et des représentants syndicaux compétents et véritablement dévoués aux travailleurs. Ceux-ci, une fois qu'ils auront confié des griefs à leurs représentants syndicaux,

seront en droit de leur demander des comptes et d'exiger qu'ils défendent leurs intérêts avec vigilance et compétence. C'est la façon la plus positive de débarrasser une fois pour toutes le monde de la construction des boxeurs et exploiters divers qu'on a trop souvent imposés comme agents d'affaires ou délégués de chantiers. Sans compter qu'en restituant tout leur sens à ces fonctions, on restreint le temps que leurs titulaires peuvent consacrer à l'organisation de loteries, assauts, extorsions et autres loisirs de même acabit.

Ceci requiert donc l'élargissement de l'activité arbitrale.

La juridiction des arbitres devra même englober les cas d'atteinte à la liberté syndicale, les questions d'hygiène, les conditions de vie et la démarcation entre les juridictions de métiers. On évitera d'octroyer à l'arbitre une discrétion absolue dans l'appréciation des conditions de vie. Sa juridiction se limiterait à l'interprétation et à l'application des normes arrêtées par le décret et la réglementation.

On devine toutefois que cette réforme s'accompagnera obligatoirement de modifications majeures au système d'arbitrage.

Nous souhaitons que la loi accroisse les pouvoirs des arbitres pour leur permettre, entre autres 1) d'enquêter personnellement sur les chantiers, de prendre connaissance des rapports d'inspection sur l'hygiène et le respect des taux de salaires; 2) d'assigner eux-mêmes les témoins, avec les pouvoirs d'un commissaire-enquêteur; 3) de prononcer des conclusions mandatoires, exécutoires dès après homologation; 4) de statuer sans motifs écrits sur les réclamations monétaires dont l'enjeu n'excède pas \$1,000.00.

En plus de donner ouverture à la procédure de griefs, les violations des taux de salaire du décret, en moins ou en plus, tel que recommandé ci-après, devraient faire concurremment l'objet de plaintes pénales.

Il va sans dire que les arbitres appelés à trancher les litiges en matière d'hygiène et de juridiction de métiers devront être des spécialistes. La confection des listes d'arbitres s'effectuera par les parties ou, à défaut, par le ministre, et selon une répartition régionale.

Il importe de mettre sur pied un greffe central de tous les griefs au siège de l'Office de la Construction à Montréal, sous la responsabilité directe du président lui-même; les griefs devraient être portés dans les bureaux régionaux de l'Office ou dans des bureaux aménagés sur les chantiers majeurs.

Le président ne pourra entendre aucun grief. Cependant, c'est lui qui réfèrera les griefs aux arbitres à même la liste constituée par les parties. La célérité sera l'objectif du système. Chaque arbitre aura l'obligation, avant sa nomination, de souscrire un engagement de disponibilité pour un minimum de sept jours ouvrables par mois. Faute par un arbitre de respecter cet engagement ou de rendre ses sentences à l'intérieur de délais à définir ou de respecter un code d'éthique édicté par le président de l'Office, celui-ci pourra révoquer sa nomination.

En plus de prévoir des délais courts, quoique tenant compte des disponibilités des arbitres, la procédure devra prescrire une étape préliminaire obligeant les parties à se rencontrer pour un dernier effort de règlement à l'amiable. Sauf en des cas très spéciaux, les griefs seront entendus par des arbitres uniques.

Attribution des responsabilités

Rien de plus difficile que de dénouer l'enchevêtrement des responsabilités en cause. On peut cependant reprocher leur manque de rigueur et de sens pratique aux auteurs de ce pullulement d'arrêtés ministériels touffus, continuellement modifiés. L'abus de réglementation, déjà dénoncé en d'autres secteurs, n'est certainement pas de nature à mettre de l'ordre dans l'émiettement des recours. On souhaiterait que cette séquence d'arrêtés, apparemment adoptés à la pièce, au hasard des pressions, conflits et coups de force qui caractérisent la vie tumultueuse du secteur de la construction, fasse place à une législation globale, rédigée pour être comprise. Sous prétexte que la réglementation doit régir des situations complexes, sa compréhension ne saurait être la chasse gardée des technocrates. Surtout dans un domaine comme celui de la construction, le législateur doit s'efforcer

de mettre les textes à la portée du plus grand nombre possible de citoyens.

Notre enquête a aussi révélé que certaines déficiences dans la formulation des dispositions législatives sont attribuables à un manque de coopération entre le Ministère de la Justice et celui du Travail. Au cours de leurs dépositions, les deux ministres ont déploré cet état de chose. Pour sa part, le sous-ministre des transports a soutenu que les différents ministères s'assimilaient à de petits gouvernements au sein du gouvernement.

Nous ne croyons pas toutefois qu'il faille imputer aux seules déficiences législatives la désaffectation des travailleurs pour le recours arbitral. Plusieurs entrepreneurs se sont certainement accommodés de cette situation, pour ne pas dire qu'ils l'ont encouragée, en versant de plantureux pots-de-vin à leurs délégués de chantier et agents d'affaires. Rien de plus normal pour ceux-ci que de manifester leur reconnaissance à leur bienfaiteurs en fermant les yeux sur les violations du décret. Cette catégorie de patrons et de représentants syndicaux encourent le même blâme, n'étant pas moins excusables les uns que les autres. En outre, la preuve a été faite que de nombreux délégués de chantier, surtout au sein des locaux 791 (Union Internationale des Opérateurs de Machinerie Lourde) et 144 (Union Internationale des Plombiers) de la F.T.Q.-Construction, n'étaient pas familiers avec le décret. Quand on songe qu'ils avaient comme fonction de veiller à son application et au respect des conditions de travail, on s'explique mieux la rareté des griefs.

EN CONSÉQUENCE, LA COMMISSION RECOMMANDE:

- 51 — Le regroupement, sous la juridiction d'une instance spécialisée, appelée Tribunal de la Construction, étant une division du Tribunal du Travail, de toutes les plaintes pénales (infractions à la Loi 290, au décret et aux normes en matière d'hygiène et de sécurité physique, etc.);
- 52 — L'organisation définitive, par le Ministère de la Justice, d'une Direction générale exclusivement chargée d'insti-

- tuer ces poursuites et d'en assurer une audition rapide par le Tribunal de la Construction;
- 53 — L'institution dans la Loi 290 de présomptions de culpabilité à l'encontre:
- a) des employeurs accusés de discrimination dans l'embauche ou le congédiement d'employés pénalisés pour avoir adhéré à une centrale plutôt qu'à une autre;
 - b) de travailleurs ou officiers syndicaux accusés d'avoir organisé des arrêts ou des ralentissements de travail illégaux;
- 54 — La promulgation de dispositions expresses, dans la Loi 290, affirmant le caractère obligatoire des taux de salaires du décret et considérant comme infraction pénale le fait pour un employeur de verser des salaires moindres ou supérieurs;
- 55 — L'interdiction de tout retrait de plaintes pénales, à moins qu'il ne soit autorisé par le Tribunal;
- 56 — La création d'un comité de liaison entre les Ministères de la Justice et du Travail afin de permettre une meilleure coordination dans la rédaction des dispositions législatives à caractère pénal;
- 57 — La codification de toutes les lois traitant des relations de travail dans la construction, de même que la fusion en un seul de tous les règlements présentement existants. Rédigés avec un souci particulier de clarification et d'unification des textes actuels, les deux ouvrages qui résulteront devront constituer un véritable Code de la construction;
- 58 — L'élargissement de la juridiction de l'arbitre de griefs pour qu'il entende tous les recours relativement à l'interprétation et l'application des clauses normatives et monétaires du décret, les conflits portant sur l'hygiène, les conditions de vie, les cas d'atteinte à la liberté syndicale et la démarcation entre les juridictions de métiers;
- 59 — La confection par les parties ou à leur défaut, par le

ministre, des listes d'arbitres uniques, établies selon une répartition régionale;

- 60 — L'octroi aux arbitres de pouvoirs leur permettant:
- a) d'enquêter personnellement sur les chantiers, d'admettre en preuve les rapports d'inspection sur l'hygiène, le respect des taux de salaires, etc.;
 - a) d'assigner eux-mêmes les témoins, avec la latitude d'un commissaire-enquêteur;
 - c) de décider, sans motifs écrits, des réclamations monétaires dont l'enjeu n'excède pas \$1,000.00;
 - d) d'ajouter une pénalité de 20% aux condamnations monétaires prononcées contre les employeurs en défaut d'appliquer les taux de salaire fixés par le décret;
 - e) de désigner un expert, aux frais de l'Office, dans les griefs à caractère particulièrement technique;
 - f) de prononcer des conclusions mandatoires, exécutoires après homologation;
- 61 — L'imposition à ces arbitres de l'obligation de contracter un engagement de disponibilité pour un minimum de sept jours par mois;
- 62 — L'inclusion dans la procédure de griefs d'une étape préliminaire obligeant les parties à se rencontrer pour un dernier effort de règlement à l'amiable;
- 63 — L'assujettissement des arbitres à l'autorité administrative du président de l'Office de la construction, en ce qui concerne leur affectation à l'audition de griefs pendants et la fixation des rôles d'arbitrage;
- 64 — L'octroi au président de l'Office du pouvoir d'arrêter des règles d'éthique et de révoquer sans appel les arbitres défaillants;
- 65 — L'organisation, au siège de l'Office, à Montréal, sous la responsabilité du président, d'un greffe central chargé de dresser un fichier de tous les griefs pendants et de coordonner les activités des autres greffes mis sur pied dans chaque bureau régional de l'Office.

13

La reconnaissance
des parties
négociatrices
et la
négociation collective

La reconnaissance des parties négociatrices et la négociation collective

Dans un régime où les relations de travail sont contractuelles, la négociation collective n'en peut être que le centre. Elle suit cette campagne de recrutement des syndicats, qualifiée malheureusement, mais à juste titre de maraudage, et qui conduit à la reconnaissance des parties négociatrices. Comme la procédure de reconnaissance des négociateurs et la négociation elle-même sont intimement liées, nous en traiterons dans un seul chapitre.

La première législation régissant les relations du travail dans l'industrie de la construction remonte à 1934 avec l'introduction de la Loi relative à l'extension des conventions collectives de travail (maintenant notre Loi des Décrets de Convention Collective). De 1934 à 1968, les salariés et les employeurs de la construction se sont prévalus des dispositions de cette loi pour appliquer à un territoire donné les conditions de travail négociées généralement chez les plus grands entrepreneurs.

Ce décret à caractère régional, sauf pour certaines occupations (constructeurs d'ascenseurs, monteurs d'acier de structure, monteurs de lignes de transmission de l'électricité), était appliqué par un Comité Paritaire, généralement appelé Comité Conjoint de la Construction. La syndicalisation était forcément limitée, et le pluralisme syndical reconnu. Le décret ne fixait que des minima, ce qui autorisait la négociation de conditions supérieures chez certains entrepreneurs, pour certains groupes de travailleurs. Le Comité Conjoint était chargé du contrôle de la qualification de la main-d'œuvre; le placement relevait du gouvernement et des syndicats eux-mêmes.

Ce régime a permis une paix relative dans les chantiers de construction. Cependant, il laissait subsister une diversité des conditions de travail et des écarts de salaire, d'une région à l'autre. Par ailleurs, la création de grands chantiers industriels, hors de la région métropolitaine de Montréal, en particulier sur la Côte Nord et au Lac St-Jean, a conduit à des affrontements intersyndicaux majeurs. Ces guerres éclataient surtout lorsqu'un grand entrepreneur avait conclu une convention collective avec un syndicat international, garantissant à celui-ci le monopole syndical du chantier, dans un

La reconnaissance des parties négociatrices et la négociation collective

territoire fortement C.S.N. C'était le cas de la construction d'une aluminerie à Baie-Comeau, en 1966.

L'industrie de la construction étant en pleine transformation et les chantiers industriels devenant de plus en plus importants et nombreux, les mécanismes jugés jusque-là efficaces, se sont révélés insuffisants. C'est donc après plusieurs consultations, et avec l'accord général, que la Législature adoptait, en décembre 1968, la Loi 290.

Cette Loi consacrait, entre autres, les principes:

- de la négociation sectorielle;
- du pluralisme patronal et syndical, et de son corollaire, la non-discrimination dans l'emploi et le placement;
- de la représentativité immédiate et à toutes fins, de la C.S.N. et de la F.T.Q., ainsi que d'un certain nombre d'associations patronales dûment nommées;
- de la liberté de choix du syndicat;
- de l'extension de toutes les clauses de la convention collective, et plus spécialement, de celles qui concernent la sécurité syndicale;
- de la négociation collective par toutes les associations représentatives;
- de la conclusion de la convention collective par toutes les associations syndicales et patronales reconnues, dont les effectifs étaient supérieurs à 20% ;
- de l'application du décret par un organisme paritaire.

Cette Loi, qui était si importante dans ses effets et par l'effort de rationalisation qu'elle constituait, ne réglait cependant pas l'épineuse question du placement, pierre angulaire de tout le système. Il en sera d'ailleurs plus longuement question dans un autre chapitre du présent rapport.

La Loi est mise à l'épreuve pour la première fois lors des négociations de 1969, qui mènent à la conclusion d'un contrat de quelques mois. C'est le décret de 1969 qui consent la syndicalisation obligatoire à l'industrie de la construction au Québec.

En 1970, les négociations achoppent, et à la suite d'une grève provinciale, l'Assemblée Nationale adoptait en août la

La reconnaissance des parties négociatrices et la négociation collective

Loi Spéciale, ordonnant le retour au travail, confirmant les stipulations déjà agréées par les parties, et les forçant à négocier les clauses restées en suspens. La loi dispose qu'au cas d'échec de cette deuxième ronde de négociations en présence du conciliateur, les conditions de travail seront imposées par décret, après qu'une Commission Parlementaire aura entendu les parties. C'est la Loi 38.

Il semble donc qu'au cours des premières années de l'application de la loi, les parties aient accepté de conduire les négociations suivant les règles fixées et se soient accommodées du régime de représentation décrété.

Toutefois, les témoignages apportés aux audiences publiques de la Commission prouvent que la nouvelle loi n'a pas empêché la violence et la menace de s'installer dans les chantiers de construction. La F.T.Q.-Construction ne pouvait admettre le principe du pluralisme syndical que consacrait la Loi 290, et réclamait au contraire que s'applique la règle de la majorité, partout reconnue dans nos relations de travail. De 1971 à la période légale de maraudage de 1972, certains locaux, affiliés au Conseil Provincial des Métiers de la Construction, multipliaient les pressions pour recruter de nouveaux membres. Le Local 791 de l'Union Internationale des Opérateurs de Machineries Lourdes, en particulier, s'emploie par tous les moyens à grossir ses effectifs. C'est ainsi qu'on forcera les employeurs à n'embaucher que par l'entremise des bureaux de placement syndicaux. Le maraudage illégal deviendra monnaie courante et les changements ou l'adhésion à deux syndicats sont une pratique fréquente chez les travailleurs. Cette pratique permet d'abord de trouver un emploi, ensuite de travailler en toute quiétude aux chantiers. Par exemple, on a exposé à la Commission le cas du chantier de la Gaspé Copper Mines Ltd., à Murdochville, où il y eut, en six jours seulement, près de deux cents changements d'allégeance syndicale en dehors de la période légale de maraudage. Est-il besoin d'ajouter que, dans plusieurs cas, on a compté sur la complaisance de plusieurs entrepreneurs.

Avec le début de la campagne d'adhésion, en 1972, le régime de terreur institué sur les chantiers les années précédentes s'est perpétué et a profité à certains locaux affiliés

La reconnaissance des parties négociatrices et la négociation collective

à la F.T.Q.-Construction pour le recrutement des travailleurs. On est même allé jusqu'à empêcher la présence des représentants de la centrale rivale dans les chantiers.

Pour faire contrepoids à cette situation, la C.S.N.-Construction a entrepris de dénigrer sa rivale en publiant ce qu'elle a appelé "Le dossier noir de la construction". La F.T.Q. a riposté en instituant des poursuites en diffamation de plusieurs millions de dollars, poursuites dont elle s'est désistée par la suite, sans obtenir quelque somme que ce soit ¹. Ce document, publié par Michel Bourdon, président de la Fédération du Bois et du Bâtiment, dénonçait le noyautage de la F.T.Q.-Construction par des éléments louches et l'utilisation de la violence dans les chantiers pour en obtenir le monopole de représentation. C'est dans cette atmosphère que se clôtura la période de maraudage en 1972.

La Loi prévoyait maintenant que les deux centrales devaient s'associer pour négocier de *bonne foi et conjointement* les nouvelles conditions de travail, La férocité de la lutte avait fait des parties syndicales et de leurs chefs d'irréductibles ennemis qui refusaient de s'asseoir à la même table. La négociation était vouée à l'échec avant même de commencer.

La Loi 290 avait reconnu au départ deux associations syndicales; le contrôle de la représentativité n'avait alors aucune utilité, sauf lors de la création d'une nouvelle association, ou pour vérifier que la convention collective n'avait été signée par aucune association dont les effectifs étaient inférieurs à 20% de l'ensemble des salariés du territoire concerné par cette convention. Ceci n'empêchait toutefois pas les parties de publier le nombre d'ouvriers qu'elles représentaient. Mais comme les changements illégaux et les doubles allégeances étaient pratique courante, et les moyens de contrôle des effectifs insuffisants, la représentativité dont on se réclamait était pour le moins incertaine.

M. André Desjardins, alors directeur général du Conseil Provincial des Métiers de la Construction, décida de négocier et signer seul la convention collective avec un certain groupe

1. Il y a cependant une poursuite dont la F.T.Q. ne s'est pas désistée.

La reconnaissance des parties négociatrices et la négociation collective

d'associations patronales. Il réussit. Cette convention collective était conclue contrairement à la procédure prévue par la Loi, puisque n'y participait ni la C.S.N., du côté syndical, ni la Fédération de la Construction du Québec, du côté patronal. Elle était donc illégale. Cette opération n'était possible qu'avec le concours de certaines associations patronales qui acceptaient de négocier hors le contexte légal. Proclamant que cette entente engageait la majorité des salariés et des employeurs, M. André Desjardins réclamait qu'elle fût immédiatement reconnue. Chacun savait, et le directeur de la F.T.Q.-Construction ne s'en cachait pas, qu'une grève générale de la construction serait immédiatement déclenchée si on ne cédait pas à ses désirs. M. Desjardins entendait se débarrasser ainsi de sa gênante rivale, la C.S.N.-Construction.

Cédant à ces pressions syndicales, plus discrètement, mais non moins efficacement appuyé par certaines associations patronales, le Gouvernement du Québec réglait le conflit en faisant voter la Loi 9.

Cette Loi n'est pas qu'une tentative pour régler un conflit limité dans le temps et l'espace. Au contraire. La Législature a alors changé, en pleine négociation, les règles du jeu, pour légitimer une convention signée contrairement à la procédure prévue à la Loi. C'est cet aspect qui l'a exposée à tant de critiques: le Gouvernement donnait à sa Loi un caractère rétroactif: la méthode appliquée par la F.T.Q.-Construction devenait la règle de négociation, applicable immédiatement. C'est ainsi que la Loi 9 dispose comme principales mesures:

- que les associations patronales et syndicales dont la représentativité dépasse 50% peuvent négocier sans l'intervention des autres;
- que la convention collective signée par les associations patronales et syndicales, dont le degré de représentativité est supérieur à 50% peut faire l'objet d'une extension juridique;
- que la représentativité de l'association syndicale est calculée suivant le triple critère des effectifs, des salaires touchés, et des heures travaillées par les syndiqués;

La reconnaissance des parties négociatrices et la négociation collective

- que le degré de représentativité de l'association patronale se calcule également à partir du triple critère des effectifs, des salaires payés et des heures faites par les employés des membres de l'association;
- que le constat de la représentativité des associations est confié au Commissaire-Enquêteur en chef, avant même que soient promulgués les règlements essentiels lui permettant de mesurer les effectifs en fonction des particularités de l'industrie;
- que la représentation et le vote des associations patronales et syndicales à la C.I.C., comité paritaire chargé d'appliquer le décret, sont basés sur le degré de représentativité dont elles jouissaient lors des négociations.

L'adoption de la Loi 9 régularisait donc, en cours de négociation, une convention collective conclue contrairement aux règles fixées par la Loi. Dans ce but, on modifie ces dernières pour que la représentativité majoritaire du Conseil Provincial des Métiers de la Construction suffise pour la conclusion et l'extension du contrat collectif. De même, la majorité patronale qui avait signé la convention était déclarée suffisante pour donner effet à cette dernière.

Cette Loi, loin de tout régler, provoque toutes sortes de critiques tant du côté de la C.S.N.-Construction que du côté de certaines associations patronales. Même la date d'entrée en vigueur du décret est l'objet d'un différend: certains prétendent que le décret est rétroactif à la date de négociation, d'autres que le décret n'est exécutoire qu'une fois promulgué. Il en résulte mécontentement, altercations, troubles dans certains chantiers et finalement l'institution de nombreuses procédures judiciaires. Certains entrepreneurs acceptent de payer des augmentations de salaires rétroactives conformément au point de vue syndical, malgré l'avis contraire de leur association. En échange, ils obtiendront la paix dans leur chantier et main-d'œuvre pour exécuter les travaux. Le 22 décembre 1973, l'Assemblée Nationale met un terme à toutes ces négociations et actions en justice en légiférant que le décret est exécutoire à compter de la date arrêtée par les parties. Il en sera de même pour tous les autres à venir.

La reconnaissance des parties négociatrices et la négociation collective

Plus tard, au cours de l'été 1974, la F.T.Q.-Construction entreprend la bataille dite de l' "indexation". Elle est ponctuée de grèves perlées dans tout le Québec. Plusieurs entrepreneurs et clients importants signent des ententes particulières accordant l'augmentation de salaire de \$1.00 l'heure revendiquée par le syndicat et peuvent ainsi reprendre leur travail. Les Tribunaux ont déclaré ces conventions illégales parce qu'elles ont été signées hors le cadre légal des négociations, et par des employeurs qui n'étaient pas autorisés à négocier et à signer de telles ententes. Cet affrontement va donner naissance à la Loi 201.

Le libre choix du syndicat

Il est clair que la F.T.Q.-Construction a toujours recherché le monopole de la représentation syndicale. Elle ne s'en est d'ailleurs jamais cachée. Comme elle ne pouvait l'atteindre directement, et comme le gouvernement ne lui a jamais permis le vote général qu'elle réclamait, c'est par toute sorte de moyens légaux ou illégaux qu'elle a tenté de parvenir à son but. En obtenant que l'association la plus représentative fût habilitée à négocier et à signer une convention collective, elle remportait une victoire de première importance, se débarrassant du veto gênant de la C.S.N., qui, au demeurant, ne s'était jamais privée d'utiliser ce veto.

Dans une autre partie du présent rapport, la Commission déclare souhaitable la présence de plusieurs associations syndicales, auxquelles elle retire cependant l'arme redoutable du placement pour confier celui-ci à l'Office de la Construction. Personne donc n'est mieux en mesure que cet organisme indépendant déjà chargé de l'enregistrement des travailleurs, de recevoir l'adhésion syndicale et de garantir l'indépendance du scrutin. Il possède déjà tous les outils nécessaires à cette fin: ordinateur, terminal dans les bureaux régionaux, bref, l'outillage et le personnel indispensables à une semblable opération qui s'étale nécessairement sur quelques jours. Le président de l'Office est investi de tous les pouvoirs et jouit de toutes les immunités d'un juge de la Cour Supérieure. L'organisme peut édicter et promulguer tous les règlements utiles, règlements qui peuvent s'inspirer

La reconnaissance des parties négociatrices et la négociation collective

de ceux qui s'appliquent aux scrutins fédéraux ou provinciaux. Le délégué nommé à chaque bureau de vote veillerait à l'application de ces règlements.

Ainsi débarrassé du danger qu' "un vote malheureux" l'expose à une longue et pénible période de chômage, le travailleur exprimerait sûrement son véritable choix. Cette garantie semble à la Commission non seulement souhaitable, mais indispensable à toute réforme sérieuse.

La liste des effectifs, jointe à un autre critère dont il sera plus loin question, permettrait d'établir la représentativité de chaque association. Cette méthode aurait encore l'avantage d'établir des listes sûres pour le versement du précompte syndical. Le travailleur qui s'embaucherait dans l'industrie de la construction, après la période légale de scrutin, s'inscrirait à l'Office et y ferait son choix; il voterait avec tous ses compagnons de travail au terme de la prochaine campagne de recrutement. Seules les adhésions déposées à l'époque fixée par la Loi serviraient à arrêter la représentativité.

L'association représentative

La Loi 9 dispose que les effectifs soient calculés d'après la liste fournie par les centrales au Ministre, sans qu'aucun organisme fût spécialement chargé de contrôler efficacement, rapidement et exactement les adhésions reçues et la manière dont elles avaient été obtenues. Le calcul n'était donc pas très impartial. Bien plus, les critères de la représentativité favorisaient encore une centrale plutôt qu'une autre. En effet, si le critère des effectifs est admis, et si celui du nombre d'heures travaillées constitue une bonne pondération du premier (surtout si l'on considère qu'en 1973, 32.6% des travailleurs de la construction ont travaillé moins de 500 heures), celui du salaire payé est plus discutable. Il favorise d'abord ceux dont le taux de salaire est le plus élevé, et ensuite, il augmente l'importance du critère des heures travaillées, puisque tel salaire est fonction du temps de travail. Comme les ouvriers des métiers mécaniques sont les mieux payés, et sont ceux qui travaillent ordinairement le plus grand nombre d'heures par année, le système actuel les favorise donc doublement. Enfin, ce n'est sûrement pas le

La reconnaissance des parties négociatrices et la négociation collective

taux de salaire qui fait de l'un un professionnel et de l'autre un occasionnel de la construction.

Les Commissaires estiment que la représentativité devrait être fonction des effectifs et des heures travaillées; par ailleurs, ils n'en retiennent pas moins l'importance d'associations multi-métiers de caractère provincial. Il faut protéger le régime de la négociation à l'échelle de tout le Québec et de tous les métiers de l'industrie de la construction.

Les droits de la majorité et de la minorité syndicale

La Loi 9 a retiré le veto aux associations minoritaires; sans accorder le monopole de la représentation en droit à la F.T.Q.-Construction, elle n'en a pas moins conféré à celle-ci un monopole de fait. C'est ainsi qu'elle négocie et signe le contrat, vote au Comité Paritaire en détenant seule la majorité syndicale, l'une des deux essentielles à toute décision. Les associations minoritaires n'ont plus qu'un rôle purement passif. Le pluralisme n'est plus qu'un vain mot.

Il faut cependant éviter que des associations minoritaires soient investies de droits et de pouvoirs tels qu'elles puissent empêcher le libre exercice de la négociation collective par la grande majorité. L'utilisation du veto par une association qui ne représente qu'une très faible partie des travailleurs paralyserait les relations de travail et ferait échec aux vœux du plus grand nombre.

Pour qu'existe véritablement le pluralisme syndical, sans devenir une entrave abusive, par l'exercice systématique du droit de veto, il faut permettre à toutes les associations représentées à 5% au minimum d'être présentes à la table de négociation. La Commission est convaincue qu'ainsi les droits des travailleurs sont protégés. Il ne serait cependant pas acceptable d'exiger la présence des minoritaires pour permettre la négociation; mais ils auraient droit d'y être appelés.

Par contre, il faut éviter qu'une petite minorité jouisse du pouvoir disproportionné d'empêcher la conclusion d'un contrat collectif simplement en s'abstenant de participer. La Commission refuse la loi de l'unanimité. Elle croit au contraire que tous doivent s'incliner devant la grande majorité.

La reconnaissance des parties négociatrices et la négociation collective

C'est pourquoi, la convention collective signée par la ou les associations dont la représentativité atteint 75% devrait pouvoir être entérinée et s'appliquer à tous.

La Loi 9 permet à la ou les associations qui détiennent 51% de la représentation de conclure un contrat collectif. Or, le rejet ou l'acceptation des offres patronales sont soumis aussi à la règle de la majorité. C'est enfin un bien petit groupe qui pourrait disposer du sort de tous. En exigeant une représentativité de 75%, la Commission croit éviter cette embûche et surtout, elle croit qu'elle permettra la création d'un front commun syndical de négociation, son plus grand souhait.

La Loi ordonne déjà que le décret ne doit inclure aucune disposition discriminatoire excluant une association au titre de l'embauche et du maintien de l'emploi, de la sécurité et de la liberté syndicale. Les droits fondamentaux des minoritaires sont donc ainsi suffisamment protégés.

La négociation, la conciliation, la grève et le lock-out

Dans l'optique du pluralisme syndical, la formation d'un front commun pour la négociation est essentielle. Or, sauf pour la brève convention collective de 1969, la F.T.Q.-Construction et son directeur général, M. André Desjardins, ont toujours systématiquement refusé de rencontrer la C.S.N.-Construction et son président, M. Michel Bourdon, et de négocier avec eux. Pourtant cette solidarité n'est pas une utopie. Elle est possible à ceux qui en ont la volonté. L'expérience de la négociation du secteur public en 1973 l'a prouvé.

Dans l'esprit d'une négociation dont les partenaires peuvent être nombreux, l'organisation du groupe de négociation peut poser certaines difficultés. Toutes les parties peuvent expédier l'avis de négociation; dans l'hypothèse de plusieurs parties, il pourrait y avoir un chassé-croisé d'avis, chacun cherchant à organiser "sa" table de négociation plutôt que de travailler avec ses partenaires à former une table unique. Pour éviter ces embarras, l'organisation de la table et la convocation des parties devraient être confiées au conciliateur en chef du Ministère du travail. Il n'interviendrait

La reconnaissance des parties négociatrices et la négociation collective

cependant à cette étape des débats que pour recevoir les avis de négociation et convoquer toutes les parties à s'asseoir ensemble pour entamer les pourparlers.

Les négociations sont l'affaire des parties. Le Ministère du travail offre un service de conciliation qui devrait comme par le passé intervenir à la demande du Ministre ou de l'une des parties.

Au cours des pourparlers pourrait s'élaborer la méthode la plus propice à la prompt signature du contrat collectif. On pourrait utiliser avec profit la méthode du sous-comité chargé du régime d'un secteur donné ou d'un type de chantier. Ces discussions parallèles resteraient sous le seul contrôle du groupe central dont elles prolongeraient simplement les délibérations.

L'exercice des droits de grève et de lock-out acquis par l'expiration du décret resterait soumis aux règles générales.

La Loi 201, votée en 1974 après la bataille de l' "indexation" confère au Conseil des ministres le droit d'intervenir *en tout temps et sans* le consentement des parties pour modifier les conditions de travail de l'industrie de la construction. Contrairement à l'usage courant jusqu'à maintenant, au Québec et au Canada, il n'est plus nécessaire que ce soit l'Assemblée Nationale même en pleine session, qui décide si l'intérêt public est assez compromis pour justifier l'intervention de l'État dans un conflit entre particuliers. S'il est un dangereux précédent, c'est celui-là qui aura pour effet de retenir les parties de négocier sincèrement et de les pousser à attendre l'intervention directe du Conseil Exécutif. C'est donc le pouvoir réglementaire qui prend le pas sur la solution contractuelle des conflits. Les Commissaires sont convaincus que l'usage antérieur était préférable à celui qu'institue cette Loi qui détournera évidemment les parties de rechercher une solution ensemble. Il est temps que dans l'intérêt du travailleurs, syndicats et employeurs cessent de renvoyer la balle au Gouvernement. Le droit de négociation a été obtenu après de dures luttes; cela impose donc aux parties le devoir de s'en servir complètement.

La reconnaissance des parties négociatrices et la négociation collective

Le décret

Le décret est l'extension de toutes les dispositions de la convention collective conclue entre signataires autorisés.

Les pêcheurs en eau trouble ont profité de toutes les ambiguïtés. L'une d'elles résulte du doute entretenu par la plupart des spécialistes sur la question de savoir si les échelles salariales du décret constituent ou non un maximum.

Alléguant qu'il ne s'agissait là que d'un minimum qu'il leur était loisible de dépasser, certains employeurs et syndicats n'ont pas manqué de voir dans cette disposition le prétexte rêvé pour soustraire notamment les monteurs d'ascenseurs à l'application du décret. Ils ont ainsi substitué aux salaires du décret les taux fixés par une entente nationale appelée "Armorour Agreement."

En conséquence, l'industrie du montage d'ascenseurs s'est inscrite en marge du décret qui doit pourtant la régir.

L'ambiguïté donne lieu à un autre abus. Les entrepreneurs les mieux nantis ou assujettis aux plus fortes pressions (les deux vont souvent ensemble) sont en mesure de s'approprier la main-d'œuvre la plus qualifiée, en versant des salaires supérieurs au décret, au risque de priver leurs concurrents d'ouvriers.

De telles inégalités de salaires, outre qu'elles créent de flagrantes injustices, aggravent les incohérences de la construction.

La Commission estime nécessaire de supprimer, une fois pour toutes, ces disparités de salaires.

Avant de conclure, deux cas particuliers retiennent l'attention des Commissaires: l'exclusion des travaux du verre plat pour laquelle aucune raison vraiment convaincante ne fut avancée et la négociation des services auxiliaires sur les grands chantiers isolés. Sur ce dernier point, il apparaît nécessaire d'exiger une seule accréditation. En effet, il faut empêcher les arrêts successifs des travaux et l'évacuation des lieux chaque fois qu'un petit groupe exerce son droit de grève. Comme les travailleurs de la construction bénéficient déjà du pluralisme syndical, rien n'interdit qu'il en soit de même pour les salariés des services connexes. Au contraire.

La reconnaissance des parties négociatrices et la négociation collective

C'est ainsi que serait applicable sur un grand chantier isolé, le décret aux ouvriers de la construction et une seule convention collective à tous les autres.

Enfin, la Commission formule le vœu que les négociateurs du prochain décret apportent une attention spéciale à la rédaction des textes pour les rendre plus accessible à l'ensemble des ouvriers.

EN CONSÉQUENCE, LA COMMISSION RECOMMANDE:

- 66 — Que la représentativité des parties syndicales soit vérifiée, et que le scrutin se déroule sous la surveillance et la responsabilité du juge, président de l'Office de la Construction; il s'étendrait sur quelques jours et pourrait se tenir dans les bureaux régionaux de l'Office. Le juge président aura le droit d'édicter des règles permettant d'y procéder dans les meilleures conditions possibles.
- 67 — Que la représentativité des associations syndicales s'établisse en fonction de leurs effectifs et du nombre d'heures travaillées au cours de l'année qui précède le vote.
- 68 — Que l'association, pour être jugée représentative et voir son nom inscrit au bulletin de vote, réponde à la définition de l'alinéa b) de l'article 1 de la Loi 9.
- 69 — Que toute association syndicale, dont la représentativité est supérieure à 5%, soit invitée à la négociation sans être toutefois tenue d'y participer afin que la négociation soit légale.
- 70 — Que chacune des parties négociatrices puisse adresser un avis de négociation. Cet avis doit être communiqué au conciliateur en chef, qui convoque les parties à la table unique de négociation.
- 71 — Que les négociations ne puissent s'engager et que la convention collective ne puisse se conclure que par la ou les associations syndicales dont la représentativité dépasse les trois quarts (75%).

La reconnaissance des parties négociatrices et la négociation collective

- 72 — Que les dispositions actuelles de la Loi concernant la nomination du conciliateur par le Ministre, ou à la demande des parties après 60 jours de négociations, ainsi que l'acquisition et l'exercice du droit de grève ou de lock-out, soient maintenues.
- 73 — Que les parties puissent former les tables de négociation spécialisées qu'elles désirent. Elles doivent être constituées par secteurs de la construction (industriel, commercial et institutionnel, habitation, voirie et travaux publics) et non par métiers. Pour les grands chantiers isolés de \$50 millions et plus, il devrait être aussi créée une sous-table. Toutes ces sous-tables sont sous l'autorisation et le contrôle de la table centrale de négociation.
- 74 — Que toutes les dispositions du décret de la construction, y compris les taux de salaires soient obligatoires et que toute dérogation soit considérée comme un délit.
- 75 — Que soient abrogées les dispositions de la Loi 201 qui prévoient l'intervention sans le consentement des parties, du Lieutenant-Gouverneur en Conseil pour modifier en tout temps les conditions de travail librement négociées.
- 76 — Que les associations syndicales minoritaires puissent faire tenir au Ministre du Travail, avant que celui-ci ne recommande au Lieutenant-Gouverneur en Conseil l'extension du décret, un rapport sur toutes les questions relatives à la discrimination dans l'embauche et le maintien de l'emploi, et sur toutes les questions de sécurité et de liberté syndicale dont les signataires de la convention collective peuvent faire état dans leur texte.
- 77 — Que le décret continue de s'appliquer après son expiration, jusqu'à la promulgation du suivant, sans préjudice cependant aux droits de grève et de lock-out, lorsqu'ils sont acquis.

La reconnaissance des parties négociatrices et la négociation collective

- 78 — Qu'il n'y ait qu'une seule unité d'accréditation pour tous les travailleurs des services auxiliaires des grands chantiers isolés et que le Code du Travail soit amendé pour permettre le pluralisme syndical à l'intérieur de ce groupe unique de négociation.
- 79 — Que les travaux de verre plat effectués sur chantier soient régis par le décret général de la construction.

14

**La sécurité
des travailleurs
au chantier de
construction**

On dénombre malheureusement plus d'accidents de travail dans l'industrie de la construction que dans tout autre secteur d'activité. Alors que l'industrie de la construction emploie entre 5% et 7% des salariés du Québec, environ 25% des accidents mortels qui surviennent dans la province ont lieu dans le secteur de la construction. Selon les statistiques de la Commission des accidents du travail, ce secteur souffre annuellement quarante-cinq morts. De plus, le nombre d'accidents qui entraînent l'incapacité totale permanente, l'incapacité partielle permanente ou l'incapacité totale temporaire est de l'ordre de dix mille par année. La fréquence des accidents varie entre trente-cinq et soixante accidents par millions d'heures de travail.

S'il est vrai que les travailleurs de la construction œuvrent parfois dans des conditions difficiles à cause de la nature même des travaux (travail en hauteur, rigueur du climat), la Commission est convaincue qu'un nombre aussi élevé d'accidents est intolérable.

Les accidents de travail entraînent de très graves conséquences. Qu'on songe aux nombreux travailleurs invalides pour le reste de leur vie, aux familles éprouvées par la mort du père, au manque à gagner des travailleurs et aux nombreuses souffrances physiques.

Ensuite, il convient de noter que les accidents du travail entraînent des dépenses extraordinaires; d'après les études du Bureau International du travail, les coûts indirects sont quadruples des coûts directs et atteindraient donc la somme annuelle de \$600 millions. Cette somme se compose du manque à gagner, du retard apporté à exécuter les travaux, des pertes matérielles, des primes d'assurances.

La législation

Les règlements de sécurité en vigueur sont édictés en vertu des dispositions de l'article 5 de la Loi des établissements industriels et commerciaux qui dispose que le lieutenant-gouverneur en conseil peut sanctionner des règlements destinés à assurer la sécurité et la santé des travailleurs.

En 1970, la Loi des établissements industriels et commerciaux était assortie de six règlements concernant la sécu-

rité dans les chantiers de construction. Il y avait également quelques lois visant des objets particuliers, par exemple, l'installation et la construction d'échafaudages et la manutention d'explosifs.

En 1972, ces lois et règlements sont codifiés sous le titre: Normes relatives à la sécurité. Le 1er mai 1974, est édicté l'arrêté en conseil #1576, soit le *Code de sécurité pour les travaux de construction*. Ce Code, en soi, est un des meilleurs que nous ayons analysés.

Il a été rédigé après une consultation très poussée auprès des patrons et syndiqués œuvrant dans l'industrie de la construction, de même qu'auprès d'autres organismes, tels: L'Association des architectes du Québec, l'Ordre des Ingénieurs du Québec et la Commission des Accidents du Travail.

Le Code de sécurité pour les travaux de construction est en vigueur depuis le 1er septembre 1974 et son exécution est confiée à la surveillance de quelque cent soixante-deux inspecteurs qui relèvent de l'autorité de l'adjoint au directeur général de la Commission de l'industrie de la construction.

Organismes chargés d'appliquer la loi et les règlements de sécurité

La Commission de l'industrie de la construction (C.I.C.) s'est vue confier le mandat de surveiller et de contrôler l'application de la Loi des établissements industriels et commerciaux et des règlements qui en découlent dans la mesure où ces règles s'appliquent aux travaux de construction. Le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre se réservait toutefois un droit de regard et de surveillance sur le travail des inspecteurs de la C.I.C. Il fallait, au début, former les inspecteurs de la C.I.C., beaucoup plus préoccupés des conditions de travail prévues par le décret relatif à l'industrie de la construction que des normes de sécurité.

Cette délégation de pouvoirs à la Commission de l'industrie de la construction ne s'est pas faite sans heurts; quelques difficultés surgirent surtout à propos de la coordination entre la Commission de l'industrie de la construction et le Ministère du Travail, ce dernier n'ayant pas toute l'autorité voulue sur l'exécution du mandat confié à la C.I.C.

Au cours de l'été 1974, la Commission de l'industrie de la construction a entrepris de donner des séances d'information au cours desquelles des moniteurs renseignaient employés et employeurs de la construction sur les exigences de la loi et des règlements ainsi que sur les mesures de prévention des accidents du travail. La Commission a également acquis une roulotte automotrice qui sert, à l'occasion, de lieu de rencontre pour les séances d'information. Ces initiatives aideront à faire prendre conscience aux intéressés de leurs obligations légales.

La séparation administrative entre le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre et la C.I.C. n'est pas sans causer des problèmes. Elle conduit inévitablement au dédoublement de certaines tâches. À titre d'exemple, après chaque accident grave, le service de l'inspection du travail du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre doit faire une enquête et préparer un rapport dont copie est transmise à la C.I.C. pour information. D'autre part, l'application de certains règlements relève encore du service de l'inspection, par exemple, les règlements qui concernent les appareils de levage et les appareils sous pression.

Quant à la Commission des Accidents du Travail, sa loi-cadre a pour but:

- de déployer tous les efforts pour assurer en premier lieu la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, soit directement ou en collaboration avec les organismes ou associations formés à cette fin;
- de conférer à la Commission des Accidents du Travail tous les pouvoirs nécessaires pour verser les indemnités prévues par la loi aux victimes professionnelles, de même que pour assurer l'assistance médicale;
- de favoriser au plus haut point la réadaptation médicale et sociale des accidentés du travail;
- de prélever chez les employeurs des cotisations adéquates pour payer tous les services susmentionnés.

Bien qu'il y ait eu une évolution constante et rapide vers la prévention, le rôle de la C.A.T. demeure encore une fonction de réparation.

La présente Commission s'est longuement interrogée sur cet état de fait. Dans un rapport comme celui-ci où plusieurs chapitres présentent une importance capitale, *nul n'est aussi important que celui qui traite de la sécurité des travailleurs.*

Pour la Commission, la santé du travailleur, la protection du travailleur contre les accidents pendant le travail, voilà qui est de la plus haute importance.

C'est presque un lieu commun mais nous l'affirmons sans hésitation: *les mesures de prévention sont beaucoup plus valables et nécessaires que toute mesure d'indemnisation imaginable subséquente.*

Malheureusement, l'industrie de la construction aura encore à souffrir des accidents graves. De sérieux programmes de réhabilitation et d'indemnisation s'imposent.

Mais, il faut, dans l'industrie de la construction, "mettre le paquet" afin d'empêcher les accidents qu'on a les moyens et le devoir d'empêcher.

D'après les expériences, les analyses et les témoignages, la Commission se rend compte que l'opinion publique dans le domaine de la construction n'est pas attentive aux problèmes multiples de la prévention, ni même à leur importance. Aussi, pour remédier au manque d'information comme à la quasi-inconscience de l'industrie à l'égard de la prévention, l'Office de la Construction devrait procéder à une vaste campagne d'information et d'éducation auprès de tous les travailleurs de la construction. Les dispositions du Code de sécurité pourraient constituer la pierre angulaire d'une telle campagne.

LA COMMISSION RECOMMANDE:

80 — Que la prévention des accidents et la sécurité au travail soient des éléments essentiels de la formation professionnelle.

Formation professionnelle des entrepreneurs:

Lorsque la loi de la qualification des entrepreneurs aura été adoptée, il faudra que tout candidat au permis d'entrepreneur en construction connaisse les lois et les règlements

de sécurité. La connaissance du chef d'entreprise ne devrait d'ailleurs pas se limiter à la théorie mais devrait porter plutôt sur des applications pratiques que le chef d'entreprise se chargerait d'enseigner à ses surintendants et contremaîtres. Le permis ne serait accordé qu'au chef d'entreprise ayant subi avec succès un examen sur la sécurité des travailleurs. Il va sans dire que cette condition ne s'applique qu'aux entrepreneurs auxquels la loi interdit d'exercer sans permis.

Programme de prévention à l'intérieur des entreprises:

81 — Il est de première importance que chaque entreprise se dote d'un programme de prévention. Ce programme devrait comporter notamment:

- la planification de la sécurité dans les plans, devis, soumissions; dans le recrutement des effectifs; l'élaboration des consignes de sécurité des chantiers, etc.;
- la participation d'un "préventionniste" dans la mesure nécessaire à l'élaboration et à l'exercice du programme;
- l'analyse des tâches au point de vue de la sécurité et l'information des travailleurs;
- la recherche des causes d'accidents incluant les enquêtes de l'employeur sur les accidents.

Formation professionnelle des salariés:

Pendant son stage dans les centres de formation professionnelle, l'apprenti doit suivre un cours de prévention des accidents, pour acquérir la connaissance du Code, des cours de premiers soins, etc. Avant d'obtenir sa carte de compétence ou son permis de travail, le salarié devrait passer l'examen de sécurité. Déjà le Code de sécurité pour les travaux de construction exige que tous les nouveaux travailleurs aient suivi des cours de sécurité avant de commencer à travailler, après le 1er mai 1976 (art. 24, 2.i.).

82 — Que les associations patronales et syndicales soient obligées de consacrer un pourcentage de leur budget à l'éducation de leurs membres et à la formation de personnel qualifié en collaboration avec les organismes

responsables — Ministère du Travail, Commission des Accidents du Travail, Office de la Construction. Le gouvernement devrait prévoir des subventions aux organismes de prévention des accidents;

83 — Qu'un agent de sécurité qualifié soit affecté *en permanence* au chantier qui emploie cent vingt-cinq hommes ou plus;

84 — Qu'un agent supplémentaire soit affecté au chantier *en permanence* lorsque le nombre de travailleurs est majoré de cent cinquante employés;

85 — Que l'Office de la Construction institue immédiatement un cours destiné à ces agents afin de permettre aux entrepreneurs de remplir les conditions de sécurité à cet effet.

Il est indispensable qu'un C.E.G.E.P. de la région de Montréal inscrive un cours de cette nature à son programme;

86 — Que les agents reçoivent cette formation aux frais de l'industrie et une rémunération supérieure à la moyenne afin d'attirer les meilleurs candidats et d'éviter la tentation pour les agents d'accepter des pots-de-vin pour fermer les yeux sur les infractions aux règlements;

87 — Que la surveillance de l'application du Code de sécurité pour la construction relève *exclusivement* de l'Office de la Construction. Les inspecteurs de chantiers devront non seulement constater les infractions sur les chantiers mais insister sur l'importance primordiale de la *prévention des accidents du travail*. Ces inspecteurs, compte tenu de leur formation, doivent également jouer le rôle de conseiller auprès des associations syndicales et des employeurs aux chantiers de construction. L'inspecteur de chantier doit être considéré beaucoup plus comme un agent préoccupé avant tout de la prévention des accidents de travail que comme un policier chargé de constater des infractions.

La centralisation des services d'inspection à l'Office de la Construction aura l'avantage d'éviter les dédoublements et les conflits de compétence de la législation

actuelle et de permettre l'élaboration d'une politique globale de prévention et de sécurité dans l'intérêt de tous;

Modifications législatives

88 — Que la loi des établissements industriels et commerciaux (Statuts Refondus 1964, chapitre 150) soit modifiée de la façon suivante:

a) Afin d'établir une fois pour toutes la responsabilité effective en ce qui concerne la sécurité des chantiers, le champ d'application de la loi devrait être élargi de sorte que le paragraphe 2 de l'article 2 de ladite loi soit remplacé par le suivant:

"2° L'expression "chef d'établissement" ou "patron" comprend toutes personne, société ou corporation qui a la charge de la totalité ou d'une partie d'un établissement industriel ou commercial, soit pour son propre compte, soit pour le compte d'une autre personne, société ou corporation, en qualité d'entrepreneur, de sous-traitant, de gérant, de surveillant, de contremaître, d'agent ou autrement".

b) Afin d'éliminer une aggravation des procédures qui va au détriment des travailleurs, il faudrait modifier le paragraphe 3 de la façon suivante et ainsi confirmer que les chantiers de construction sont régis par la loi et les règlements qui en découlent:

"3° L'expression "établissement industriel" comprend les manufactures, fabriques, usine de chantier et ateliers de tous genres, ainsi que les dépendances de chacun de ces établissements. Dans les chantiers de construction et de démolition et les chantiers forestiers".

c) Afin de faciliter le travail de l'inspecteur et lui éviter des recherches inutiles: l'article 19 de ladite loi est modifié par l'insertion, après le premier paragraphe:

“Soumettre à l’inspecteur, à sa demande, les plans et devis d’architectes ou d’ingénieurs, ou des deux, décrivant le bâtiment projeté ou, le cas échéant, les modifications projetées aux bâtiments existants de même que les plans de structure ou de dispositifs temporaires nécessaires à la réalisation du chantier”.

- d) Afin de mettre l’accent sur la prévention, il faudrait ajouter à l’article 25, les paragraphes suivants:

“L’inspecteur peut ordonner la suspension des travaux dans un établissement, dans les cas où il juge qu’il y a un danger immédiat d’accident. Il doit, en même temps, indiquer au chef de l’établissement les mesures à prendre pour éliminer le risque d’accident.”

“Les travaux ne peuvent reprendre avant que l’inspecteur n’ait constaté que les mesures qu’il a indiquées ont été prises.”

“Un inspecteur ne peut être poursuivi en justice, en raison d’actes accomplis de bonne foi, dans l’exercice de ses fonctions.

- e) Afin d’assurer que les employeurs respectent la loi et aussi de mieux protéger les travailleurs, que les sanctions prévues aux articles 30 et suivant de ladite loi soient révisées en fonction de celles que prévoit la loi sur les relations de travail dans l’industrie de la construction. Il y aurait lieu également de s’inspirer de la législation ontarienne à ce sujet.

89 — Que la loi impose l’obligation, aux ingénieurs et aux architectes, d’inclure dans les plans et devis, des références explicites au Code de sécurité et aux autres règlements qui découlent de la Loi des établissements industriels et commerciaux;

90 — Que le Code civil soit amendé afin de désigner clairement qui, de l’ingénieur, de l’architecte, du client, de l’entrepreneur général, ou de ses sous-traitants, est responsable, à toutes fins, des accidents dans les chantiers de construction.

Accélération de la procédure judiciaire

Compte tenu des recommandations, la centralisation des plaintes s'impose et, partant, une meilleure préparation des dossiers destinés aux tribunaux.

Chaque cause perdue constitue une jurisprudence et trop souvent la C.I.C. a été déboutée de ses poursuites à cause de dossiers mal préparés. Il devient donc essentiel que la préparation des dossiers soit centralisée et que ces dossiers, à cause de leur aspect technique, soient plaidés par des procureurs attitrés du Ministère de la Justice plutôt que d'être confiés à des avocats choisis au "hasard" dans chacune des régions.

91 — Pour que le système fonctionne encore mieux, il serait souhaitable que les poursuites relatives aux infractions au Code de sécurité soient déferées au Tribunal de la Construction prévu au chapitre du présent rapport sur les Recours. Ce tribunal pourra confier ces causes à certains juges sur une base régulière afin qu'ils se familiarisent avec le sujet.

Afin de soulager les tribunaux, la Commission recommande que les inspecteurs de sécurité soient autorisés à émettre des "contraventions" pour les infractions mineures aux normes de sécurité.

Les contraventions — du même type que prévoit le Code de la Route — seraient signifiées sur le champ par l'inspecteur aux coupables. Exemple: un ouvrier qui ne porte pas son casque de sécurité ou un employeur qui n'en fournit pas.

92 — L'amende prévue pour une contravention pourrait varier de \$20.00 à \$100.00 et elle serait payable à toute banque dans les 72 heures à moins qu'il n'y ait contestation.

Ce système éliminerait les pertes de temps et d'argent considérables que représentent les poursuites judiciaires, tout en augmentant considérablement le pouvoir persuasif des inspecteurs.

93 — Comme dans le cas du Code de la Route, les infractions pourraient être enregistrées et inscrites au dossier

de l'employé ou de l'employeur. Dans les cas plus graves, l'inspecteur pourrait poursuivre directement en référant le tout au service du contentieux.

Commission des Accidents du Travail

Que les statistiques des accidents soient modifiées

Présentement, les statistiques de la C.A.T. relatives aux accidents se fondent sur les affaires classées, ce qui fausse grandement les résultats. Il arrive en fait qu'il faille plusieurs années avant que la C.A.T. ne classe un dossier bien que l'accident ait eu lieu longtemps avant la constitution du dossier.

94 — Nous recommandons donc que les statistiques publiées par la C.A.T. soient établies sur les dossiers courants et qu'elles tiennent compte de la fréquence, de la gravité de même que des circonstances de l'accident plutôt que des causes. L'on dira, par exemple, qu'un salarié s'est brisé une jambe parce qu'il a glissé: c'est la circonstance. Mais s'il a glissé, c'est que l'échafaudage était recouvert de glace: c'est la cause.

Qu'un Commissaire à la Sécurité soit nommé et qu'il soit investi des pouvoirs d'un Coroner

95 — Considérant le grand nombre d'accidents aux chantiers de construction et la nature même de ladite industrie, il est indispensable qu'un commissaire soit nommé et qu'il remplisse, à plein temps, les fonctions d'enquêteur et de Coroner.

Ce commissaire pourrait d'abord enquêter sur la majorité des accidents aux chantiers et qui entraînent des blessures corporelles que la Commission des Accidents du Travail du Québec doit, par la suite, indemniser.

Compte tenu que la C.A.T. a établi depuis quelques années un système de mérite et de démérite pour les entrepreneurs en construction, chaque accident est suivi d'une enquête pour déterminer la responsabilité des parties.

Au cas d'accidents entraînant la mort, ce commissaire aurait les pouvoirs d'un Coroner.

La personne choisie par le Gouvernement pour remplir ces fonctions devrait connaître à fond l'industrie de la construction, sans toutefois y être engagée.

Cette personne, compte tenu de son expérience, pourrait facilement comprendre les témoignages d'experts comparaisant devant elle et, par la suite, présenter un rapport qui ne pourrait pas ou guère être contesté par les parties tant patronales que syndicales.

Ce commissaire devrait exercer sa juridiction sur la province entière et, si le besoin s'en faisait sentir, être assisté d'un second commissaire jouissant de pouvoirs aussi étendus que les siens.

15

Les
chantiers
éloignés

Les chantiers éloignés

La Commission a toujours considéré les conditions de vie et leurs effets sur le climat psychologique des travailleurs de la construction en milieux éloignés comme l'une de ses plus importantes préoccupations.

Aussi, pour bien comprendre le milieu, les Commissaires décidaient de se rendre à la Baie James. Ils y visitèrent LG-2 et les Camps Satellites.

Ces visites de chantiers leurs ont permis de rencontrer bon nombre de travailleurs et de connaître leurs opinions. Ils ont ainsi pu vérifier sur place les conditions de vie qui leur étaient faites.

À leur retour, ils ont réalisé qu'elles avaient été caricaturées dans un sens ou dans l'autre, par certains représentants patronaux et syndicaux. En général, les travailleurs leur ont semblé satisfaits, mais leur ont signalé les améliorations qu'ils souhaiteraient.

En plus de la visite du mois de juillet 1974, la Commission a fait procéder à une enquête sur place. Enfin, des membres de son personnel se sont rendus sur d'autres sites, comme celui du Mont Wright.

Au terme de ces travaux, la Commission croit que les conditions de vie d'un chantier isolé doivent recevoir une sérieuse considération, préalable à son implantation. Elle estime aussi que la détermination des moyens et le choix des aménagements de services comme le logement, les installations de récréations, les services de santé, de téléphone et de postes, devraient faire l'objet d'une consultation auprès des travailleurs eux-mêmes.

Ce sujet ne manque pas d'importance, puisque bientôt on comptera quelque 14,000 travailleurs sur le seul chantier de la Baie James. C'est pourquoi, outre les considérations d'ordre général, les Commissaires croient qu'une étude plus approfondie de chacun des aspects du milieu et des conditions de vie doit être faite dans ce rapport.

Le logement

La majorité des travailleurs est satisfaite des conditions actuelles de logement et du genre de roulottes dans lesquelles

Les chantiers éloignés

ils vivent. Ils apprécieraient toutefois que leurs chambres soient un peu plus vastes. Leur attribution aussi devrait être plus souple. En effet, chaque ouvrier partage sa chambre avec un autre, et le choix du compagnon est souvent laissé aux dirigeants du camp. On ne tient donc peut-être pas assez compte des affinités et des habitudes de chacun. Permettre aux plus solitaires d'avoir une chambre seuls et donner aux autres la liberté de choisir son compagnon est un objectif à la fois souhaitable et réalisable. Il contribuerait à améliorer la discipline et à favoriser un meilleur esprit au chantier.

Le système de chauffage des bâtiments a fait l'objet de plusieurs plaintes: selon que l'on loge près ou loin de la fournaise, on a trop chaud ou trop froid. On est satisfait de l'entretien et de la propreté des roulottes, mais on souhaiterait un plus grand nombre de douches, d'installations sanitaires et de laveuses-sécheuses. On apprécierait aussi que chaque roulotte soit dotée d'un petit salon, où on se réunirait pour discuter, se divertir ou tout simplement regarder la télévision.

La nourriture

Tous les employés apprécient la qualité, la quantité et la variété des mets servis.

Le petit déjeuner et le repas du soir sont particulièrement appréciés. Le repas du midi, sauf pour les ouvriers des camps satellites, se prend à l'extérieur de la cafétéria, et consiste en sandwiches froids, conserves et gâteaux. Aussi, il est l'objet de critiques.

Toutefois, cette situation semble maintenant corrigée et l'on apporte sur les lieux du travail soupe, café et thé chauds.

Le degré de satisfaction de la nourriture est évidemment directement proportionnel à la compétence du cuisinier.

Les loisirs et les sports

L'organisation des loisirs et des sports est meilleure à LG-2 que dans les camps satellites. Il semble cependant qu'on confonde loisirs et sports. On met généralement l'accent sur l'organisation d'activités physiques. On comprend alors facilement que celui qui a besogné pendant douze heures soit

peu enclin à retourner au gymnase pour y accompagner l'employé de bureau. C'est pourquoi, les organisations sportives actuelles satisfont peu. La S.E.B.J. devrait donc planifier loisirs et sports en fonction des intérêts des travailleurs.

On est souvent porté à considérer la taverne comme un club social; on remarque toutefois que plusieurs ne la fréquentent que peu ou pas. En fait, la plupart des hommes souhaiteraient la construction d'un centre de loisirs, où on organiserait toutes sortes d'activités récréatives, dans une atmosphère de détente. Un bar pourrait y être aménagé et des dames y être admises. Les salles de repos sont quelques fois utilisées à plusieurs fins, ce qui provoque du mécontentement. Dans certaines de ces salles, par exemple, le téléviseur voisine les tables de billards et de ping-pong. Il n'en faut souvent pas plus pour désintéresser un certain nombre de les fréquenter.

L'engagement d'un spécialiste en récréation, doté d'un budget et d'équipements suffisants pourrait permettre une meilleure planification des activités et favoriser la détente et le divertissement.

Les ouvriers des camps satellites perçoivent généralement LG-2 comme un milieu urbain et considèrent ses habitants comme favorisés. En fait, loisirs et sports sont absents des camps plus isolés et les Commissaires ont été en mesure de l'apprécier lors de leur visite du camp Attila. Ces hommes, en raison même des conditions plus rudes dans lesquelles ils vivent, en requièrent plus que tout autre.

Les services

1. *Le transport*

Le transport aérien entre LG-2 et l'extérieur est l'objet de critiques. L'entreprise qui en est chargée donne une fort mauvaise image de son service auprès des différentes catégories de travailleurs œuvrant à la Baie James.

2. *Le téléphone*

Mal organisé, le service téléphonique est source de grandes frustrations pour l'ensemble des travailleurs résidents. Il contribue largement à augmenter leur sentiment

d'isolement. La situation actuelle crée beaucoup d'anxiété et ne manque certainement pas d'affecter le rendement de plusieurs.

Comme il est le seul moyen de communiquer rapidement avec "la ville", il devrait être efficace, les lignes et les appareils disponibles en plus grand nombre.

3. *La télévision*

On conçoit facilement que la télévision est le moyen de détente le plus apprécié et le plus généralement utilisé. C'est pourquoi lorsqu'elle fonctionne mal, ou que les conditions d'écoute sont défavorables, elle peut facilement devenir une source de frustrations qui fera rapidement tache d'huile et affectera le moral du chantier. Il est donc important que les émissions de télévision soient retransmises au chantier directement, et non en différé, et que dans la mesure du possible, on puisse capter plus d'un canal de télévision.

4. *La radio*

Qu'on ne puisse capter la radio en ennue plusieurs. Il est donc essentiel que les travailleurs aient l'opportunité de syntoniser plusieurs postes à leur gré, facilement, et que la retransmission soit de bonne qualité.

5. *La poste*

Le service postal n'apporte que des critiques. On reproche ses carences aux compagnies aériennes et au service postal du chantier, qualifié d'incompétent. Quel que soit le responsable, la Commission croit qu'une attention particulière devrait y être apportée. Les communications, lorsqu'elles se font librement et rapidement, diminuent le sentiment d'isolement et contribuent à améliorer l'esprit du chantier. La productivité s'en trouve accrue et chacun y trouve son compte.

6. *Les journaux et revues*

Les travailleurs sont généralement insatisfaits du service des journaux et revues; ils lui reprochent sa lenteur et son peu de variétés. Il serait peut-être important qu'un sondage soit fait auprès d'eux pour connaître leur préférence. Leur

distribution devrait aussi être améliorée particulièrement sur les chantiers satellites, généralement coupés d'autres moyens de récréations et d'informations comme la télévision.

7. *La communication interne*

De façon à peu près générale, les ouvriers des chantiers sont peu ou mal informés des organismes appelés à réaliser le projet. Si l'on veut permettre une véritable identification du travailleur au "projet du siècle", il est important que les structures de mise en place soient bien expliquées et comprises de tous.

8. *Les services médicaux*

L'hôpital est attendu depuis longtemps à LG-2. Même si l'on est satisfait du service médical existant et si l'évacuation des malades et des accidentés est rapide, la présence d'un service hospitalier mieux organisé pourrait réduire l'état d'insécurité des travailleurs.

La Commission considère que les conditions de vie sur les chantiers isolés sont une priorité. Il y a encore beaucoup à faire, et on pourrait, avec la participation des travailleurs, améliorer la vie au chantier. À cet égard, il serait peut-être opportun d'assouplir le règlement, pour favoriser les rencontres des gens mariés, et peut-être même leur permettre de vivre ensemble au chantier.

EN CONSÉQUENCE, LA COMMISSION RECOMMANDE:

- 96 — Que le Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre fasse adopter, en vertu de la loi sur les établissements industriels et commerciaux, un règlement relatif aux conditions de vie minimales à maintenir dans les baraquements et sur les chantiers éloignés;
- 97 — Que toute réglementation s'inspire de celle des autres provinces et surtout des désirs exprimés par les travailleurs eux-mêmes;
- 98 — Que désormais, avant la mise en œuvre d'un chantier à implanter en milieu éloigné, les autorités gouver-

nementales prennent toujours l'initiative de s'assurer que des conditions de vie adéquates pour les travailleurs seront prises en charge par les parties intéressées;

- 99 — Que les autorités de la S.E.B.J. améliorent les communications, les loisirs et les sports sur les chantiers et les camps satellites de la Baie James;
- 100 — Que les entreprises, propriétaires ou entrepreneurs de grands travaux isolés, *embauchent des spécialistes* en loisirs et récréations et les dotent de budgets et d'équipements appropriés.

16

La politique
de la
main-d'oeuvre

Plusieurs pourront se demander pourquoi traiter de main-d'œuvre et de politique de main-d'œuvre de la construction à l'intérieur d'un mandat qui vise surtout la liberté syndicale dans ce secteur économique. La réponse à cette question est relativement simple. D'abord, l'importance des ressources humaines dans tous les secteurs économiques est reconnue au point qu'il est impossible d'accomplir quoi que ce soit sans les meilleurs efforts humains.

En second lieu, la Commission prouve de façon très claire que les abus qui touchent la main-d'œuvre dans ce secteur de l'économie du point de vue du placement et de la formation mettent les relations industrielles de la construction dans le chaos. Même si les préoccupations de main-d'œuvre sont relativement récentes, nous avouons qu'elles sont d'une importance capitale pour permettre le fonctionnement sain, normal et efficace de la construction à l'égard des travailleurs comme des employeurs et du public.

La politique de la main-d'œuvre devient alors un instrument de la liberté syndicale dans la construction. En guise d'exemple, on peut se rappeler les preuves que nous avons apportées au sujet du placement, de la formation et de la qualification professionnelle pour savoir que le désordre des institutions et leur subordination aux intérêts particuliers plutôt qu'aux intérêts des travailleurs et de la société mènent nécessairement à l'accomplissement de visées égoïstes et au refus constant de la liberté syndicale.

Les problèmes de main-d'œuvre ont dans le secteur de la construction une importance probablement beaucoup plus grande qu'ailleurs. La nature de cette industrie, comme nous l'avons exposée en annexe à ce rapport, et ses besoins de main-d'œuvre est au cœur même de ses relations industrielles. Un mauvais système de placement, une formation défectueuse ou une planification incomplète entraîneront inévitablement l'échec des relations industrielles, si parfait que paraisse le système sur papier. En effet, si les travailleurs n'obtiennent pas d'emploi ou souffrent de mauvaises conditions de travail et si les employeurs n'arrivent pas à combler leur besoin de main-d'œuvre, on ne peut espérer un climat propice aux relations harmonieuses entre les parties.

Nous sommes donc convaincus que pour mettre de l'ordre dans la construction, le gouvernement et les intéressés devront tenter un effort méthodique pour redresser la situation.

1. Caractéristiques de la politique de main-d'œuvre

Avant d'aborder l'examen du régime actuel de la main-d'œuvre dans cette industrie, nous croyons essentiel de rappeler les principes qui nous ont guidés.

Tous savent que l'offre et la demande de main-d'œuvre ne correspondent pas toujours. L'information est incomplète, il existe en même temps des chômeurs et des emplois vacants et la mobilité de la main-d'œuvre est presque nulle. Voilà autant de problèmes qui se posent sur le marché du travail de la construction au Québec.

En pratique, la politique de la main-d'œuvre vise à ce que les employeurs obtiennent la main-d'œuvre dont ils ont besoin lorsqu'ils en ont besoin, que les travailleurs obtiennent les emplois dont ils ont besoin au moment opportun et que le fonctionnement ordonné du marché du travail protège le public.

Sans gestion et répartition efficaces des ressources humaines, plusieurs objectifs économiques et sociaux sont sérieusement compromis. La nécessité de l'efficacité implique que les différents correctifs (tels: placement, formation et qualification, mobilité géographique, etc...) soient utilisés de façon cohérente et coordonnée. La politique de la main-d'œuvre devient l'instrument privilégié d'intégration et de coordination des correctifs.

Au fond donc, la politique de la main-d'œuvre peut être définie comme un ensemble d'actions, de mesures ou de projets visant le progrès, le maintien et l'utilisation rationnelle de toutes les ressources humaines.

Les programmes de main-d'œuvre doivent alors posséder certaines caractéristiques. C'est d'après ces caractéristiques que nous examinons le régime actuel de la main-d'œuvre de la construction au Québec.

Premièrement, en principe, il est généralement admis que la politique de la main-d'œuvre doit *être publique*, c'est-à-dire que cette politique et tous les programmes de main-d'œuvre relèvent de la responsabilité et du contrôle de l'État.

Deuxièmement, la politique de la main-d'œuvre doit prévoir les difficultés et l'administrateur de cette politique doit anticiper les besoins en main-d'œuvre tant en nombre qu'en qualité.

Troisièmement, la politique de la main-d'œuvre doit consister en programmes et en services coordonnés et cohérents. Il faut donc intégrer les services de main-d'œuvre dans une administration unique et coordonner les différentes activités pour rectifier le marché du travail.

Quatrièmement, l'exécution de la politique de la main-d'œuvre doit être décentralisée, souple, et adaptée aux circonstances.

Travailleurs et employeurs vivent dans un lieu précis et dans le contexte des caractéristiques d'une industrie. Cela veut dire que les structures du service de main-d'œuvre doivent s'adapter aux besoins des clients, non pas les clients aux structures. Il est même reconnu, dans tous les pays que l'industrie de la construction possède des caractéristiques telles qu'il faudrait à celle-ci des services distincts en dehors du système général des services de main-d'œuvre, mais sans être isolés de ce système.

Cinquièmement, la politique de la main-d'œuvre nécessite la collaboration et la participation dynamique, active et suivie des intéressés. L'application de ce système sera d'autant plus facile que les employeurs et les travailleurs sont regroupés en associations. Ce principe exige de séparer en fait les préoccupations de relations du travail (négociation collective, conciliation, griefs, arbitrage) des préoccupations de main-d'œuvre, car ces dernières ne devraient pas être sujettes aux tensions et aux conflits inhérents à la négociation collective.

Voilà donc les principes qui guident notre analyse du régime actuel de la main-d'œuvre de la construction au Québec. Il nous semble clair, en effet, que ce n'est que par

l'exécution d'une véritable politique de la main-d'œuvre qu'est possible la répartition optimale des ressources humaines à l'avantage de tous les intéressés et du Québec. Vu que le nombre d'emplois offerts par la construction et, partant, la planification des besoins de main-d'œuvre dans ce secteur dépend nécessairement entre autres choses de l'existence même des travaux de construction, nous nous arrêterons d'abord à la planification de ces travaux, éléments essentiels d'une véritable politique de la main-d'œuvre dans ce secteur particulier de l'économie.

Nous examinerons ensuite les différents correctifs actuels apportés au marché du travail de cette industrie et la fonction de support essentiel à ces correctifs à savoir: l'information et la planification de la main-d'œuvre.

2. La planification des travaux de construction

Plusieurs des parties (A.C.M., C.S.N., A.S.E.C.Q., F.T.Q., C.S.D.) qui nous ont fait des représentations relèvent l'absence de planification des travaux de construction au Québec et, plus particulièrement, des travaux commandés par les divers gouvernements. Il est à retenir qu'environ 40% des dépenses de construction au Québec proviennent des fonds publics et que ces dépenses ont aggravé l'instabilité de la construction.

Le secteur privé n'est pas exempt de critiques au sujet de la planification des travaux de construction. Dans ce secteur, il ne se fait à peu près pas de planification. Ceux qui en font, ce sont surtout les grands entrepreneurs multinationaux en fonction du marché.

Les préoccupations électorales de tout gouvernement dont le mandat est relativement court (4 ans) et un certain libéralisme économique, caractéristique de l'industrie de la construction, sont sans doute parmi les explications possibles de cet état de fait.

Vu l'importance de la planification des travaux à l'égard des décisions et des actions à prendre en matière de main-d'œuvre; vu les délais nécessaires pour répondre aux exigences des demandeurs d'emploi (pensons à la formation profes-

La politique de la main-d'œuvre

sionnelle); vu l'importance de la planification des travaux pour favoriser l'emploi des authentiques travailleurs de la construction,

LA COMMISSION RECOMMANDE:

- 101 — Que le Conseil du trésor et l'Office de la planification et du développement du Québec (OPDQ) coordonnent la planification des travaux de construction du gouvernement en tant que donneur d'ouvrage en prévoyant le temps de leur mise en chantier, compte tenu des disponibilités de la main-d'œuvre;
- 102 — Que les ministères et organismes gouvernementaux planifient leurs travaux de construction à cinq ans;
- 103 — Que les municipalités des grandes agglomérations, telles que Montréal, Québec Trois-Rivières, Sherbrooke, Chicoutimi et Sept-Îles soient tenues de communiquer au gouvernement la planification quinquennale de leurs travaux de construction;
- 104 — Que le Gouvernement du Québec se réserve, par loi, le pouvoir de retarder ou de modifier le calendrier des travaux visés aux recommandations 2 et 3;
- 105 — Que les grands projets de construction, notamment celui de la Baie James, fassent l'objet d'un examen périodique de leur calendrier et de leurs répercussions sur l'industrie de la construction;
- 106 — Que le Gouvernement du Québec accentue ses efforts pour atténuer les fluctuations cycliques de l'économie québécoise, l'activité de la construction étant en grande partie influencée par la conjoncture générale;

Quant à la planification des travaux de construction du secteur privé,

LA COMMISSION RECOMMANDE:

- 107 — Que le Gouvernement du Québec accorde méthodiquement les privilèges fiscaux et les subventions à l'entreprise privée à titre incitatif afin de mieux

prévoir et de mieux échelonner dans le temps les travaux de construction en territoire québécois.

- 108 — La Commission recommande au gouvernement, afin d'encourager le secteur privé à se conformer à une planification semblable à celle du gouvernement, d'organiser méthodiquement des campagnes d'information sur la nécessité de la planification et les avantages qu'elle présente pour tous les intéressés.

3. Les services de main-d'œuvre de la construction au Québec

Nous avons admis, au début de ce chapitre, que l'importance de la main-d'œuvre à propos de la liberté syndicale dans la construction au Québec nous apparaissait évidente.

Nous avons également voulu insister sur les préoccupations de main-d'œuvre dans le cadre d'une véritable politique de main-d'œuvre. À cette fin nous présenterons d'abord les constatations que nous avons faites concernant les services actuels de main-d'œuvre de la construction pour ensuite présenter nos recommandations.

Planification de la main-d'œuvre (information et prévisions)

Tous admettent que la planification de la main-d'œuvre est à peu près inexistante dans la construction au Québec. Plusieurs des parties qui ont fait des recommandations devant nous (Association des Manufacturiers Canadiens, Association de la Construction de Montréal, C.S.N., Association des Sous-Entrepreneurs en Construction du Québec, F.T.Q., C.S.D.) reconnaissent que la planification est absente. Une telle constatation nous paraît lourde de conséquences. En effet, il nous paraît impossible de mettre sur pied et d'appliquer une politique de la main-d'œuvre sans avoir l'information indispensable.

Il ne faudrait pas croire ici que nous considérons la planification de la main-d'œuvre comme étant, aujourd'hui, facilement réalisable. Nous nous en représentons très bien les limites et les difficultés. Cependant, il nous semble clair que des efforts positifs pourraient apporter des informations utiles et nécessaires.

L'inexistence de la planification de la main-d'œuvre comme de la planification des travaux, dans la construction, peut alors apparaître difficile à comprendre.

La cause première du manque de planification de la main-d'œuvre nous semble être le manque de planification des travaux. En second lieu, le système économique actuel, loin de favoriser de tels efforts, va même en empêcher la réalisation.

Une autre cause de l'absence de la planification de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au Québec semble être que trop d'entrepreneurs ignorent l'importance des ressources humaines. Pour certains d'entre eux, les ressources humaines semblent une marchandise que l'on veut la plus abondante possible, qu'on loue à un certain prix.

Le Placement

Cette question a retenu l'attention et provoqué les observations de nombreux témoins que nous avons entendus.

Le placement constitue le principal instrument d'une politique de main-d'œuvre en favorisant la rencontre du travailleur en quête d'emploi avec l'employeur qui a des emplois à offrir. Plus ce mécanisme est efficace, plus la transition est facile, plus le marché du travail fonctionne bien.

Actuellement, il existe un système de placement des travailleurs dans l'industrie de la construction au Québec.

Notre préoccupation sur ce point est la suivante: qui doit être responsable du placement? Question délicate qui ne trouve sa réponse que si, en même temps, on étudie et propose un système de sécurité d'emploi en tenant compte de tous les autres services de main-d'œuvre.

À l'heure actuelle, les travailleurs de la construction peuvent trouver un emploi ou un nouvel emploi par quatre moyens différents: les Centres de main-d'œuvre du Canada, les Centres de main-d'œuvre du Québec, les bureaux de placement syndicaux et une série de moyens personnels tels l'initiative du travailleur et l'embauche de l'employeur. Chaque réseau de placement possède des caractéristiques très particulières. Chacun possède son organisation particulière,

utilise des critères qui ne sont pas nécessairement les mêmes; et chacun reconnaît une certaine efficacité.

Cependant, ce sont les bureaux de placement syndicaux que l'on a déclarés devant nous être les plus utilisés pour plusieurs raisons. Notons ici que la C.S.N., la C.S.D. et la F.T.Q. ont toutes trois des bureaux de placement syndicaux. D'autre part, nous devons avouer que ces bureaux de placement — les commissaires en ont visité plusieurs pris au hasard — sont organisés et fonctionnent différemment à l'intérieur de ces trois centrales syndicales. Ces différences s'expliquent évidemment par des traditions diverses et l'organisation de ces centrales. L'examen de la situation actuelle du placement des travailleurs de la construction au Québec révèle plusieurs choses. D'abord, la multiplicité et la concurrence des différents organismes de placement. Il est curieux de voir le nombre d'organisations qui veulent aider les travailleurs mais qui, pour ce faire, s'entredéchirent. Ceci nous amène à une autre constatation. La rivalité empêche les différentes organisations de placement de communiquer entre elles et entraîne un manque flagrant de coordination. Ceci empêche l'activité de placement de s'exercer en rapport avec les autres activités qui concernent la main-d'œuvre, par exemple, la formation professionnelle.

De plus, le placement des travailleurs confère finalement un pouvoir très grand à celui qui en est chargé. En effet, certains des intéressés se sont prévalus de cette fonction de placement pour augmenter leur pouvoir de négociation et ainsi confondre systématiquement main-d'œuvre et relations de travail. À ce sujet, la F.T.Q. admet même dans son mémoire à la Commission que "... les bureaux (de placement) syndicaux sont également partie intégrante de la force syndicale et donc du pouvoir de négociation des syndicats..."

Une autre constatation s'ajoute: le placement des travailleurs est le meilleur moyen de contrôle quantitatif et de faciliter les mesures de protection d'emploi.

Quant aux critères de placement, en principe, toutes les organisations utilisent le même critère, c'est-à-dire la compétence. Cependant, nous devons noter que les critères

secondaires sont très divers et que ces critères sont flous et à plusieurs égards prêtent le flanc aux interprétations arbitraires. Cependant, il demeure vrai que la plupart des organisations de placement, contrairement à celle du secteur manufacturier, ne tiennent pas compte de l'ancienneté. Finalement, il existe présentement une inégalité découlant de l'affiliation syndicale, inégalité systématiquement imposée dans le domaine du placement des travailleurs de la construction. En effet, le travailleur de certains métiers, pour maximiser ses chances d'emploi, ne peut faire autrement en pratique que d'adhérer à un syndicat de métier de la F.T.Q.-Construction.

Un travailleur de la construction, M. Gilles Michaud, dans son témoignage du 22 octobre 1974, nous a donné un exemple de cette situation. Voici ce qu'il a répondu à une question au sujet de son embauchage à la Baie James :

"Dans quel syndicat appartiens-tu ? Je lui ai dit que j'étais un membre de la C.S.N. Alors, il m'a répondu: "Si t'es un membre de la C.S.N., on a besoin de mécaniciens d'équipement lourd, mais tu monteras pas sur les territoires, travailler pour Kiewitt Construction, parce que seuls les membres de la F.T.Q.-Construction sont acceptés."

"Je lui disais que si on changeait pas d'union, qu'on était barré à peu près partout sur les territoires de la Baie James; j'étais pas de bonne foi... fallait changer d'union. Ça fait que le délégué de chantier de la F.T.Q. était dans la chambre en face de la mienne, je suis allé le voir et je lui ai dit: "Donne-moi ton livret d'adhésion, tu le sais, on est obligé de changer d'union, sinon, on pourra plus travailler ici." Les gars... quand les gars avaient passé pour me demander ma carte, ils m'avaient bel et bien dit: "Si t'es un membre de la C.S.N., tu veux pas changer d'union, en temps et lieu, toute la gang de la C.S.N., vous allez sortir des chantiers." Alors, on n'avait plus le choix. J'ai changé d'union, le soir, dans cette chambre-là, j'ai signé ma formule d'adhésion et je lui ai dit: "Tu sais, on s'en va avec une gang de bandits, mais on est obligé."

Ceci signifie qu'en pratique, un individu n'est pas aussi libre qu'on pense de choisir son syndicat. S'il veut travailler

il est forcé d'adhérer à la F.T.Q. Le monopole du placement confère donc à celui qui l'exerce un pouvoir excessif vu la relation qui doit exister entre le placement des travailleurs, les autres fonctions de main-d'œuvre et les objectifs économiques et sociaux.

Les principales causes de cet état de choses sont nombreuses: d'abord et avant tout, nous devons noter que le patronat, en acceptant et même en encourageant l'existence de bureaux de placement syndicaux, s'est volontairement déchargé de certaines obligations, se voyant intéressé à diminuer ses dépenses, notamment les dépenses que nécessitent le recrutement, l'embauche et la sélection. La seconde raison découle directement de l'impuissance et de la lenteur des mécanismes publics de main-d'œuvre. Ajoutons à tout cela l'exploitation des travailleurs en quête d'emploi, le chantage exercé sur les travailleurs et les employeurs, l'absence d'une politique de main-d'œuvre, la rivalité entre syndicats et l'adhésion forcée au syndicat.

Le témoignage de M. Roger Chalifour, conseiller en main-d'œuvre au Centre de la main-d'œuvre du Canada, constitue un accablant réquisitoire contre ces abus. M. Roger Chalifour raconte:

"Ah, au placement . . . Un lundi matin, M. Julien Massé s'est présenté au bureau en furie; la première chose qu'il a faite, il a fermé la porte et il dit: "Ce matin, on se parle." Se parler, je le voyais venir parce qu'il avait les deux poings sur . . . les yeux gros comme des poings, ça fait qu'il me dit que j'avais pas ma place à Ste-Scholastique, que le bureau devait fermer, que les travailleurs devaient passer par les bureaux de placement de la F.T.Q. et qu'il verrait à avoir ma tête, il prendrait tous les moyens nécessaires pour que le bureau ferme, qu'il irait même jusqu'à Ottawa, s'il le fallait."

À une question posée par le procureur, M. Chalifour répond ainsi:

"Q. Monsieur Chalifour, pourriez-vous conter combien d'ouvriers environ ont fait ce stratagème, déposer des revolvers sur votre bureau ?

R. Je dirais entre cinq (5) et dix (10) . . . pour vous donner un chiffre exact, je ne peux pas.

- Q. *Et maintenant, dans un autre ordre d'idées êtes-vous au courant que des ouvriers payaient aux centrales syndicales pour avoir des "jobs" ?*
- R. *Euh... À plusieurs reprises, ça m'a été rapporté au bureau que pour obtenir un emploi sur le chantier, il fallait payer.*
- Q. *Combien d'ouvriers environ ? Êtes-vous au courant ?*
- R. *Un nombre incalculable, mais pour donner un chiffre, disons cinquante (50), mais il y en a peut-être probablement plus que ça.*
- Q. *Êtes-vous au courant des montants qui ont été payés ?*
- R. *On a parlé de montants de cinquante (\$50.00) et de cent dollars (\$100.00), mais ça pouvait aller plus que ça parce qu'il y en a qui ont prétendu avoir payé beaucoup plus que ça."*

Bref, nous affrontons présentement un système de placement tyrannique qui finalement vise plutôt à combler l'intérêt égoïste de certaines organisations et de certains dirigeants que de répondre aux besoins des travailleurs. Le droit au travail signifie pour le travailleur la protection de ses droits dans l'embauche. La vénalité des emplois ou le sacrifice des droits pour obtenir l'emploi constituent en fait un chantage et non pas la protection des travailleurs.

Sur ce point, les travailleurs de la construction sont très réalistes. En effet, d'après le sondage effectué par la maison CROP dont le résultat a été remis à la Commission le 17 avril 1975, les travailleurs se déclarent très précisément favorables à la création d'un service de placement qui leur serait spécialement consacré. Ainsi, à la question suivante: "Selon vous, serait-il très utile, assez utile, peu utile ou pas du tout utile que l'on crée un nouveau service de placement spécialement pour les travailleurs de la construction ?", 40% des travailleurs interrogés répondent "très utile", 23.5% "assez utile", 9.5% "peu utile" et 18.6% inutile.

De plus, 72.3% des répondants au sondage approuvaient l'inscription obligatoire au service de placement proposé. Finalement, la Commission a aussi demandé à la maison CROP de s'enquérir, auprès des travailleurs, du meilleur

organisme auquel confier le placement. Alors qu'en août 1974, 38.1% des travailleurs interrogés avaient choisi les bureaux de placement syndicaux, seulement 10.7% maintenaient ce choix en février 1975.

Le principal argument de la F.T.Q. pour justifier l'existence de ses bureaux de placement était, rappelons-le, d'assurer la sécurité d'emploi des travailleurs de la construction. Cet argument entraîne que la F.T.Q. ne pourra faire autrement que de consentir à un système centralisé de placement sous la responsabilité de l'Office; car un tel système est essentiel, la F.T.Q. l'a dit, pour appliquer le régime de sécurité d'emploi que nous proposons et que les centrales syndicales, y compris la F.T.Q., réclament à juste titre depuis longtemps.

De fait, l'abolition des bureaux de placement syndicaux est devenue un consensus au Québec. Tous les organismes qui ont déposé des rapports auprès de notre Commission, à la seule exception de la F.T.Q., réclament l'abolition de ces bureaux de placement syndicaux. Ces organismes sont: la Confédération des Syndicats Nationaux, la Centrale des Syndicats Démocratiques, l'Association de la Construction de Montréal, la Fédération de la Construction du Québec, l'Association des Constructeurs de Routes et Grands Travaux du Québec, l'Association Provinciale des Constructeurs d'Habitations du Québec, l'Association des Sous-Entrepreneurs en Construction du Québec, l'Association des Manufacturiers Canadiens, la Compagnie Québec Cartier Minning et la Compagnie Alcan.

Formation et qualification professionnelles

La formation professionnelle constitue un des principaux outils pour corriger le marché du travail. Cet outil est si important que, dans plusieurs pays, on a tendu à identifier formation professionnelle à politique de main-d'œuvre.

Soulignons qu'il existe au Québec deux sortes de formation professionnelle: la formation professionnelle en institution, soit dans une école, soit auprès d'une Commission de formation professionnelle et la formation par apprentissage, par expérience ou par participation intensive à un procédé

de fabrication sous l'œil averti d'une personne expérimentée. Au Québec, la formation professionnelle dans la construction se fait surtout depuis quelque temps au moyen de l'apprentissage.

Une autre très importante constatation c'est que de multiples organismes sont engagés dans le processus de la formation professionnelle au Québec. En effet, plusieurs ministères gouvernementaux et plusieurs niveaux de gouvernement participent à la formation professionnelle de sorte qu'en fin de compte celle-ci constitue un inextricable fouillis. Le tableau en page 223 présente le processus ordinaire de formation professionnelle des adultes en institutions et les différentes organisations qui participent à ce processus.

De plus, la formation professionnelle de certains métiers est beaucoup trop longue. La durée de l'apprentissage dans la construction au Québec varie de un à cinq ans. Ainsi, il faut quatre ans d'apprentissage du plombier et à l'électricien pour devenir compagnon. La longueur de l'apprentissage nous force à constater que le système de formation professionnelle manque de souplesse. Supposons qu'à la Baie James, l'an prochain, nous ayons besoin d'un certain nombre de plombiers et d'électriciens, et qu'il y en n'ait pas assez pour répondre à la demande, nous ne pourrions en obtenir avant quatre ans. Plusieurs métiers de la construction sont entravés par la durée trop longue de l'apprentissage qu'impose un système désuet.

Un autre problème s'est défini: la méthode de formation est souvent mal conçue. Les gouvernements n'exercent aucun contrôle efficace sur la formation professionnelle. À preuve, le fait qu'un employeur peut confier à un individu une partie infime des tâches d'un métier pendant toute la durée de l'apprentissage et ensuite délivrer au sujet un certificat de compétence générale dans le métier. Réfléchissons encore au fait que la formation peut varier considérablement d'un individu à l'autre parce que les compagnons de la construction dans la province de Québec n'ont pas tous la même méthode d'enseignement aux apprentis, ni la même compétence.

Que la proportion apprenti-compagnon soit négociée, imposée ou fixée arbitrairement révèle une foule de problèmes

LE PROCESSUS DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES AU QUÉBEC ET LES ORGANISATIONS IMPLIQUÉES

PRÉPARATION DU PLAN				SURVEILLANCE			
Estimation des besoins	Pondération des besoins	Détermination des besoins	Détermination des priorités	Distribution du volume de formation par région	Modification plan de formation suscité par les délais	Publicité et recrutement	Sélection des candidats
MTMO	MTMO	MTMO	CM	MTMO		CFP	CMC
MMI	MMI	MMI		CFP	CFP		MTMO
				MMI	CMC		
				MED			
du plan				Evaluation du plan			
Commande spécifique du MED	Dispensation de la formation			Evaluation			
CFP	MED Remboursée par MMI			CFP			
	MED : Ministère de l'Education du Québec						
	MTMO : Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec						
	CFP : Commission de la formation professionnelle						
	CM : Comité mixte fédéral-provincial						
	CMC : Centre de main-d'œuvre du Canada						
	MMI : Ministère de la main-d'œuvre et de l'immigration du Canada						

à l'intérieur de ce secteur. Pour plusieurs, la proportion apprenti-compagnon est trop élevée dans certains cas, peut-être pas assez dans d'autres et absolument sans importance dans certains métiers. L'évidente inégalité dont souffrent les Canadiens français dans le processus de sélection et de formation professionnelle des mécaniciens d'ascenseur constitue un autre problème de la formation professionnelle.

Un autre très grave problème résulte du cloisonnement des métiers qui prive les travailleurs de la polyvalence, complique et multiplie inutilement les spécialités à l'intérieur du processus de formation professionnelle et soulève une foule de conflits de juridiction des métiers.

Ces conflits sont très importants. Ils consistent en ce que différents syndicats se disputent au sujet du métier compétent à exécuter une tâche donnée.

Ces conflits présentent cette particularité qu'ils surgissent entre locaux affiliés à la même centrale, la F.T.Q. Par exemple, les conflits de juridiction opposent les chaudronniers aux monteurs d'acier de structure, les charpentiers-menuisiers aux journaliers, les ferblantiers aux tuyauteurs, les opérateurs de machinerie lourde aux journaliers, les ferblantiers aux monteurs d'acier de structure.

L'annexe (a) du règlement no 1 concernant la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre de la construction institue dix groupes de métiers communs à cette industrie, subdivisés en 23 métiers distincts. Le décret institue, en plus, 40 occupations dont 15 communes à toute l'industrie.

Avant l'entrée en vigueur de la Loi 290, il existait au Québec 15 décrets de la construction contenant exactement 575 titres occupationnels différents; ce n'est qu'en 1970 qu'on a essayé de regrouper métiers et occupations en vue d'en uniformiser les titres.

De plus, l'article 6 du décret actuel de la construction prévoit la procédure à suivre pour régler les conflits d'interprétation découlant des définitions de métiers ou d'occupations.

Seuls 13 de ces conflits d'interprétation ont été évoqués en appel au conseil d'arbitrage, institué en vertu de la Loi

sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre, depuis le 30 juin 1971.

Mais en réalité la situation dans les chantiers n'est pas aussi limpide. Voici trois exemples de ces affrontements: —

a) en 1973, les charpentiers ont décidé de revendiquer la juridiction exclusive sur l'installation des vérins de soutènement des coffrages à béton et ont arrêté les travaux au risque de provoquer une grève générale dans la région de Montréal. À la suite de l'arbitrage, les journaliers ont perdu la juridiction au profit des charpentiers-menuisiers, mais ces derniers, à l'époque, étaient trop peu nombreux pour faire le travail.

b) À la même époque, les opérateurs de machinerie lourde privaient les journaliers de la juridiction sur le creusage de tunnels;

c) En septembre 1974, la maison Canadian Erectors Limited a versé à l'Association Sportive du Local 144, la somme de \$1,600.00 qu'a remboursée le propriétaire. Les membres du local 271 avaient installé, à Quévillon, une chaîne de montage, mais le local 144 avait par la suite revendiqué cette juridiction. Le local exigeait \$5,000.00 d'indemnité; après négociation, le montant a été réduit à \$1,600.00.

Presque toujours, c'est le local le plus puissant qui obtient l'indemnité ou la victoire; il cherche ainsi à imposer au chantier l'exclusivité en sa faveur.

On a vu les conflits de juridiction imposer à l'employeur de payer deux ouvriers de locaux différents pour exécuter l'ouvrage d'un seul (feather-bedding).

On a aussi vu les conflits de juridiction donner lieu à la création pure et simple d'emplois. Par exemple, les plombiers du Québec revendiquent le droit exclusif de toucher les tuyaux, ce qui contraint les employeurs à payer des plombiers oisifs pendant que les journaliers manutentionnent les tuyaux ou posent des tuyaux d'égouts.

Dans les gros chantiers industriels, habituellement, avant le début des travaux, se déroule une négociation au sujet de la juridiction de métier; les différents locaux se répartissent les tâches. Par exemple, en décembre 1973, la compagnie Les Constructions Parsons and Whittemore (Quebec) Ltée,

ayant obtenu de l'Alcan un contrat d'installation de machines et de tuyauterie à Arvida, a signé, avant le début des travaux, une entente de juridiction avec les locaux 144, 271, 2182 et 711. Mentionnons cet usage inutile car c'est le règlement no 1 qui définit les juridictions de métiers; celles-ci ne sont pas négociables.

De plus, les syndicats se retranchent presque toujours derrière le "Green Book", qui constitue pour eux l'autorité en matière de juridiction de métiers. Ce recueil consiste en des ententes conclues entre les syndicats aux États-Unis depuis le début du siècle, ententes dont les dispositions sont souvent contradictoires.

Au Québec, le décret et les autres règlements ont force de loi et l'emportent sur toute convention particulière y compris le "Green Book". Évidemment, le refus d'un des intéressés de se conformer au "Green Book", peut entraîner la grève ainsi que des illégalités.

Il est malheureux que les syndicats et grands entrepreneurs industriels se subordonnent aux règles américaines sur les juridictions. Les conflits de juridiction font subir à l'employeur d'importants manques à gagner, mais surtout le privent de la direction du chantier.

Ces conflits entraînent aussi la violence et le sabotage, moyens usuels de pression des locaux au chantier. L'on note que la violence surgit surtout à la fin des travaux; il semble que l'on espère ainsi, en s'appropriant des juridictions, prolonger l'ouvrage le plus longtemps possible.

Le cloisonnement actuel des tâches ne correspond plus à l'évolution de l'industrie de la construction. On compte trop de métiers et d'occupations. Un meilleur regroupement en familles de métiers s'impose, ainsi que l'élargissement des définitions de tâches.

La Commission croit qu'il faut favoriser la polyvalence plus poussée des divers métiers et un regroupement des diverses occupations prévues au décret. La sécurité d'emploi ne peut être instituée qu'à cette condition.

Il va sans dire que la structure de métiers de la F.T.Q.-Construction n'aide nullement à assouplir les relations dans

le secteur, mais il est à souhaiter que la définition des familles de métiers et d'emplois atténue quelque peu les rivalités actuelles. Ici, comme ailleurs, la bonne foi des dirigeants syndicaux est primordiale. Le contingentement de la main-d'œuvre que souhaite la F.T.Q., dans son mémoire à notre Commission, suppose comme condition préalable et fondamentale que la F.T.Q. assouplisse ses structures afin de favoriser le regroupement des métiers que nous recommandons.

La Commission recommande donc le regroupement en famille de métiers et d'occupations, c'est-à-dire la diminution du nombre des métiers qu'énonce le règlement no 1 sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre, et le regroupement des occupations dans le décret.

Il faut aussi souligner qu'il ne s'est pas donné de formation professionnelle dans l'industrie de la construction au Québec, depuis 1970. De plus, les salaires d'apprentis sont très souvent inférieurs aux salaires des journaliers, ce qui ne constitue sûrement pas une incitation à l'apprentissage et à la formation professionnelle. Notons que la participation des intéressés aux commissions de formation professionnelle, qu'envisage la loi, n'existe pas. La juxtaposition de préoccupations concernant les relations du travail et la main-d'œuvre, autant de raisons qui expliquent peut-être l'absence d'une participation que le législateur espérait, en manquant peut-être de réalisme.

De toute façon, la complexité et le chaos de la formation professionnelle au Québec ont favorisé une foule d'abus tant aux dépens des travailleurs que du peuple. La preuve qui a été démontrée devant nous est très claire. Il suffit de se rappeler les témoignages concernant la Commission de formation professionnelle de Montréal-Nord.

Au problème de la formation professionnelle, il faut ajouter ceux de la qualification professionnelle, c'est-à-dire au contrôle, par un système d'examens, de la qualité des travailleurs dans une industrie donnée afin de protéger le public contre les escrocs qui autrement exploiteraient tout le monde. Dans la Province de Québec, cette responsabilité

incombe au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre. Ceci veut dire, en pratique, que lorsqu'un individu est détenteur d'un certificat de compétence, le gouvernement du Québec lui reconnaît le droit d'exercer le métier qu'indique le certificat, même si cet individu ne possède que le minimum de qualification.

Il faut se rappeler que les examens de qualification, dans certains métiers de la construction chez nous, sont faciles. De plus, un individu peut se présenter 20 fois au même examen. Finalement, rappelons le double système de cartes de compétence des mécaniciens d'ascenseur alors qu'en pratique, seule la carte délivrée par le syndicat était reconnue, le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre ayant délégué ses pouvoirs en la matière au local 89 de l'Union Internationale des mécaniciens d'ascenseurs.

À sa grande surprise, la Commission a réalisé que ce pouvoir de vie ou de mort était accordé par le Ministère du Travail à un homme comme Warner Baxter, grand "boss" de l'Union des Mécaniciens d'ascenseurs. C'était faire beaucoup d'honneur et accorder une trop grande confiance à un homme qui ne le méritait pas. Les "talents" de M. Baxter ont déjà été analysés ailleurs dans ce rapport.

La preuve a démontré que ce local s'est servi de son pouvoir pour contingenter la main-d'œuvre à sa façon et pratiquer une forme certaine de discrimination contre les Canadiens français. Finalement, notons qu'un individu peut même passer un examen au nom d'une ou même plusieurs autres personnes, tel que le démontre le témoignage de M. Jean Beaunoyer, alors directeur intérimaire du service de qualification au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

"Q. Est-ce qu'il y a une méthode de contrôler l'identité des candidats qui se présentent aux examens dans les différents endroits de la province où vous les tenez ?

R. Euh... la vérification que nous faisons, sur le plan de l'identification est d'exiger la carte d'assurance sociale.

Q. Oui.

R. *Et nous vérifions par le numéro d'assurance sociale.*

Q. *Mais je peux envoyer quelqu'un avec ma carte passer un examen et vous le savez pas ?*

R. *C'est bien évident . . .*

Q. *Et est-ce que ça se produit effectivement ?*

R. *Ça s'est produit dans un cas,*

Q. *Que vous connaissez ?*

R. *Que je connais."*

Voilà, en effet, une bonne protection du public contre l'incompétence.

Il existe plusieurs autres problèmes au niveau de la qualification professionnelle. Sans vouloir en faire une liste exhaustive, pensons au racket des fausses cartes de compétence au sujet duquel certaines parties ont attiré notre attention lors de la déposition de leurs mémoires et sur lequel la preuve a été révélatrice. Pensons aux témoignages de MM. Fernand Mongeon, en date du 4 février 1975, et Gaétan Croteau, en date du 4 février 1975.

Fernand Mongeon, un spécialiste dans le trafic des fausses cartes de compétence a témoigné devant nous. Il nous dit:

"Q. *Effectivement à cette époque, quel était le prix que vous réclamiez pour ces cartes-là ?*

R. *J'en ai vendu à dix dollars (\$10.00), vingt dollars (\$20.00), cent dollars (\$100.00), puis j'en ai donné.*

Gaétan Croteau, âgé de 20 ans, nous explique son commerce:

"*Ces cartes-là premièrement les gars qui les achetaient ils savaient pas que c'était directement des fausses cartes, on leur disait toujours que c'était des personnes de l'union qu'on connaissait, qu'il était possible pour eux d'avoir leur carte, moyennant un certain montant d'argent et puis . . . on leur disait, on prenait leur nom en note, leur numéro d'assurance sociale ainsi de suite, ces choses-là et puis vingt-quatre heures après on leur donnait leur carte.*

Il s'en est vendu cent dollars (\$100.00) il s'en est vendu trois cents dollars (\$300.00) à un moment donné à certaines

personnes, le plus gros montant que j'ai vu c'est trois cents dollars (\$300.00), le prix c'est entre cent (\$100.00) et cent cinquante dollars (\$150.00) en réalité, ils ont toujours été vendus à . . . la majorité des gens.

Q. Vous avez fait imprimer des cartes ?

R. Oui.

Q. Vous avez participé à l'impression des cartes ?

R. Exactement oui.

Q. Combien avez-vous imprimé de cartes ?

R. Mille (1,000) cartes."

Il est donc facile d'obtenir sur un certain marché noir une carte de compétence dans n'importe quel métier. En second lieu, certaines parties (F.T.Q., C.S.N.), ont fait référence devant nous au contrôle insuffisant des cartes de compétence, alors que la C.S.D., pour sa part, attirait notre attention sur l'inconsistance marquée dans l'application de la qualification professionnelle.

Les causes de ces états de faits sont nombreuses: tout d'abord, nous croyons que l'une des causes fondamentales des problèmes de formation et de qualification professionnelles dans la construction au Québec provient du fait que les modalités dans ce domaine sont négociées selon les besoins et les caprices des parties et non en relation avec les besoins réels de la main-d'œuvre. Voilà un autre exemple où les relations de travail et la main-d'œuvre sont juxtaposées et ce, au détriment de la politique de la main-d'œuvre.

Une autre cause pourrait se situer au niveau des responsabilités gouvernementales dans ce domaine. D'abord mentionnons les chevauchements et les incohérences de juridiction entre le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial dans le domaine de la main-d'œuvre. Même si cette dualité existe depuis le début des années 40, elle va à l'encontre de toutes les conceptions de la politique de la main-d'œuvre et il est surprenant de voir que deux niveaux de gouvernements dotés d'institutions spécialisées en main-d'œuvre puissent tolérer des superpositions de juridiction qui, de façon directe, constituent des obstacles systématiques à l'objectif même de la politique de la main-d'œuvre.

Une autre cause provient de la non-intégration du réseau des services de main-d'œuvre au Québec. En plus de la dualité de juridiction, on retrouve à l'intérieur de la juridiction provinciale plusieurs ministères impliqués à divers titres dans la politique de la main-d'œuvre. En effet, au Québec, le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre n'est pas le seul à se préoccuper des problèmes de main-d'œuvre. Le Ministère de l'Éducation y trouve une place privilégiée à l'intérieur de la formation professionnelle, le Ministère de l'Industrie et du Commerce peut y avoir un impact, le Ministère des Affaires Sociales y joue aussi un rôle direct et l'immigration constitue un autre élément d'une politique de main-d'œuvre.

La Commission considère que le gouvernement du Québec ne s'est pas suffisamment intéressé aux problèmes de main-d'œuvre. Le budget qu'il y consacre nous apparaît nettement insuffisant et l'organisation des services qu'il veut donner est trop éparpillée et à certains égards inefficace. Pourtant, plusieurs individus préoccupés par les problèmes de la main-d'œuvre au Québec veulent que le système fonctionne d'une façon efficace et coordonnée. Cependant, les objections et les obstacles qu'ils rencontrent à l'intérieur même du gouvernement sont peut-être plus difficiles que les obstacles qu'ils ont à corriger sur le marché du travail.

Une autre cause du fouillis actuel de la formation professionnelle dans l'industrie de la construction provient directement du manque d'intérêt des parties à l'intérieur des Commissions de formation professionnelle. En effet, la participation rêvée par le Bill 49 exige des parties qui soient représentatives et intéressées. Or, en matière de formation professionnelle, les parties au Québec dans la construction n'ont pas fait preuve d'un intérêt suffisant. Finalement, mentionnons que la formation et la qualification professionnelles nous sont apparues comme des endroits propices à la pratique de l'extorsion autant pour les patrons que les syndicats que pour certains administrateurs de Commissions de formation professionnelle.

Voilà donc quels sont les différents correctifs au marché du travail dans l'industrie de la construction au Québec.

Le domaine de main-d'œuvre dans cette industrie en est venue à constituer un lieu privilégié pour les chercheurs de pouvoirs et d'argent au détriment d'une industrie qui paradoxalement a extrêmement besoin que ce système de main-d'œuvre soit efficace, honnête, intégré, public et coordonné.

La Commission est convaincue que la politique de main-d'œuvre constitue un des principaux moyens pour corriger la situation existant dans l'industrie de la construction au Québec. En effet, l'exercice de la liberté syndicale est actuellement sérieusement entravée par l'insécurité d'emploi, par les fraudes à l'occasion du placement et par le fouillis de la formation et de la qualification professionnelles. La Commission considère que la solution à ces problèmes de main-d'œuvre doit être globale et l'expression d'une véritable politique de la main-d'œuvre de la construction.

LA COMMISSION RECOMMANDE:

- a) *Pour une véritable politique de main-d'œuvre de la construction:*

Vu sa conviction qu'une politique de main-d'œuvre doit être publique et préventive, qu'elle doit inclure des programmes et des services coordonnés et polyvalents et qu'elle exige la collaboration et la participation active des intéressés, la Commission recommande:

- 109 — Que le gouvernement du Québec assume pleinement et immédiatement sa responsabilité dans l'élaboration et l'application d'une véritable politique de la main-d'œuvre particulière à l'industrie de la construction. De plus, la Commission est d'opinion que le gouvernement du Québec doit regrouper en un seul endroit tous les éléments actuellement épars d'une véritable politique globale de la main-d'œuvre. La création d'un Ministère des ressources humaines constituerait une action positive en ce sens.
- 110 — Que la Direction générale de la main-d'œuvre du Québec soit chargée de l'élaboration et de l'application de cette politique.

La politique de la main-d'œuvre

- 111 — Vu les exigences du régime proposé de sécurité d'emploi, qu'on confie à l'Office de la Construction la responsabilité et l'exécution du placement dans la construction.
- 112 — Que la participation des parties syndicales et patronales au niveau provincial et qu'une coordination efficace entre la direction générale de la main-d'œuvre et l'Office de la Construction soient assurées par la création d'un Comité consultatif de la main-d'œuvre.
- 113 — Que tous les services de main-d'œuvre soient décentralisés selon les besoins des travailleurs et des employeurs.

b) Quant à la planification de la main-d'œuvre

LA COMMISSION RECOMMANDE:

- 114 — Que la Direction générale de la main-d'œuvre, en collaboration avec l'Office de la Construction, améliore sensiblement la quantité et la qualité des données recueillies sur l'industrie de la construction afin de permettre la meilleure planification de la main-d'œuvre possible tant au niveau de l'offre que de la demande de travail.
- 115 — À la lumière des informations pertinentes, que la direction générale de la main-d'œuvre procède à une véritable planification de la main-d'œuvre et encourage une telle planification de main-d'œuvre dans le secteur privé en insistant sur sa nécessité et ses avantages.

c) Quant au placement de la main-d'œuvre

La Commission recommande:

- 116 — Que soit mis sur pied immédiatement un service unique de placement de la main-d'œuvre dans la construction à l'intérieur de l'Office de la Construction.

- 117 — Que l'existence d'un bureau de placement dirigé par un syndicat, une union ou une association patronale soit formellement interdite par la loi et que toute violation de cette interdiction soit passible d'amendes sévères pour les contrevenants.
 - 118 — Que ce service de placement reflète les caractéristiques suivantes:
 - 119 — Que les critères de placement reflètent les exigences du régime de sécurité d'emploi.
 - 120 — Que l'utilisation de ce service soit obligatoire pour tous les salariés et tous les employeurs à l'intérieur des modalités établies par l'Office.
 - 121 — Que ce service soit décentralisé, impartial, gratuit et rapide.
 - 122 — Que ce service maintienne un inventaire quantitatif et qualitatif permanent de la main-d'œuvre.
- d) *Quant à la formation et à la qualification professionnelle*
- 123 — Que la Direction générale de la main-d'œuvre du Québec soit seule responsable de la formation professionnelle dans la construction.
 - 124 — Que la Direction générale de la main-d'œuvre du Québec voit à définir une politique de formation professionnelle qui tienne compte à la fois des besoins réels des travailleurs et des exigences de l'industrie de la construction. Pour ce faire, la Direction générale de la main-d'œuvre du Québec devra prendre position entre autres sur: l'analyse des tâches, la durée de la formation, l'estimation des besoins, les méthodes de formation, l'évaluation de la formation et le rapport apprenti-compagnon.
 - 125 — Que la Direction générale de la main-d'œuvre du Québec mette tout en œuvre pour effectuer le décloisonnement des métiers dans les plus brefs délais afin de faciliter l'application du régime de sécurité d'emploi.

La politique de la main-d'œuvre

- 126 — Que les parties représentatives, dans leur négociation collective, déploient les mêmes efforts afin de regrouper les occupations de la construction.
- 127 — Que la Direction générale de la main-d'œuvre soit seule responsable du contrôle de la qualification des travailleurs de cette industrie.
- 128 — Que le certificat de qualification émis par la Direction générale de la main-d'œuvre soit le seul certificat légalement reconnu.

17

La
sécurité
d'emploi

L'absence de sécurité d'emploi pour les vrais travailleurs de la construction est l'une des rares choses sur lesquelles les trois centrales syndicales et certaines associations patronales aient fait l'unanimité: toutes sont en effet tombées d'accord pour la déplorer.

On entre dans la main-d'œuvre de la construction comme dans un moulin; et on en sort avec une facilité encore plus déconcertante. À peu près n'importe qui peut s'improviser travailleur de la construction. Au groupe d'ouvriers spécialisés et de manœuvres qui forment le noyau de cette main-d'œuvre s'ajoutent beaucoup d'autres travailleurs saisonniers et itinérants. Ces derniers composent ce qu'on pourrait appeler la main-d'œuvre occasionnelle qui fait office de réservoir où l'on puise durant les périodes d'activités intenses.

Le volume des travaux et, partant, la demande de main-d'œuvre sont sujets à des fluctuations. Ces travailleurs occasionnels assurent donc à l'industrie l'élément de flexibilité dont elle a besoin. Mais la nécessité d'une telle soupape ne saurait justifier indéfiniment l'absence totale de sécurité d'emploi dont tous ces travailleurs sont indifféremment affligés.

On le voit, quelle que soit l'approche choisie pour aborder ce grave problème, dès lors qu'elle est marquée d'un minimum de réalisme, elle oblige à établir une distinction entre les véritables travailleurs de la construction et les autres.

Rappelons qu'en 1973, au Québec, 32.6% des ouvriers de ce secteur ne travaillaient pas 500 heures et que 52.6% étaient employés pour moins de 1,000 heures.

Étudiants, chauffeurs de taxi, pompiers, policiers, cultivateurs et bûcherons, voilà autant de groupes de gens qui, à un moment ou à un autre, passent en coup de vent dans cette industrie. C'est donc dire que, contrairement aux ouvriers des autres secteurs, ceux de la construction ne bénéficient d'aucune protection et n'accumulent aucune ancienneté.

Les statistiques montrent que la main-d'œuvre dans la construction avait des effectifs de 144,000 personnes en

1966: on préparait alors l'Expo 67. À la faveur des grands chantiers de la Baie James et des Jeux Olympiques, les ouvriers passaient de 113,000, en 1969, à 144,000, en 1973. Ils représentaient 7.1% de la main-d'œuvre totale du Québec, en 1966, et 5.3%, en 1969. Quant au nombre d'heures travaillées, il s'élevait à 121 millions, en 1971, et 146 millions, en 1973.

L'instabilité de l'industrie se manifeste clairement par le nombre de ceux qui en sortent: 30,800, en 1972, sur une main-d'œuvre établie l'année précédente à 131,000 hommes et 39,540, en 1973, sur des effectifs de 143,000; ainsi donc, 25% des salariés de la construction quittent ce secteur, chaque année.

Le roulement de la main-d'œuvre y est excessif; il suffit de se rappeler qu'en 1973, il a fallu procéder à 47,000 embauchages pour maintenir un niveau constant de 10,400 ouvriers non qualifiés au travail.

Par ailleurs, on se rend compte que la mobilité géographique d'une partie des travailleurs est très importante. Cette mobilité se rencontre surtout dans les métiers mécaniques. Naturellement, le phénomène n'est guère susceptible d'aider à concevoir un régime de véritable sécurité d'emploi. Ainsi, en 1973, 25% des salariés de Montréal ont travaillé en dehors et les statistiques nous indiquent que cette mobilité contribue grandement à maximiser les revenus. En 1973, le menuisier qui n'a travaillé que dans une région a gagné \$5,482.00 et celui qui a travaillé dans 4 régions a gagné \$8,700.00. Il découle cependant des relevés que nous avons consultés qu'une grande partie des travailleurs de la construction ne sont pas mobiles. À titre d'exemple, nous savons que les gens de la Beauce ne sont pas intéressés à aller travailler à Joliette et il n'est pas dit que les gens de Joliette aimeraient aller voir pousser les roses à Baie-Comeau.

Ce problème d'insécurité d'emploi dans la construction est fondamental. Les salariés eux-mêmes le considèrent comme tel. Cette constatation est confirmée de façon non équivoque par les réponses des travailleurs, lors du sondage effectué par la firme CROP et remis à la Commission en

octobre 1974. Ainsi, à la question suivante: "À votre avis, lequel des problèmes suivants vous apparaît le plus important à régler pour les travailleurs de la construction?", 41.7% des répondants choisirent la sécurité d'emploi et seulement 18.8% optèrent pour les rivalités inter-syndicales.

Plusieurs tentatives ont été faites pour solutionner cet épineux problème. Mais le reproche qu'on peut adresser aux efforts déployés jusqu'ici est qu'ils ont inspiré des démarches parcellaires qui ne s'intègrent pas aux autres éléments du système de main-d'œuvre. C'est le cas, entre autres, du contrôle quantitatif qu'on a essayé d'établir par les permis de travail. De sorte que l'insécurité reste entière.

Pour arriver à une solution réaliste, il faut s'attaquer à ce casse-tête avec souplesse, en tenant compte des caractéristiques de cette main-d'œuvre.

Les causes de cette insécurité d'emploi sont nombreuses; la principale semble directement liée aux particularités de l'industrie.

Aussi si l'on examine les soubresauts qui caractérisent le taux de croissance du secteur, de 1960 à 1974, on se rend compte qu'il a augmenté de 9%, en 1961, par rapport à l'année précédente, allant même jusqu'à une diminution de 5.5%, en 1967, par rapport à 1966, pour faire un bond spectaculaire de 22%, en 1974, par rapport à 1973. L'augmentation réelle en dollars constants est en fait la résultante d'une baisse considérable du volume d'activité de 1966 à 1971 et d'une lente remontée qui devrait atteindre son apogée en 1975.

Nous pouvons discerner d'autres raisons, qui même si elles paraissent secondaires, ont quand même eu un impact. Des facteurs comme le libéralisme économique, la concurrence acharnée entre employeurs et le manque de véritable politique gouvernementale de main-d'œuvre sont autant de causes qui font que le véritable travailleur de la construction n'a ni sécurité ni stabilité d'emploi; des notions comme un plan de promotion ou un plan de carrière lui sont également totalement étrangères. C'est un problème de base, qui, redisons-le, devrait être réglé d'une façon réaliste et efficace si

on veut réellement mettre de l'ordre dans l'industrie de la construction.

Plusieurs personnes, à tempérament pessimiste, nous ont découragé d'explorer pareille solution. Nous n'avons pas cédé au découragement et c'est avec humilité en même temps qu'avec confiance que nous proposons des solutions.

Les objectifs visés par la Commission dans sa recherche d'une plus grande sécurité d'emploi sont les suivants:

- 1 — Il faut atteindre une utilisation optimale de la main-d'œuvre;
- 2 — Les salariés doivent retirer un revenu suffisant de leurs emplois dans la construction;
- 3 — On doit veiller à ce que la main-d'œuvre disponible soit en mesure de satisfaire à la demande;
- 4 — Le chômage saisonnier et les fluctuations cycliques de la main-d'œuvre doivent être réduits, autant que possible.

La Commission croit que ces différents objectifs pourront être atteints d'autant plus facilement que certains pré-requis auront été pris en considération. Chacun d'eux fait l'objet de recommandations distinctes dans le chapitre sur la politique de main-d'œuvre. Il s'agit d'une plus grande planification des travaux, d'une réforme du placement et de la formation professionnelle.

Lorsque ces pré-requis auront été réalisés en tout et en partie, il sera davantage possible d'envisager une réelle sécurité d'emploi pour les travailleurs de la construction. La Commission croit que la sécurité d'emploi devra être abordée en deux étapes.

Lors d'une première étape, on visera, d'une façon intermédiaire, à mettre sur pied un régime de préférence d'emploi. Ce régime doit tendre à accorder aux véritables travailleurs de la construction une priorité dans le placement. Sa mise en place sera facilitée par la réforme du placement.

La deuxième étape sera celle de l'instauration d'une complète sécurité d'emploi. La Commission croit qu'il faut franchir l'étape de la préférence d'emploi avant d'aborder celle

de la sécurité d'emploi. C'est que la négociation et l'implantation du régime de sécurité d'emploi que nous proposons prendra sans doute plusieurs mois; en outre, nous croyons qu'il ne faut pas laisser les travailleurs sans protection pendant cette période; enfin, nous sommes persuadés qu'un régime de préférence d'emploi, joint à une réforme du placement, remplacera avantageusement le régime actuel des permis de travail.

A. La préférence d'emploi

La Commission croit que l'Office de la Construction devrait instituer, au plus tôt, un régime de préférence d'emploi.

Ce régime devrait fixer les modalités du placement pour tous les travailleurs de la construction et prévoir le placement prioritaire des vrais travailleurs de la construction.

Priorités à respecter dans la préférence d'emploi

1 — *Priorité du nombre d'heures travaillées*

Les salariés qui doivent bénéficier avant tout de la préférence d'emploi sont les salariés permanents de l'industrie de la construction, qualifiés et disponibles.

Dans le cas des occupations ne requérant aucun certificat de qualification, la notion de qualification devrait se limiter à s'assurer que ceux-ci ont effectué le minimum d'heures requis pour être considérés comme permanents.

D'après les statistiques disponibles, la ligne de démarcation entre ceux qui ont accès au placement en priorité et les autres doit selon nous se situer aux environs de 500 heures dans l'année qui précède l'année en cours.

Nous avons retenu le seuil de 500 heures pour distinguer les véritables travailleurs des autres, car nous croyons nécessaire de nous assigner un objectif intermédiaire avant de filer directement vers un régime de véritable sécurité. Il est impossible d'éliminer d'un seul coup tous ceux qui ont travaillé moins de 500 heures. En effet, en 1973, 47,000 salariés ont effectivement

moins de 500 heures; il faudrait avant tout que le régime de préférence d'emploi redistribue les heures travaillées par ses salariés parmi ceux qui ont travaillé plus de 500 heures pour stabiliser d'autant le revenu de ces derniers.

Nous ne voulons pas dire par là que les travailleurs de moins de 500 heures n'auront pas accès au service de placement. Au contraire, nous suggérons que ceux d'entre eux qui le désirent s'inscrivent au bureau de placement central et qu'ils soient gardés en réserve jusqu'au moment où, par le jeu des priorités et des disponibilités de main-d'œuvre, tous les salariés qui ont plus de 500 heures seront au travail. À ce moment-là, il sera possible de puiser dans la réserve, c'est-à-dire, chez les salariés de moins de 500 heures. Ils seront alors affectés à un chantier pour une période équivalant à la durée de celui-ci.

Quant aux salariés en réserve qui ne bénéficieront d'aucune affectation, nous suggérons qu'une liaison étroite soit maintenue entre les centres de main-d'œuvre gouvernementaux et l'Office de la Construction afin d'y faciliter leur inscription.

2 — *Une deuxième priorité dans le placement: la spécialité du salarié*

Une des caractéristiques les plus importantes des bureaux de placement syndicaux, surtout ceux de la F.T.Q., consiste dans le fait qu'ils connaissent les spécialités des ouvriers à l'intérieur d'un métier donné et en tiennent compte dans les références aux employeurs.

Nous suggérons que les inscriptions de salariés comportent pour chacun d'eux un profil complet de spécialités. Les responsables du système centralisé, au moment de procéder à des références de main-d'œuvre, pourront ainsi prendre en considération les compétences et qualifications spécifiques de chaque travailleur.

3 — *Une troisième priorité importante: la priorité régionale d'emploi*

Nous croyons en effet que cette priorité doit être intégrée au système et considérée au même titre que les autres dans la pondération des critères.

Il faut aussi tenir compte de toutes les caractéristiques de la main-d'œuvre sans pénaliser un salarié local au détriment d'un salarié de l'extérieur, ni contraindre un employeur à embaucher un salarié local dépourvu de la spécialité recherchée.

L'importance accordée à la priorité régionale dans la pondération doit varier d'un métier à l'autre. En effet, certains métiers s'exercent, par nature, à l'échelle provinciale; exemple: les chaudronniers. Il serait illusoire d'élever des compartiments entre les différentes régions pour entraver la mobilité des travailleurs de ce métier, habitués à se déplacer d'un coin de la province à l'autre pour gagner leur vie.

La priorité régionale doit également tenir compte du territoire des régions respectives.

En outre, nous croyons que les frais de chambre et pension prévus au décret devraient être accrus aux prochaines négociations, afin d'encourager la mobilité des travailleurs.

4 — *L'ancienneté de chômage et le nombre d'heures travaillées dans l'année*

La Commission croit que la pondération doit également tenir compte d'une autre priorité au bénéfice des salariés dont les noms ont été longtemps inscrits sur des listes de disponibilité. En outre, une préférence devrait être donnée à ceux des ouvriers en chômage qui ont travaillé moins d'heures que les autres de façon à répartir plus également les heures travaillées. À noter, toutefois, que toutes ces priorités ne s'appliquent qu'au bénéfice des travailleurs qui ont franchi le seuil des 500 heures.

L'objectif du régime étant d'améliorer la sécurité d'emploi pour tous, il faut absolument tenir compte de ces deux critères afin d'éviter de trop grandes disparités entre

le nombre d'heures travaillées. En provoquant l'étalement de celles-ci, le régime ne répondrait ainsi qu'à un souci d'équité. On pourrait également ajouter ici un critère additionnel pour briser l'impasse qui résulterait lorsqu'une égalité parfaite serait constatée dans l'application des deux critères précédents. On pourrait alors faire jouer l'ancienneté dans l'industrie.

Nous ne croyons pas que la notion d'ancienneté absolue appliquée dans l'industrie manufacturière puisse être transposée intégralement dans la construction. La grande mobilité de la main-d'œuvre et ses fluctuations rapides nous paraissent inconciliables avec ce mécanisme. C'est pourquoi nous suggérons que l'ancienneté devienne l'une des priorités qui entrent en ligne de compte uniquement pour briser l'égalité déterminée, le cas échéant, par la pondération des priorités principales. Les plus vieux salariés en retireraient un avantage additionnel, en plus de bénéficier de leur expérience et de la préférence accordée à leur nombre d'heures effectuées comme salariés permanents de l'industrie.

Les salariés en réserve

L'autre catégorie de salariés, c'est-à-dire ceux qui ont travaillé moins de 500 heures, ne bénéficie pas de ces priorités.

Toutefois, nous avons dit qu'ils seraient appelés au travail lorsque l'industrie aura absorbé la totalité des salariés permanents.

Il est donc nécessaire de prévoir, pour la catégorie de ces salariés en réserve, un ordre de priorité interne.

Nous croyons nécessaire de retenir trois priorités: d'abord la qualification, lorsque requise, et l'expérience, dans le cas des occupations; ensuite des priorités régionales; et enfin, le nombre d'heures effectuées dans l'industrie, au cours des derniers douze mois.

De sorte qu'au moment de puiser dans la réserve des travailleurs de moins de 500 heures, on tentera toujours de stabiliser et de délimiter le nombre de salariés.

Modalités d'application de la préférence d'emploi

1 — Pour que le système de préférence d'emploi soit efficace, tout mouvement de main-d'œuvre doit être enregistré sur l'ordinateur central de l'Office de la Construction. Ainsi, tout engagement se fait par le bureau central; de même les transferts, congédiements, mises à pied et démissions doivent y être enregistrés.

Certaines de ces données pourront être fournies par l'employeur, d'autres par l'employé. Nous croyons possible de satisfaire une telle exigence, étant donné que les employeurs qui utilisent actuellement les bureaux syndicaux, de même que leurs employés, les fournissent déjà. L'automatisation du système rendra sans doute plus facile la cueillette des données.

2 — Tous les salariés de la construction qui sont en chômage devront, une fois par semaine, se rapporter au bureau central d'embauche pour confirmer leur disponibilité. Lorsque mis à pied, ils devront en informer immédiatement l'Office; l'employeur sera astreint à la même obligation.

Une telle exigence s'impose si l'on veut contrôler le nombre d'ouvriers disponibles et les départs de l'industrie. Encore une fois, les ouvriers qui, dans le système actuel, sont forcés d'aller dans les bureaux syndicaux de placement, sont déjà habitués à une telle procédure.

3 — Les employeurs à la recherche de main-d'œuvre devront en faire la demande aux bureaux locaux de l'office. L'employeur désireux d'embaucher un salarié qu'il connaît pourrait encore le faire à la condition qu'il signale immédiatement l'embauchage au bureau central et que le salarié en question soit éligible au placement en fonction des normes du régime proposé. Si le salarié proposé n'était pas conforme aux normes du régime, l'employeur qui passerait outre et l'engagerait quand même commettrait une infraction punissable d'amendes sévères et même de la suppression d'accès au bureau de placement.

Le mécanisme d'embauche fonctionnerait comme suit: un employeur communiquerait, par téléphone, au bureau local de l'office, les détails de ses besoins. L'office, après

avoir soumis la demande à l'ordinateur, en recevrait instantanément la réponse, donnée selon la pondération de toutes les contraintes du régime. L'office serait donc en mesure de suggérer immédiatement à l'employeur des noms de salariés dans sa localité ou sa région et pourrait communiquer avec les salariés concernés pour les diriger vers cet employeur.

Les salariés qui refusent du travail sans motif valable devraient être pénalisés par le refoulement de leur nom au bas des listes de priorité. Naturellement, il faudra envisager des tempéraments à cette règle pour ceux qui, pour des raisons légitimes, ne pourraient quitter leur région.

Quant aux employeurs qui refuseraient les salariés proposés par l'office, ils seront pénalisés, faute de justifier leur refus.

Illustration du fonctionnement du régime de préférence d'emploi

I — Rôle du salarié:

A. Le salarié permanent:

- 1 — S'inscrit auprès de l'office, (cette inscription est automatique s'il est mentionné dans un rapport d'employeur) — indique son métier, son occupation, sa spécialité et son lieu de résidence permanente.
- 2 — S'il est en chômage: — fait rapport de sa mise à pied — communique une fois par semaine avec l'office.
- 3 — S'il se trouve du travail seul dans la construction: en avise immédiatement l'office pour y être inscrit comme étant au travail.

B. Le salarié en réserve:

- 1 — S'inscrit auprès de l'office et indique son métier, sa spécialité et le lieu de sa résidence permanente.

II — Rôle de l'employeur:

- 1 — S'il est à la recherche de salariés:
communique avec l'office, donne les détails de ses besoins (métier — spécialité — endroit de travail — durée du travail).

La sécurité d'emploi

- 2 — S'il met à pied ou congédie des salariés:
fait rapport à l'office de ces mises à pied et congédiements.
- 3 — S'il désire embaucher ou transférer des salariés sans faire appel à l'office:
informe l'office des noms des salariés en question et obtient l'approbation de celui-ci. Si ces salariés ne sont pas acceptables, l'office lui suggère des travailleurs éligibles.
- 4 — S'il désire planifier ses travaux en fonction des disponibilités de main-d'œuvre: se procure les données de l'Office de la Construction.

III — Rôle de l'Office de la Construction:

- 1 — Maintient un inventaire permanent de la main-d'œuvre.
- 2 — Organise un système de communication rapide entre son ordinateur central et ses bureaux régionaux.
- 3 — Détermine chaque année le statut des salariés à l'aide des données accumulées par ordinateur et avise les salariés.
- 4 — Reçoit les demandes des salariés et des employeurs et effectue le placement.
- 5 — Tient à jour ses listes de disponibilités en fonction des critères de placement.
- 6 — Surveille l'application du régime et s'assure de son respect par tous.
- 7 — Effectue des projections de besoins futurs de main-d'œuvre.

B. Le revenu garanti

La deuxième étape envisagée par la Commission pour instituer la sécurité d'emploi dans la construction est celle d'un revenu garanti.

On franchira cette étape moyennant deux conditions:

- 1 — la préférence d'emploi devra avoir préalablement réalisé une certaine stabilisation de la main-d'œuvre;

- 2 — les modalités du régime devront faire l'objet d'une négociation entre les parties représentatives au décret, étant donné les coûts relativement considérables qu'il peut entraîner.

La Commission croit que la garantie du revenu est réalisable dans l'industrie de la construction et elle a fait effectuer une étude détaillée par des experts en la matière.

Les données que nous présentons ici constituent la description d'un régime-type de sécurité du revenu qui pourrait être instauré dans l'industrie de la construction au Québec.

Après avoir analysé différentes formules, la Commission en est venue à la conclusion que le régime proposé devrait en être un de garantie de revenu plutôt que de sécurité d'emploi comme tel. Cette garantie de revenu aurait pour objectif d'assurer à l'industrie de la construction des salariés compétents en nombre suffisant pour rencontrer ses exigences, tout en imposant aux salariés l'obligation d'assurer leur disponibilité en tout temps.

Avant de définir un régime complexe de garantie du revenu, la Commission a examiné les tableaux d'heures travaillées dans l'industrie par rapport au nombre de salariés disponibles. En théorie, il aurait été possible, à l'aide de ces deux données, de déterminer combien de personnes seraient requises pour accomplir toutes les heures travaillées dans l'industrie. De tels calculs pourraient être faits par année, par mois ou par semaine.

Cependant, à cause du caractère cyclique de l'industrie de la construction, nous en sommes venus rapidement à la conclusion qu'un simple système de redistribution ne réussirait pas à garantir suffisamment de revenu ou de travail. La raison principale en est que l'emploi dans la construction varie énormément d'une année ou d'un mois à l'autre.

Pour en tenir compte, nous avons donc réparti les salariés et les heures selon les 23 principaux métiers prévus au décret en distinguant, à l'intérieur de ces métiers, les ouvriers qualifiés et les apprentis, pour chacun des mois des années 1972, 1973 et 1974. La Commission s'est procurée des

données statistiques sur le nombre d'ouvriers ayant effectué moins de 500 heures, moins de 750 heures et moins de 1,000 heures, au cours de ces années. On trouvera, annexés à ce chapitre, des tableaux indiquant le nombre d'ouvriers dans chaque catégorie. On pourra aussi y constater qu'en 1974, 149,804 travailleurs ont effectué au moins une heure dans l'industrie de la construction, alors que ce nombre était de 144,305, en 1973, et 140,824, en 1972. Ces ouvriers ont travaillé 147,638,834 heures, en 1974, 147,097,248 heures, en 1973, et 134,234,881 heures, en 1972.

Afin de séparer des autres les véritables travailleurs de la construction, nous avons considéré, comme nous l'avons fait pour la préférence d'emploi, que tous les salariés n'ayant pas effectué 500 heures dans une année, n'ont pas le statut de travailleurs professionnels de la construction. En conséquence, si l'on revise les statistiques globales en fonction de ce critère, la véritable main-d'œuvre de l'industrie a été, en 1974, de 101,080, de 97,296 en 1973, et de 92,666 en 1972. Comme l'industrie de la construction est divisée par métier et que les travaux effectués par un métier donné ne peuvent être effectués par un autre, il fallait analyser chaque métier séparément, selon ses propres caractéristiques.

Dans chaque métier une partie de la main-d'œuvre travaille toute l'année; ce nombre de salariés réguliers varie énormément d'un métier à l'autre. En outre, il existe une saison de construction propre à chaque métier; durant cette période d'une durée de 8 à 9 mois la main-d'œuvre augmente considérablement. Finalement, on retrouve dans chaque métier un groupe de travailleurs occasionnels qui envahissent l'industrie durant la saison de pointe.

Les chiffres apparaissant à la fin de ce chapitre démontrent que la nature cyclique et saisonnière de l'industrie ne se prête pas à une répartition uniforme de l'emploi sur une base annuelle. Ces brisures dans la courbe de l'emploi compliquent énormément la mise en place d'une forme de salaire garanti, puisqu'elles provoquent de grandes variations dans les volumes de salaire d'une année à l'autre.

Selon nous, la seule façon d'établir le système est de procéder comme suit: les parties devront d'abord déterminer par négociation, au sein de la catégorie des travailleurs ayant effectué plus de 500 heures, le nombre de bénéficiaires de la sécurité du revenu.

Cela étant fait, la seule façon de leur assurer cette sécurité sera d'intégrer les salaires produits par les heures travaillées avec les bénéfices d'assurance-chômage. Si le revenu ainsi obtenu n'atteint pas le montant garanti, il faudra le parfaire au moyen d'un supplément provenant d'un fonds constitué par les employeurs.

Ce supplément s'ajoutant, le cas échéant, aux prestations d'assurance-chômage, pourra varier entre le niveau de ces prestations et 100% du salaire de base dans chaque métier. Ce système pourra permettre de garantir 50 semaines de salaire à un groupe prédéterminé de salariés, en plus de garantir un revenu saisonnier de 8 à 9 mois à un autre groupe de travailleurs, dont le nombre serait également négocié, dans la saison de travail propre à chaque métier. Les autres travailleurs, à tout le moins pendant les premières années du régime, ne bénéficieraient d'aucune garantie.

Les coûts d'un programme de garantie de revenu sont relativement minimes lorsqu'on atteint l'apogée du cycle de la construction. Par contre, en période de baisse, les effets sur les coûts sont extrêmes et les parties doivent conserver la possibilité de négocier le montant des prestations supplémentaires ainsi que le nombre de personnes bénéficiant de la garantie.

Il va de soi qu'un tel régime nécessite la rationalisation de la main-d'œuvre ainsi qu'un programme de formation professionnelle. Un tel système fonctionnerait encore mieux s'il était coordonné avec les bénéfices de la Commission des Accidents du Travail et avec les différents programmes d'avantages sociaux.

Comme nous l'avons déjà mentionné, au début de ce chapitre, tout système de sécurité d'emploi dans l'industrie de la construction requiert la mise sur pied d'un système central et unique de placement. La garantie de revenu ajoute à cela

l'imposition, pour fins de contrôle, d'un système central de paie.

Dans le régime proposé, tous les employeurs seraient tenus de faire part de leurs besoins en main-d'œuvre à l'office, sur une base quotidienne, hebdomadaire et mensuelle. L'office verrait à préparer un inventaire de la main-d'œuvre disponible dans chaque classification et métier, afin de combler les besoins de l'industrie. Tous les salariés auxquels on ne peut fournir de l'emploi seraient mis à pied jusqu'à leur rappel. Le système central de placement pourrait prévoir la disponibilité de tous les salariés et les référer aux employeurs. Le régime exigerait également du bureau central de placement qu'il dispose de toutes les données sur chaque salarié de la construction, y inclus le profil de ses compétences propres, sa mobilité et sa préférence régionale.

Les parties représentatives négocieraient le niveau des bénéfices accordés à chacun ainsi que les exigences de disponibilité des travailleurs. Pour bénéficier du régime, les salariés devraient s'enregistrer à l'office.

À partir des données obtenues par le placement et grâce à la mécanographie, le système, une fois rodé, permettra à l'office de préparer la paie hebdomadaire des salariés de tous les entrepreneurs.

Les salaires devraient être payés à l'office, par les entrepreneurs, une semaine à l'avance. Le paiement des salaires à échoir devrait être en outre garanti, à concurrence d'un montant à déterminer, par le dépôt d'un cautionnement. Un tel système exige évidemment que toutes les entreprises de construction au Québec soient enregistrées à l'office.

Une fois accomplie, cette centralisation du placement et de la paie permettra d'envisager la mise sur pied d'un régime de revenu garanti intégré aux bénéfices d'assurance-chômage par la création d'un fonds de prestations supplémentaires d'assurance-chômage.

Des régimes similaires sont d'ailleurs prévus dans la loi fédérale de la Commission d'Assurance-Chômage. Ils visent à compléter les revenus des salariés temporairement sans emploi. Leur avantage principal est de maintenir, autant que possible, le niveau de revenu de ces salariés.

L'octroi des bénéfices de ces régimes est conditionnel à l'éligibilité des salariés à l'assurance-chômage. Il faut donc faire travailler les salariés en rotation, de façon à ce que leur éligibilité soit maintenue. La seule façon d'y arriver est, selon nous, par un système central et unique de placement et de paie.

À la lumière de tous les principes que nous venons d'énumérer, nous avons analysé trois métiers, afin de vérifier le fonctionnement d'un tel programme. Nous avons choisi des métiers typiques, soit les mécaniciens de machinerie lourde, les charpentiers-menuisiers et les électriciens.

Comme nous pouvons le constater à l'étude des statistiques présentées à la fin du chapitre, un système de garantie du revenu recourant à la fois à l'assurance-chômage et à des prestations supplémentaires nous apparaît viable dans l'industrie de la construction. D'après nous, 15,352 charpentiers-menuisiers, 8,245 électriciens et 413 mécaniciens de machinerie lourde pourraient bénéficier d'un tel régime, ce qui représente 57.9% des menuisiers, 73.6% des électriciens et 67.2% des mécaniciens de machinerie lourde.

Si, par contre, on réussissait à éliminer les salariés n'ayant pas travaillé 500 heures, en 1974, ces pourcentages seraient portés à 76.3% dans le cas des charpentiers-menuisiers, à 85.8% dans le cas des électriciens et à 89% dans le cas des mécaniciens de machinerie lourde.

Les coûts respectifs de ces programmes exprimés en heures se situent pour chacun de ces métiers à 1.9% pour les charpentiers-menuisiers, 3.3% pour les électriciens et 1.5% pour les mécaniciens de machinerie lourde. Il serait possible de réduire ces coûts par les contributions de la Commission d'Assurance-Chômage si celle-ci était considérée comme premier payeur. Nous avons calculé ces pourcentages à un niveau de bénéfices de 100%; mais les parties pourraient s'entendre sur un niveau réduit.

Tous les chiffres cités dans ce rapport ont été calculés en prenant pour acquis que tous les salariés à l'intérieur d'un même métier sont aptes à effectuer la totalité des opérations qui lui sont propres. Nous avons aussi postulé

que chacun des salariés dans un même métier pourra être mobile à la grandeur de la Province de Québec, à la fois pour de courte et de longue durée.

Il faudra également étudier un certain nombre de particularités propres à l'industrie de la construction avant d'établir les coûts du régime. Les principaux facteurs à considérer sont les suivants:

1 — *Le nombre de salariés dans chaque métier:*

La nature cyclique de l'industrie exige que les parties déterminent une fois par année le nombre de salariés bénéficiaires du régime de garantie du revenu.

2 — *La flexibilité:*

Les parties devront évaluer la possibilité pour chaque travailleur dans chaque métier d'effectuer toutes les opérations propres à ce métier. Toute restriction de mobilité à l'intérieur du même métier viendrait ajouter des coûts considérables.

3 — *La mobilité géographique:*

Étant donné que les travaux de construction sont répartis à la grandeur du Québec et qu'en conséquence les travailleurs doivent se déplacer, il faudra tenir compte du degré de mobilité dans chacun des métiers; sinon, le régime de revenu garanti verra ses coûts augmenter d'une façon radicale.

4 — *Les salariés permanents:*

Afin de réduire le nombre de bénéficiaires, il sera nécessaire que dans chaque métier les entrepreneurs acceptent d'embaucher, sur une base annuelle, un certain nombre de salariés. (Par exemple: les salariés d'entretien.) Une telle exigence permettra de réduire le nombre de travailleurs dans le régime. De plus, l'office serait en mesure d'ajuster le nombre de salariés permanents lorsque le nombre d'heures effectuées par ces salariés excédera la moyenne dans le métier en cause.

5 — *Disponibilité:*

Tout régime de placement centralisé exige une parfaite

disponibilité de la part des salariés. Afin d'assurer une telle disponibilité, les parties devront se donner une procédure disciplinaire appropriée qui empêchera les bénéficiaires de refuser de travailler. On devra former des équipes pour remplacer les absents.

6 — *Le problème des "inconnus":*

En vertu des chiffres fournis par la Commission de l'Industrie de la Construction, 65,000 travailleurs sont regroupés dans la classification dite "inconnus". Nous retrouvons dans cette catégorie près de 95 classifications différentes. Il faudra donc une étude détaillée pour identifier la compétence réelle de chaque catégorie et vérifier l'interchangeabilité de chacune d'elles.

7 — *Le programme de formation professionnelle:*

Le régime actuel de formation professionnelle a été institué afin de répondre aux besoins de l'industrie telle que nous la connaissons aujourd'hui. Lorsque les parties auront négocié un régime de garantie du revenu, il y aura lieu d'effectuer une révision complète de la législation. Car les exigences du régime de revenu garanti devront être conditionnées par la formation professionnelle; on devra, en effet, assurer l'industrie d'un nombre suffisant de salariés, tout en évitant de former des travailleurs qui tomberaient dans la catégorie des occasionnels.

Conclusion

Nous croyons qu'un régime de revenu garanti est possible dans l'industrie de la construction. Les étapes à franchir sont les suivantes:

- i) La mise sur pied d'un système central de placement;
- ii) Une analyse complète de la main-d'œuvre dans l'industrie en insistant sur la disponibilité, les qualifications et le nombre de salariés dans chaque classification;
- iii) L'instauration d'un régime de préférence d'emploi;
- iv) La centralisation de la paie;

- v) La négociation par les parties des modalités du régime de garantie de revenu.

Nous jugeons que ces quatre étapes pourraient être franchies en deux ou trois ans. Les deux premières étapes pourraient, à elles seules, prendre de 1½ à 2 ans. Pendant ce temps, les parties pourraient négocier toutes les modalités du régime et réaliser un projet- pilote pour en faire l'expérimentation.

La Commission se rend compte que l'institution d'un régime de revenu garanti dans une industrie aussi complexe que celle de la construction est une opération hautement technique. Il faudra procéder rapidement à l'engagement de spécialistes pour assister les parties dans leurs négociations sur ce point.

La Commission croit qu'il est possible d'y arriver et elle a voulu en faire la démonstration au moyen du projet décrit plus haut.

Plusieurs diront sans doute qu'un tel régime est irréalisable et que les coûts en seraient prohibitifs. La Commission rejette ces prétentions car elle pense qu'un régime est possible si tous décident de s'y mettre.

EN CONSÉQUENCE, LA COMMISSION RECOMMANDE:

- 129 — Qu'un régime de sécurité d'emploi pour tous les travailleurs de la construction soit instauré et administré par l'Office de la Construction, selon les modalités suivantes:

1 — Préférence d'emploi:

- 130 — Que le service de placement, recommandé au chapitre sur la main-d'œuvre, soit l'instrument d'un régime de préférence d'emploi, et ce, au plus tard, le 1er janvier 1976.

- 131 — Que les modalités de ce régime se situent dans le cadre suivant:

— abolition du système des permis de travail.

— inscription, à l'ordinateur de l'office, de toutes les données pertinentes à chacun des salariés de l'industrie.

— établissement de pénalités sévères pour les salariés et les employeurs qui violent les dispositions du régime.

— enregistrement au service de placement de l'office de tous mouvements de main-d'œuvre, au fur et à mesure où ils surviennent.

— obligation pour tous les salariés en chômage de se rapporter au service de placement de l'office, une fois par semaine.

— stipulation d'une période de probation d'au plus deux jours ouvrables. Le salarié mis à pied pendant ce temps retrouvera la priorité qu'il avait auparavant.

132 — Que la préférence d'emploi soit accordée en vertu des critères et selon l'ordre suivant:

1 — Préférence d'emploi accordée aux salariés qualifiés (détenteurs d'un certificat de qualification). Pour plusieurs métiers l'office devra tenir compte dans la mesure du possible des différentes spécialités.

2 — Préférence d'emploi accordée aux travailleurs ayant enregistré au moins 500 heures de travail à l'office durant l'année précédente. Ce critère est prépondérant pour les salariés qui ne sont pas tenus de détenir un certificat de qualification.

3 — Préférence d'emploi accordée selon la localité ou la région telle que définie par l'office, sauf dans les cas où l'office détermine que le marché du travail d'un métier ou d'une occupation est provincial.

4 — Préférence d'emploi accordée en relation directe avec l'ancienneté de chômage et en relation inverse avec le total des heures travaillées dans l'année en cours.

5 — Préférence d'emploi accordée en relation directe avec l'ancienneté dans l'industrie.

2 — *La garantie de revenu:*

133 — Que les parties représentatives commencent des négociations en vue d'un régime de garantie du revenu, au plus tard dans les 60 jours consécutifs à la création de l'office.

134 — Que ce régime soit négocié à l'intérieur des limites suivantes:

— la garantie du revenu sera provinciale, par métier ou famille de métiers et groupe d'occupation.

— la garantie du revenu sera accordée sur une base annuelle pour un groupe (A) de salariés dans chaque métier, sur une base saisonnière pour un second groupe (B) dans chaque métier; un troisième groupe (C) de salariés ne bénéficiera d'aucune garantie.

— mise sur pied d'un fonds de prestations supplémentaires intégré au régime public d'assurance-chômage pour payer les salaires garantis.

— le fonds devra être plafonné.

— l'office devra modifier ses critères de placement en fonction des modalités négociées de la garantie du revenu.

— mise sur pied de contrôles disciplinaires pour éviter les abus.

— réalisation d'un projet-pilote de garantie de revenu à l'intérieur d'un métier à faible mobilité géographique.

— utilisation par les parties représentatives des données publiées à la fin de ce chapitre pour faciliter la négociation des modalités du régime.

— examen des possibilités d'établir un système de paie centralisé pour tous les salariés et employeurs de la construction.

Les tableaux qui suivent indiquent le nombre d'heures de travail effectuées, en 1974, dans l'industrie de la construction au Québec.

- Le premier tableau présente une analyse sommaire du nombre de travailleurs dans chacune des principales classifications du décret de la construction. Il montre aussi le nombre de salariés ayant travaillé moins de 500 heures; on y trouve également le nombre de ceux qui ont 500 heures et plus.
- Les autres tableaux contiennent sous forme schématique, une analyse des coûts en heures d'un régime de bénéfice supplémentaire d'assurance-chômage pour trois métiers-types: les électriciens, les mécaniciens de machinerie lourde et les charpentiers-menuisiers. À chacun de ces métiers correspondent trois tableaux distincts: pour les travailleurs qualifiés, pour les apprentis et pour les "autres", c'est-à-dire les salariés que la C.I.C. n'a pu classer dans une ou l'autre catégorie, par manque d'information.

HEURES DE TRAVAIL PAR MÉTIER

(tous les salariés)

1974

MÉTIER	QUALIFIÉS			APPRENTIS			AUTRES			Grand Total
	Moins que 500	Plus que 500	Total	Moins que 500	Plus que 500	Total	Moins que 500	Plus que 500	Total	
Méc. de machinerie lourde	114	372	486	37	79	116	0	13	13	615
Méc. de chantier	92	642	734	62	152	214	0	8	8	956
Mont. acier de str.	270	1,573	1,843	165	297	462	1	10	11	2,316
Ferrailleur	152	828	980	306	345	651	3	10	13	1,644
Ferblantier	253	2,036	2,289	326	919	1,245	4	26	30	3,564
Chaudronnier	73	544	617	16	36	52	0	1	1	670
Serr. en bâtiment	93	209	302	71	99	170	9	2	11	483
Electricien	644	6,504	7,148	953	2,053	4,006	6	50	56	11,210
Mécanicien-Asc.	45	226	271	8	47	55	0	0	0	326
Peintre	1,320	2,927	4,247	600	622	1,222	20	10	30	5,499
Plâtrier	301	688	989	106	119	225	6	2	8	1,222
Pos. de lattis	121	391	512	77	161	238	1	4	5	755
Cimentier applic.	124	832	956	45	185	230	1	10	11	1,197
Op. de pelles méc.	217	1,034	1,251	35	160	195	5	18	23	1,469
Op. d'équip. ld.	959	3,377	4,336	385	843	1,228	719	1,583	2,302	7,866
Charpentier	3,988	15,163	19,151	2,345	4,895	7,240	37	74	111	26,502
Briq. maçon	551	2,121	2,672	248	726	974	3	12	15	3,661
Carreleur	63	438	501	31	79	110	0	1	1	612
Tuyauteur	633	6,174	6,807	865	2,264	3,129	7	38	45	9,981
Calorifugeur	49	538	587	64	111	175	2	3	5	767
pos. de revêt. souple	182	447	629	131	118	249	2	1	3	881
*Mont. méc.-vitrier	117	47	164	24	14	38	0	0	0	202
Couvreur	131	516	647	142	231	373	2	10	12	1,032
Grutier	125	857	982	55	220	275	3	10	13	1,270
Inconnu	0	0	0	0	0	0	30,179	34,925	65,104	65,104
TOTAL:	10,617	48,484	59,101	7,097	15,775	22,872	31,010	36,821	67,831	149,804

% moins que 500 / Main-d'œuvre totale Q. 17.96 A. 31.02 Autres 45.71 TOTAL — 32.52
 plus que 500 / Main-d'œuvre totale Q. 82.04 A. 68.98 Autres 54.20 TOTAL — 67.48

ANNEXE II

ÉLECTRICIENS QUALIFIÉS

1974

	1	2	3	4
Mois	Heures totales travaillées	Heures garanties	Déficit	Surplus
Janvier	799,494	800,000	506	
Février	926,866	800,000		126,866
Mars	1,064,971	928,000		136,971
Avril	962,103	928,000		34,103
Mai	998,250	928,000		70,250
Juin	715,893	928,000	212,107	
Juillet	511,589	*464,000		47,589
Août	1,104,944	928,000		176,944
Septembre	919,258	928,000	8,742	
Octobre	1,038,072	928,000		110,072
Novembre	1,143,273	928,000		215,273
Décembre	764,659	800,000	35,341	
Total:	10,949,370	10,288,000	256,696	918,066

1. Inclut les heures travaillées par les électriciens qualifiés en 1974.
2. Groupe 'A' 5,000 hommes @ 160 hres/mois — 800,000 hres/mois.
 **Groupe 'B' 800 hommes @ 160 hres/mois — 128,000 hres/mois.
 Total 5,800 hommes 928,000 hres/mois
3. Le coût de la sécurité du revenu en heures.
4. Les heures travaillées par le groupe 'C'.
 *Réduction de la garantie à cause des deux semaines de vacances.
 **Garantie saisonnière de mars à novembre.

ÉLECTRICIENS - APPRENTIS

1974

Mois	1 Heures totales travaillées	2 Heures garanties	3 Déficit	4 Surplus
Janvier	263,480	304,000	40,520	
Février	300,093	304,000	3,907	
Mars	350,689	384,000	33,311	
Avril	325,963	384,000	58,037	
Mai	370,154	384,000	13,846	
Juin	285,487	384,000	98,513	
Juillet	204,538	*192,000		12,538
Août	498,011	384,000		114,011
Septembre	419,065	384,000		35,065
Octobre	455,445	384,000		71,445
Novembre	513,304	384,000		129,304
Décembre	338,935	304,000		34,935
Total:	4,325,164	4,176,000	248,134	397,298

1. Inclut les heures travaillées par les apprentis en 1974.
2. Groupe 'A' 1,900 hommes @ 160 hres/mois — 304,000 hres/mois.
Groupe 'B' 500 hommes @ 160 hres/mois — 80,000 hres/mois.
Total 2,400 hommes 384,000 hres/mois
3. Le coût de la sécurité du revenu en heures.
4. Les heures travaillées par le groupe 'C'.
*Réduction de la garantie à cause des deux semaines de vacances.
**Garantie saisonnière de mars à novembre.

ÉLECTRICIENS - AUTRES

1974

	1	2	3	4
Mois	Heures totales travaillées	Heures garanties	Déficit	Surplus
Janvier	5,584	4,800		784
Février	6,703	4,800		1,903
Mars	7,591	7,200		391
Avril	7,023	7,200	177	
Mai	6,733	7,200	467	
Juin	4,594	7,200	2,606	
Juillet	3,641	*3,600		41
Août	8,277	7,200		1,077
Septembre	6,709	7,200	491	
Octobre	7,134	7,200	66	
Novembre	7,799	7,200		599
Décembre	5,094	4,800		294
Total:	76,882	75,600	3,807	5,089

1. Inclut les heures travaillées par les 'autres' en 1974.

2. Groupe 'A' 30 hommes @ 160 hres/mois — 4,800 hres/mois.

**Groupe 'B' 15 hommes @ 160 hres/mois — 2,400 hres/mois.

Total 45 hommes

3. Le coût de la sécurité du revenu en heures.

4. Les heures travaillées par le groupe 'C'.

*Réduction de la garantie à cause des deux semaines de vacances.

**Garantie saisonnière de mars à novembre.

ÉLECTRICIENS

1974

SOMMAIRE

Garantie — Nombre d'hommes

	Qualifiés	Apprentis	Autres	Total
Groupe 'A'	5,000	1,900	30	6,930
Groupe "B"	800	500	15	1,315
	5,800	2,400	45	8,245
Main-d'œuvre totale	7,148	4,006	56	11,210
% d'hommes garantis sur main-d'œuvre totale	81.1%	59.9%	80.4%	73.6%
Nombre de travailleurs — plus que 500 heures	6,504	3,053	50	9,607
% d'hommes garantis sur nombre de travailleurs — plus que 500 heures	89.2%	78.6%	90.0%	85.8%

Coût de la sécurité du revenu en heures

	Qualifiés	Apprentis	Autres	Total
Heures totales travaillées	10,949,370	4,325,164	76,882	15,351,416
Coût de la sécurité du revenu	256,696	248,134	3,807	508,637
Coût de la sécurité du revenu comme % du total d'heures travaillées	2.3%	5.7%	5.0%	3.3%

CHARPENTIER - MENUISIERS
QUALIFIÉS — 1974

	1	2	3	4
Mois	Heures totales travaillées	Heures garanties	Déficit	Surplus
Janvier	1,331,240	1,280,000		51,240
Février	1,611,504	1,280,000		331,504
Mars	1,901,062	1,920,000	18,938	
Avril	1,823,046	1,920,000	96,954	
Mai	1,921,136	1,920,000		1,136
Juin	1,619,859	1,920,000	300,141	
Juillet	1,083,257	* 960,000		123,257
Août	2,474,915	1,920,000		554,915
Septembre	1,988,579	1,920,000		68,579
Octobre	2,099,943	1,920,000		179,943
Novembre	2,155,951	1,920,000		235,951
Décembre	1,206,237	1,280,000	73,763	
Total:	21,216,729	20,160,000	489,796	1,546,525

1. Inclut les heures travaillées par les charpentiers-menuisiers qualifiés en 1974.
2. Groupe 'A' 8,000 hommes @ 160 hres/mois — 1,280,000 hres/mois.
 **Groupe 'B' 4,000 hommes @ 160 hres/mois — 640,000 hres/mois.
 Total 12,000 hommes 1,920,000 hres/mois
3. Le coût de la sécurité du revenu en heures.
4. Les heures travaillées par le groupe 'C'.
 *Réduction de la garantie à cause des deux semaines de vacances.
 **Garantie saisonnière de mars à novembre.

APPRENTIS-MENUISIERS

1974

	1	2	3	4
Mois	Heures totales travaillées	Heures garanties	Déficit	Surplus
Janvier	344,317	336,000		8,317
Février	422,011	336,000		86,011
Mars	511,445	528,000	16,555	
Avril	519,321	528,000	8,679	
Mai	575,144	528,000		47,144
Juin	502,844	528,000	25,156	
Juillet	347,019	*264,000		83,019
Août	823,757	528,000		295,757
Septembre	641,935	528,000		113,935
Octobre	676,232	528,000		148,232
Novembre	659,872	528,000		131,872
Décembre	332,654	336,000	3,346	
Total:	6,356,551	5,496,000	53,736	914,287

1. Inclut les heures travaillées par les apprentis-menuisiers en 1974.
2. Groupe 'A' 2,100 hommes @ 160 hres/mois — 336,000 hres/mois.
 **Groupe 'B' 1,200 hommes @ 160 hres/mois — 192,000 hres/mois.
 Total 3,300 hommes 528,000 hres/mois
3. Le coût de la sécurité du revenu en heures.
4. Les heures travaillées par le groupe 'C'.
 *Réduction de la garantie à cause des deux semaines de vacances.
 **Garantie saisonnière de mars à novembre.

CHARPENTIER - MENUISIERS - 'AUTRES'

1974

Mois	1 Heures totales travaillées	2 Heures garanties	3 Déficit	4 Surplus
Janvier	5,162	5,120		42
Février	6,226	5,120		1,106
Mars	7,728	8,320	592	
Avril	7,495	8,320	825	
Mai	8,074	8,320	246	
Juin	6,860	8,320	1,460	
Juillet	6,258	*4,160		2,098
Août	13,450	8,320		5,130
Septembre	10,625	8,320		2,305
Octobre	12,090	8,320		3,770
Novembre	9,614	8,320		1,294
Décembre	5,299	5,120		179
Total:	98,881	86,080	3,123	15,924

1. Inclut les heures travaillées par les 'Autres' en 1974.

2. Groupe 'A' 32 hommes @ 160 hres/mois — 5,120 hres/mois.

**Groupe 'B' 20 hommes @ 160 hres/mois — 3,200 hres/mois.

Total 52 hommes 8,320 hres/mois

3. Le coût de la sécurité du revenu en heures.

4. Les heures travaillées par le groupe 'C'.

*Réduction de la garantie à cause des deux semaines de vacances.

**Garantie saisonnière de mars à novembre.

CHARPENTIER - MENUISIERS

1974

SOMMAIRE

Garantie — Nombre d'hommes

	Qualifiés	Apprentis	Autres	Total
Groupe 'A'	8,000	2,100	32	10,132
Groupe "B"	4,000	1,200	20	5,220
Total	12,000	3,300	52	15,352
Main-d'œuvre totale	19,151	7,240	111	26,502
% d'hommes garantis sur main-d'œuvre totale	62.6%	45.5%	46.8%	57.9%
Nombre de travailleurs — plus que 500 heures	15,163	4,895	75	20,132
% d'hommes garantis sur nombre de travailleurs — plus que 500 heures	79.1%	67.4%	70.2%	76.3%

Coût de la sécurité du revenu en heures

	Qualifiés	Apprentis	Autres	Total
Heures totales travaillées	21,216,729	6,356,551	98,881	27,672,161
Coût de la sécurité du revenu	489,796	53,736	3,123	546,655
Coût de la sécurité du revenu comme % du total d'heures travaillées	2.3%	0.8%	3.1%	1.9%

**MÉCANICIENS DE MACHINERIE LOURDE
QUALIFIÉS — 1974**

	1	2	3	4
Mois	Heures totales travaillées	Heures garanties	Déficit	Surplus
Janvier	34,485	33,600		885
Février	49,443	33,600		15,843
Mars	58,242	54,400		3,842
Avril	53,284	54,400	1,116	
Mai	54,408	54,400		8
Juin	53,450	54,400	950	
Juillet	52,110	54,400	2,290	
Août	69,873	54,400		15,473
Septembre	60,633	54,400		6,233
Octobre	64,979	54,400		10,579
Novembre	62,818	54,400		8,418
Décembre	32,838	33,600	762	
Total:	646,563	590,400	5,118	61,281

1. Inclut les heures travaillées par les mécaniciens qualifiés en 1974.

2. Groupe 'A' 210 hommes @ 160 hres/mois: 33,600 hres/mois.

*Groupe 'B' 130 hommes @ 160 hres/mois: 20,800 hres/mois.

Total 340 hommes 54,400 hres/mois

3. Le coût de la sécurité du revenu en heures.

4. Les heures travaillées par le groupe 'C'.

*Garantie saisonnière de mars à novembre.

MÉCANICIENS DE MACHINERIE LOURDE
APPRENTIS — 1974

	1	2	3	4
Mois	Heures totales travaillées	Heures garanties	Déficit	Surplus
Janvier	5,568	5,600	32	
Février	6,374	5,600		774
Mars	7,741	9,600	1,859	
Avril	7,524	9,600	2,076	
Mai	7,956	9,600	1,644	
Juin	9,548	9,600	52	
Juillet	10,949	9,600		1,349
Août	13,863	9,600		4,263
Septembre	12,413	9,600		2,813
Octobre	13,051	9,600		3,451
Novembre	11,556	9,600		1,956
Décembre	5,806	5,600		
Total:	112,349	103,200	5,663	14,812

1. Inclut les heures travaillées par les apprentis mécaniciens en 1974.
2. Groupe 'A' 35 hommes @ 160 hres/mois: 5,600 hres/mois.
 *Groupe 'B' 25 hommes @ 160 hres/mois: 4,000 hres/mois.
 Total 60 hommes 9,600 hres/mois
3. Le coût de la sécurité du revenu en heures.
4. Les heures travaillées par le groupe 'C'.
 *Garantie saisonnière de mars à novembre.

MÉCANICIENS DE MACHINERIE LOURDE

'AUTRES' — 1974

	1	2	3	4
Mois	Heures totales travaillées	Heures garanties	Déficit	Surplus
Janvier	1,022	1,120	98	
Février	1,350	1,120		230
Mars	1,688	2,080	392	
Avril	1,872	2,080	208	
Mai	1,866	2,080	214	
Juin	2,170	2,080		110
Juillet	2,416	2,080		336
Août	3,144	2,080		1,064
Septembre	2,043	2,080	37	
Octobre	2,956	2,080		876
Novembre	2,322	2,080		242
Décembre	972	1,120	148	
Total:	23,841	22,080	1,097	2,858

1. Inclut les heures travaillées par les 'autres' en 1974.

2. Groupe 'A' 7 hommes @ 160 hres/mois: 1,120 hres/mois.

*Groupe 'B' 6 hommes @ 160 hres/mois: 960 hres/mois.

Total 13 hommes 2,080 hres/mois

3. Le coût de la sécurité du revenu en heures.

4. Les heures travaillées par le groupe 'C'.

*Garantie saisonnière de mars à novembre.

MÉCANICIENS DE MACHINERIE LOURDE

1974

SOMMAIRE

Garantie — Nombre d'hommes

	Qualifiés	Apprentis	Autres	Total
Groupe 'A'	210	35	7	252
Groupe "B"	130	25	6	161
Total:	340	60	13	413
Main-d'œuvre totale	486	116	13	615
% d'hommes garantis sur main-d'œuvre totale	69.9%	51.7%	100%	67.2%
Nombre de travailleurs — plus que 500 heures	372	79	13	464
% d'hommes garantis sur nombre de travailleurs — plus que 500 heures	91.3%	75.9%	100%	89.0%

Coût de la sécurité du revenu en heures

	Qualifiés	Apprentis	Autres	Total
Heures totales travaillées	646,563	112,349	23,841	782,753
Coût de la sécurité du revenu	5,118	5,663	1,097	11,878
Coût de la sécurité du revenu comme % du total d'heures travaillées	0.8%	5.0%	4.6%	1.5%

18

Les comportements
et les responsabilités
des
agents publics

Une phase difficile de nos travaux fut celle où nous avons dû étudier le comportement de ce que nous appelons les agents publics.

Ces agents publics sont des fonctionnaires de carrière, des employés d'organismes paritaires et para-gouvernementaux, des professionnels para-politiques et des personnes partisans attachées au cabinet d'un ministre.

Travail difficile, avons-nous dit. En effet, la Commission a constaté, à l'audition de plusieurs de ces témoins, qu'à un certain niveau, les réponses deviennent nuancées, subtiles et volontairement suaves. On comprendra alors qu'il est ardu de découvrir la réalité quand elle est dissimulée sous une langue habile et souvent maniée par une intelligence depuis longtemps préparée aux restrictions mentales. Esope dirait: "La parole a été donnée à l'homme pour qu'il puisse mieux masquer sa pensée."

Les faits qui ont amené M. Yvon Saindon, président de la Commission de la Fonction Publique, à commettre un manquement grave à l'éthique sont les suivants:

Au printemps de 1971, il est directeur du recrutement et de la sélection du personnel à la Commission de la Fonction Publique.

À cette époque, le gouvernement veut créer une banque de placement pour les grands travaux au Québec. M. Paul Desrochers, conseiller spécial auprès du Premier Ministre et M. Michel Guay, alors chef de cabinet auprès du Ministre de la Fonction Publique, veulent que M. Yvon Bergeron soit chargé de cette banque de placement. C'est un de leurs hommes.

Mais, il y a un petit empêchement. Monsieur Bergeron ne peut être nommé à ce poste parce que la Fonction publique ne lui reconnaît pas le statut de "professionnel". Il est simple agent de main-d'œuvre. Or, les normes veulent qu'il devienne attaché d'administration pour pouvoir accéder à la fonction qu'il convoite.

Première intervention: le Ministre Jean Cournoyer écrit à M. Yvon Saindon, le 2 mars 1971, une lettre dans laquelle il presse ce dernier d'émettre une liste d'éligibilité au nom

de M. Yvon Bergeron, à titre d'attaché d'administration. M. Saindon examine le dossier de M. Bergeron, puis le convoque en entrevue. Au terme de son évaluation du dossier, M. Saindon estime qu'il serait prématuré d'accepter "telle quelle la demande du Ministre du Travail". M. Bergeron devra faire ses preuves. Son cas devra être revu dans six ou huit mois et c'est seulement après ce délai que M. Saindon décidera si, oui ou non, M. Bergeron mérite la grande promotion qu'on sollicite pour lui.

Pour le moment, on ne lui donne qu'un changement d'échelon, une petite promotion.

Mais, M. Michel Guay veille au grain. Il intervient auprès de M. Saindon. Les "pressions" se multiplient et sont vigoureuses. M. Guay se fait le porte-parole de M. Paul Desrochers. M. Saindon sait aussi que le poste de président de la Fonction publique doit être rempli prochainement. M. Michel Guay, à pas feutrés, bien sûr, fait comprendre à M. Saindon "qu'il y a intérêt pour son accession à la présidence de la Commission de la Fonction Publique de réétudier davantage le dossier de M. Bergeron". M. Saindon le réétudiera et il est rapidement "persuadé" que M. Bergeron mérite la fonction, sans plus de délai et sans évaluation additionnelle.

Nous sommes en mars 1971. En août 1971, M. Saindon est lui-même promu à la présidence de la Commission de la Fonction Publique.

Au Ministère du Travail, M. Robert Saint-Onge, directeur du personnel, s'est posé de laborieuses questions; la demande écrite de promotion adressée à son insu par le Ministre du Travail à M. Saindon est un procédé irrégulier: M. Saindon l'admet lui-même. M. Saint-Onge exprimera d'ailleurs sa surprise par une lettre adressée à M. Saindon, en date du 26 avril 1971. "Le service du personnel du Ministère, écrit-il, aimerait savoir pourquoi cette liste nous est parvenue."

M. Saindon se devait d'appliquer, en toute impartialité, les normes de promotion quant à M. Bergeron. Il a cédé à des pressions. Cette faiblesse, doublée d'une injustice, comporte deux conséquences. Le favoritisme de M. Saindon décourage l'honnête fonctionnaire qui ne peut compter que sur une

appréciation impartiale de sa compétence, de sa loyauté, de sa droiture et de sa franchise, pour accéder à des promotions. Et, à agir ainsi, on encourage cette croyance répandue dans l'opinion publique que le favoritisme préside à l'évolution des carrières de fonctionnaires.

Face à un manquement aussi grave, la Commission estime que M. Saindon doit être démis de ses fonctions. Ce n'est pas de gaieté de cœur qu'elle fait cette recommandation. Elle doit reconnaître que M. Saindon s'est montré d'une grande franchise au cours de son témoignage. En définitive, la responsabilité de l'acte commis par M. Saindon doit être également supportée par M. Michel Guay et M. Paul Desrochers, qui l'ont mis dans la position d'avoir à choisir entre son devoir et son intérêt personnel. M. Michel Guay doit également être démis de la fonction qu'il occupe à l'heure actuelle au gouvernement.

Pour ce qui est de M. Yvon Bergeron, la Commission estime qu'à cause du favoritisme qui avait présidé à sa nomination, il avait les mains liées. C'est ce qui explique que, dans l'attribution d'au moins cent emplois à la Baie James, il a dû violer, pour être fidèle à ses protecteurs, les critères édictés par le Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre. La preuve nous a révélé que, à un moment donné, M. Bergeron harassé par les pressions qui s'exerçaient de toutes parts, voulut abandonner son poste. M. Michel Guay l'en empêcha, lui rappelant que les désirs du "grand boss", M. Paul Desrochers, étaient qu'il reste en fonction.

Quelque temps plus tard, le sous-ministre adjoint au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, M. Claude Méryneau, convoqua M. Bergeron et lui annonça son déplacement. Monsieur Méryneau motiva sa décision par les très nombreuses plaintes reçues au sujet de distorsions reprochées à M. Bergeron dans l'application des critères de placement. Au reste, la mise en place de la banque de placement avait été faite en dehors du processus habituel de décision au Ministère du Travail. C'était une structure parallèle contrôlée directement par le bureau de M. Paul Desrochers. À un point tel que la nomination de M. Bergeron n'avait fait l'objet d'aucune nomination officielle. M. Bergeron, immé-

diatement après avoir appris son déplacement, en avertit M. Michel Guay qui, à son tour, en prévint M. Paul Desrochers.

Interrogé sur l'affaire, M. Desrochers admit avoir communiqué avec M. Jean Cournoyer, Ministre du Travail. Il rapporte la conversation:

"J'ai appelé M. Cournoyer et j'ai dit à Monsieur Cournoyer: "Jean, si le type est honnête et s'il fait un bon travail, pourquoi l'envoyer sur les tablettes" ?"

Dans les journées qui suivirent, M. Mérineau reçut du Ministre du Travail, l'ordre de réinstaller M. Bergeron dans ses fonctions. Une lettre de M. Mérineau, adressée au ministre, le 25 septembre 1972, mérite d'être rapportée. Elle exprime à mots couverts et polis, le désaccord du sous-ministre.

"Monsieur le ministre,

La présente est pour vous informer que conformément aux instructions que vous m'avez transmises verbalement jeudi, le 14 septembre dernier, monsieur Yvon Bergeron a été nommé coordonnateur du placement pour la Baie James.

Je dois aussi vous informer qu'à la suite de représentations faites par des représentants de la Société de Développement de la Baie James et des employeurs de l'industrie de la construction, j'avais cru opportun d'orienter ailleurs monsieur Yvon Bergeron.

De plus, j'ai rencontré les directeurs régionaux et leur ai donné instruction d'accorder leur entière collaboration à monsieur Bergeron."

Aujourd'hui, M. Bergeron est encore fonctionnaire, depuis peu affecté au Poste-à-la-Baleine. La Commission considère que les seules révélations faites devant elle au sujet de la conduite de M. Bergeron et la profonde prise de conscience qu'elle a suscitée en lui, constituent une sanction bien suffisante. M. Bergeron réalise sans doute aujourd'hui les exigences de la loyauté administrative.

C'est après avoir reçu de la Sûreté du Québec des renseignements recueillis dans le cadre de l'opération Vegas 2 que la Commission a dû étudier des enchaînements de

faits et de situations qui suintent le trafic d'influence et les conflits d'intérêts.

On se souviendra qu'en 1971, la Commission du Salaire Minimum, dont M. Paul A. Joyal faisait partie, administrait le décret de la construction. On se souviendra également qu'à ce moment, M. Henri Dion était président de la Société d'Habitation du Québec. Il y avait là deux liens directs avec notre mandat d' "étudier les comportements de toute personne intéressée au secteur de la construction." Nous avons donc jugé nécessaire de nous pencher sur ces faits. En agissant autrement, nous aurions non seulement manqué à notre devoir, mais aussi escamoté la preuve.

Venons-en aux faits: entre les 18 et 21 septembre 1970, la Sûreté du Québec intercepte une conversation téléphonique tenue entre M. Henri Dion et M. René Gagnon, alors chef de cabinet de M. Pierre Laporte, au Ministère de l'Immigration.

Voici des extraits significatifs de cette conversation:

HENRI DION: *Maintenant, moi, j'ai une affaire à te parler.*

RENÉ GAGNON: *Oui.*

HENRI DION: *Particulier.*

RENÉ GAGNON: *Oui.*

HENRI DION: *La Commission du Salaire Minimum, tu connais ça toi ?*

RENÉ GAGNON: *Je connais ça pas mal, oui.*

HENRI DION: *Y'a un commissaire qui va être . . .*

RENÉ GAGNON: *Je suis au courant qu'y a un commissaire qui est vacant, mais je sais pas qui va être nommé; je sais même pas s'ils songent à en nommer un.*

HENRI DION: *Apparemment y va s'en nommer un incessamment.
Toi, là, tes lignes, y'a personne qui écoute dessus.*

RENÉ GAGNON: *Non, tu peux parler librement, y'a pas personne.*

HENRI DION: *Parce que, moi, j'ai une ligne privée."*

M. Dion et M. Gagnon, l'instant d'après, pour s'assurer de la plus stricte confidentialité, s'appellent sur "leur ligne privée". Mais la Sûreté prêtait l'oreille. Sur "leur ligne privée", se croyant enfin seuls, ils poursuivent la conversation interrompue quelques instants plus tôt:

"HENRI DION: *Alors, moi, j'ai un de mes grands amis qui veut être nommé membre de cette Commission-là. C'est une "job" de commissaire à plein temps. Le gars est déjà à la Commission depuis 15 ans.*

RENÉ GAGNON: *Oui, okay, c'est un bon . . .*

HENRI DION: *C'est un bon . . . j'vas te donner son nom tout de suite: Paul Joyal . . . Le gars est de confiance."*

Et la conversation se continue, pour prendre une nouvelle dimension.

"HENRI DION: *Confidentiellement, y'en veut tellement que y'a un petit signe de piastre attaché.*

RENÉ GAGNON: *Oui.*

HENRI DION: *Un deux.*

RENÉ GAGNON: *Correct.*

HENRI DION: *Avec trois zéros."*

Le 13 janvier 1971, M. Joyal sera nommé Commissaire à la Commission du Salaire Minimum. Ainsi qu'il l'a admis, il avait versé les \$2,000.00 avant sa nomination.

La Commission estime qu'elle doit aussi étudier ce qu'elle appelle le prolongement de l'affaire Joyal.

C'est donc que dès septembre 1970, la Sûreté du Québec avait en main les éléments de preuve relatés plus haut. Ces renseignements avaient été obtenus dans le cadre d'une vaste enquête policière visant à déjouer les grandes manœuvres du crime organisé au Québec. C'est par accident ou, pour

ainsi dire, chemin faisant, que cette enquête avait abouti à la connaissance de tractations bizarres entre des hommes reliés de près ou de loin au monde politique.

Les plus hautes autorités gouvernementales connaissaient l'existence de l'opération Vegas 2. Le directeur général de la Sûreté du Québec transmettait régulièrement au Ministre de la Justice les renseignements obtenus grâce à l'écoute électronique.

C'est ce qui explique qu'au printemps 1971, M. Paul Desrochers eut la mission de recueillir de l'inspecteur-chef Hervé Patenaude, (directeur-général adjoint à la Sûreté du Québec et responsable des services spéciaux et de renseignements) des informations hautement confidentielles contenues dans des enregistrements d'entretiens téléphoniques.

La Commission a conclu, à la suite des témoignages entendus, que M. Desrochers voulait obtenir des renseignements pour déjouer les visées suspectes de certains amis politiques.

Vers le 8 mars 1971, M. Hervé Patenaude reçut à son bureau la visite de M. Paul Desrochers. On peut comprendre que, pour ne pas compromettre l'opération Vegas 2, la démarche devait s'effectuer dans la plus stricte confidentialité.

La Commission s'est posée la question à savoir si M. Desrochers fut alors informé des agissements de MM. Dion, Gagnon et Joyal.

M. Patenaude a toujours nié avoir parlé à M. Desrochers des entretiens téléphoniques entre MM. Dion et Gagnon. M. Desrochers affirme lui aussi que M. Patenaude ne lui a pas soufflé mot de l'affaire.

Pour appuyer sa prétention, M. Patenaude soutient qu'il n'avait pas en main, au moment de sa rencontre avec M. Desrochers, les transcriptions des entretiens Dion-Gagnon. Sur ce point, il est contredit par le caporal Bernard Couture. Celui-ci a déclaré devant nous avoir remis à M. Patenaude, lors de son entrevue avec M. Desrochers, la totalité des feuillets où étaient quotidiennement transcrits ou résumés

les entretiens téléphoniques interceptés dans l'opération Vegas 2.

Par convention, les passages importants d'entretiens téléphoniques étaient identifiés par un code secret. Le signe \$ \$ \$, inscrit en marge d'une transcription, indiquait "une information de première importance". On retrouve ce signe de \$ \$ \$ inscrit en marge des conversations Dion-Gagnon.

De plus, M. Patenaude n'a pu se rappeler s'il avait transmis ces informations en haut lieu, quoiqu'il en ait admis la possibilité.

M. Jérôme Choquette, Ministre de la Justice, répondant à une invitation que la Commission lui avait faite de venir témoigner devant elle, s'est montré beaucoup plus précis que M. Patenaude, sur ce point. Le Ministre a en effet admis, sans ambage, avoir été informé, dès la fin de septembre 1970, par M. Patenaude lui-même, du contenu des entretiens Dion-Gagnon.

En admettant que M. Patenaude n'ait pas jugé à-propos d'attirer l'attention de M. Desrochers sur le cas Joyal-Dion-Gagnon, alors qu'il en était saisi de façon particulière, la Commission estime qu'il a commis une grave erreur de jugement.

Sa négligence à livrer toutes les informations susceptibles d'éclairer M. Desrochers empêchait celui-ci de bien remplir sa mission. Enfin, la Commission considère que la responsabilité des services spéciaux, confiée à M. Patenaude, en est une qui exige, plus qu'il n'en a fait montre, une *mémoire fidèle*. Elle requiert aussi nuance et finesse d'esprit, jugement à toute épreuve, tact et clairvoyance. Nous doutons que M. Patenaude satisfasse à toutes ces exigences.

Un autre fonctionnaire appelé à témoigner devant nous fut M. Claude Rouleau. En 1972, il était sous-ministre des Travaux Publics et de la Voirie. À ce moment, le gouvernement du Québec faisait ériger à Québec le Complexe "G".

L'exécution de ces travaux relevait, en définitive, du Ministère des Travaux Publics et de la Voirie.

La livraison des ascenseurs fut longtemps différée par un arrêt de travail illégal des syndiqués du Local 101 (Union

des Élévateurs). Ces syndiqués exigeaient de travailler en dehors des heures régulières et voulaient, au surplus, que leur employeur, Otis Elevator, engage plus d'hommes. La menace brandie par ces syndiqués était que les travaux ne seraient pas complétés suivant le calendrier prévu au contrat, à moins que la compagnie et, par voie de conséquence, le gouvernement, ne se plient à leurs exigences illégales et malicieuses.

La compagnie Otis Elevator exposa son problème au Ministère des Travaux Publics et de la Voirie. MM. Claude Rouleau, sous-ministre et Denis Lahaie, son assistant, s'émurent de la situation.

La Commission n'a aucune hésitation à dire que le sous-traitant Otis Elevator et le gouvernement, donneur d'ouvrage, étaient en droit de refuser pareille demande. Bien plus, le contribuable aurait pu s'attendre à ce que le gouvernement ne cède pas à ce chantage illégal, pratiqué à l'encontre des dispositions du décret.

Malheureusement, ce n'est pas ce qui arriva: après des discussions ardues, le Ministère des Travaux Publics décida "d'acheter sa paix". Il convint de payer la somme de \$45,000.00 pour satisfaire aux demandes du local de Warner Baxter. Ce paiement fut fait à Otis Elevator.

Il ne nous paraît pas nécessaire de nous prononcer sur les raisons qui ont poussé le gouvernement à payer: laissons plutôt parler MM. Rouleau et Lahaie. Ce dernier reconnaît que: "les gars du local avaient Otis sur le bras . . . puis Otis avait le gouvernement sur le bras."

Un sérieux aveu d'impuissance !

Tout aussi explicite que M. Lahaie, M. Claude Rouleau nous dira:

"Je ne dis pas qu'on accepte l'anarchie, mais quand vous avez un revolver sur le bord de la tempe, qu'est-ce que vous pouvez faire".

Un sérieux aveu de laisser-faire !

Dans une telle situation, le Ministère des Travaux Publics et de la Voirie devait immédiatement prévenir le Ministère de

la Justice ou celui du Travail, afin d'épuiser tous les recours légaux contre ces insolents qui osaient s'attaquer à l'État même. Rien ne fut fait et pour justifier cette omission, le sous-ministre Rouleau nous expliqua que "chaque ministère devient presque un gouvernement dans le gouvernement".

En définitive, la Commission considère comme un manquement grave que M. le sous-ministre Rouleau n'ait pas référé une telle affaire au Ministère de la Justice, ne serait-ce que pour éviter qu'un tel comportement ne constitue un très dangereux précédent.

Il est inutile de demander à un citoyen sans défense de résister au chantage et aux menaces, si l'État, face à semblables tactiques, ne donne pas lui-même l'exemple d'une grande fermeté, inspirée par la conviction profonde que le respect de la loi est le plus sûr moyen d'assurer la liberté à tous ceux qui veulent vivre en paix dans un régime démocratique.

Un autre fonctionnaire que nous avons croisé, au hasard de nos enquêtes, est monsieur Roger Vézina. Au temps des événements que nous rapporterons, monsieur Vézina occupait une fonction de directeur pédagogique au Ministère de l'Éducation.

Alors qu'il occupait ce poste de confiance, il s'est servi de son influence pour extorquer de M. Jean Lecours de Drummondville, la somme de \$2,500.00. Ce dernier voulait alors obtenir un permis du gouvernement pour pouvoir opérer une école de formation professionnelle. C'est à l'occasion d'une rencontre tenue dans un motel de Drummondville que, dans un langage vulgaire et indigne d'un directeur pédagogique, M. Vézina menaça M. Lecours. Quelques jours plus tard, M. Lecours paiera le pot-de-vin promis.

Tels sont les faits qui ont été mis en preuve devant nous.

Nous avons aussi été invités à nous pencher sur les Commissions de formation professionnelle. Conscients cependant du peu de temps que nous avons à notre disposition, nous avons été forcés de procéder par échantillonnage. Le temps pressant, c'est uniquement vers la Commission de formation professionnelle de Montréal-Nord que nos recherches ont été dirigées.

C'est alors que nous avons étudié le comportement de M. Gilles Varin, directeur de cette commission.

Il a été établi, sans équivoque, que M. Gilles Varin s'est servi du poste qu'il occupait pour extorquer des montants d'argent de différentes personnes.

Il a reçu une somme de mille à quinze cents dollars de M. Armand Provost, alors entrepreneur de Saint-Donat de Montcalm, à titre de "récompense", pour avoir fait obtenir à ce dernier un contrat de location de machinerie. Comme on peut l'imaginer, ce paiement fut fait en l'absence de tout témoin. Nous devons dire, cependant, que nous avons cru la version de M. Provost de préférence à celle donnée par M. Varin. Nous avons étudié l'attitude et les comportements des deux témoins, M. Varin et M. Provost.

Une puissante compagnie a également été la victime complaisante des rapines de M. Varin.

La compagnie Montcalm Construction, dont le siège social est situé à Brampton, Ontario, terminait, en 1973, son contrat à l'aéroport Sainte-Scholastique. Le directeur des travaux pour la compagnie était, à ce moment, M. Normand Both, ingénieur civil. Il fut avisé par un autre cadre de la compagnie, M. Rémi Gagnon, que Montcalm devait verser de l'argent à M. Gilles Varin pour louer sa machinerie lourde à la Commission de Formation Professionnelle.

M. Norman Both comprit. Il informa son supérieur, M. Robert Lowndes, qui comprit à son tour. Le 5 avril 1973, M. Lowndes quitta Brampton pour Mirabel. Il avait dans ses goussets le viatique requis: une somme de \$6,920.00, répartie en deux liasses de billets de banque, chacune glissée dans une enveloppe. Il rencontra M. Both au bureau de la compagnie, à Mirabel. Pendant que les deux hommes discutaient dans leur bureau, la réceptionniste de la compagnie avisa M. Both que M. Varin demandait à être reçu.

Scrupuleux comme tout, M. Both ne voulut pas assister à l'entrevue Lowndes-Varin ! Il quitta son bureau, laissant seuls MM. Varin et Lowndes. Le tête-à-tête fut de courte durée: une minute à peine. M. Lowndes remit à M. Varin les deux enveloppes et leur contenu. Et c'est allégé d'une

somme de \$6,920.00 que M. Lowndes, vice-président de Montcalm Construction, retourna à Brampton, Ontario.

On connaît aussi sa participation aux négociations inconvenantes auxquelles il s'est livré avec MM. Robert Meloche et Jean Lecours.

Suspendu du poste de directeur général, à la suite de ces preuves révélées devant nous, M. Varin fut par la suite réinstallé. Après sa réinstallation, dans un geste de pseudo-magnanimité, il a remis sa démission, ce qui lui permit de "sortir par la grande porte". Le conseil d'administration de cette école de formation professionnelle de Montréal-Nord a une perception peu édifiante de la notion de l'éthique. N'eut été de la vigilance du sous-ministre adjoint Claude Méryneau, M. Varin serait sans doute encore en poste, à former la jeunesse.

M. Varin eut plus de chance que M. André Simard, un de ses subalternes. Il a été établi que ce dernier a accepté quelques pots-de-vin minimes. Il fut tout simplement congédié. M. Simard, toujours absent, comme par hasard, reçut à diverses occasions, la visite d'inconnus qui — le hasard fait bien les choses — glissaient discrètement une enveloppe sous le buvard de sa table de travail ou la laissaient à la maison.

La corruption ? On la retrouve aussi chez M. René Desjardins, agent de main-d'œuvre de Val-d'Or. Pour procurer de l'emploi à des chômeurs qui voulaient travailler à la Baie James, il exigeait d'eux des sommes variant de cinquante à cent dollars. Cette pratique était connue à Val-d'Or. La preuve a révélé que pour se trouver du travail à la Baie James, il fallait "ouvrir le portefeuille".

À Matagami, le même processus était suivi. M. Robert Laberge, alors inspecteur de la C.I.C., avait, de concert avec M. Lucien Martin de Val-d'Or, mis sur pied un système de perception. MM. Robert Laberge et Martin divisaient ensemble les sommes d'argent ainsi extorquées des travailleurs de la construction. M. Robert Laberge ne reçut pas toujours sa part en espèces sonnantes. À quelques reprises, son compère, M. Martin, lui remit sa "juste moitié" en marchandise: c'est ainsi que M. Robert Laberge reçut des vêtements et une

paire de bottes. Voulant sans doute minimiser la valeur de ce pot-de-vin inusité, M. Robert Laberge apprit, tout heureux, à la Commission, qu'il lui fut impossible de porter les bottes, incapable qu'il était "de se tenir debout, les talons étant trop hauts".

Tout au long de notre enquête, travailleurs et employeurs se sont souvent plaints de ne pas se sentir protégés par les autorités chargées d'appliquer les lois. On a fait remarquer à la Commission que des actes criminels commis contre la personne ou les biens restaient trop souvent impunis. Une expérience vécue par la Commission, en juin 1974, à Québec, mérite d'être rapportée; elle reflète, à elle seule, les sentiments ressentis par les travailleurs.

Durant la bataille de l'indexation à l'été 1974, les travailleurs de la construction de Québec qui ne voulaient pas débrayer furent forcés de le faire par des fiers-à-bras. Doit-on ajouter qu'ils n'avaient jamais été consultés, au préalable. Justement indignés, ils envahirent les bureaux de la Commission et — nous accordant beaucoup plus de pouvoirs que nous n'en avions — nous supplièrent d'intervenir pour que cesse cette violence. Nous indiquâmes à ces travailleurs qu'ils devaient porter plainte au Ministère de la Justice. Pas un seul de ces travailleurs ne voulut le faire. Ce refus ne procédait pas de la peur. Le porte-parole du groupe résuma l'opinion de ses compagnons de travail en disant: "Le gouvernement nous a abandonnés".

Incurie, lourdeur au niveau de l'administration, communication inter-ministère trop cloisonnée ? Il nous a été difficile de départager les responsabilités.

Nous devons reconnaître cependant qu'il n'est pas toujours facile de poursuivre les contrevenants. Nous savons par l'expérience quotidienne de notre enquête publique que les témoins d'actes criminels hésitent à raconter ce qu'ils ont vu, par peur des représailles. À ce sujet, nous partageons l'opinion émise par M. le ministre Jérôme Choquette, lorsqu'il a dit devant nous:

"Nous sommes aussi, parfois, devant des difficultés au point de vue preuve, parce que les témoins sont intimidés, craignent

et ne veulent pas parler . . . Jusqu'à nouvel ordre, dans notre système, on ne condamne pas les gens sur des à peu près, des présomptions ou des conjectures".

Le Ministre de la Justice a reconnu, cependant, "qu'il est important qu'il y ait plus de collaboration entre le Ministère de la Justice et celui du Travail pour que la conjonction entre ces deux ministères se fasse d'une manière appropriée, pour que la synthèse se fasse par les deux ministères, au niveau des problèmes de relations de travail". On peut, en toute logique, inférer de ce dernier propos que les canaux d'information qui auraient dû exister entre ces deux ministères ne fonctionnaient pas.

La Commission s'est déjà prononcée, ailleurs dans ce rapport, sur le fouillis auquel le justiciable fait face lorsqu'il doit s'en rapporter aux lois et au décret pour faire valoir son droit. Le Ministre de la Justice a déclaré à la Commission qu'il voulait "former une direction générale de façon à avoir plus d'efficacité dans la poursuite des infractions". La Commission souscrit d'emblée à l'intention manifestée par le Ministère de la Justice.

Il n'empêche cependant que même si les meilleurs mécanismes sont mis sur pied, même si les trop longs délais qui s'écoulaient entre la commission d'une infraction et l'institution de procédures sont abrégés, la situation généralement déplorée ne se corrigera pas, à moins qu'on ne soit convaincu que les lois s'appliquent à tout le monde et en tout temps.

Or, en matière de relations de travail, l'opinion s'accrédite que la commission d'un crime ou d'une infraction n'est ni un crime, ni une infraction.

Plusieurs auteurs des mémoires qui nous ont été présentés se plaignent de ce que le gouvernement négligeait de faire appliquer la loi avec continuité et fermeté lorsqu'il s'agissait de conflits de travail. Par ailleurs, plusieurs employeurs se servent de la loi uniquement comme d'un moyen de pression ou de négociation.

Nous savons par principe qu'à l'occasion d'une grève, des patrons mettent en action tous les mécanismes des lois pour faire triompher ce qu'ils prétendent être le droit. Fina-

lement, lors du règlement du conflit, ils seront trop heureux de renoncer aux procédures criminelles ou civiles qu'ils ont intentées. En hommes d'affaires avertis, ils régleront tout en parlant d'un "package deal". Quant aux syndicats, heureux de ne pas avoir à étaler sur la place publique ce dont ils se seraient rendus coupables, ils concourent à cette tractation. C'est montrer un grave irrespect de la loi que de s'en servir comme outil.

La Commission a constaté que c'est principalement sur les sites éloignés (Baie James, Mont-Wright) que les crimes contre la personne et les biens étaient les plus fréquents.

Au Mont-Wright, une population de deux mille cinq cents personnes a été privée de la protection qu'elle était en droit d'espérer du Ministère de la Justice.

Il n'est pas nécessaire d'être un psychologue industriel pour savoir que l'éloignement, la vie isolée d'hommes séparés de leurs familles et le dur labeur qu'ils ont à accomplir sont susceptibles de créer chez ces travailleurs des frustrations susceptibles de dégénérer en violence. Que viennent, au surplus, s'infiltrer des éléments indésirables et tout peut arriver.

À cet égard, la responsabilité première de tout gouvernement, c'est de dépêcher sur ces chantiers éloignés des policiers qui, sans brimer les droits individuels et collectifs, veilleront pour prévenir les abus de toutes sortes. Or, à Mont-Wright, pendant des mois, pas un seul policier ne demeura sur les lieux. Au cas où leur présence devenait nécessaire, à la suite de la perpétration de crimes, c'est de Sept-Iles ou de Baie-Comeau qu'on devait faire venir les membres de la Sûreté du Québec. Les policiers devant faire le voyage par avion, leur intervention était, la plupart du temps, tardive et illusoire.

Monsieur Lewis Patterson, président de la Compagnie Quebec Cartier Mining, est venu nous raconter les déboires dont sa compagnie avait été la victime.

Les travaux de Mont-Wright et Fermont devaient coûter \$350 millions. Mais la compagnie devra déboursier environ \$110 millions de plus, en raison d'un incendie criminel désas-

treux, d'un important ralentissement de travail et d'une réduction volontaire de productivité.

C'est après de longs mois d'attente que sa demande pour obtenir que des policiers demeurent en permanence au Mont-Wright fut exaucée:

"We made representations as early as November nineteen seventy-two (1972) asking for a permanent force, a police force to stay there at all times and, only on an intermittent basis, the police would come there for a while and then they would leave.

The first representation was made to the Minister of Labour who in my presence called the Minister of Justice and asked for police. I had several conversations with the Minister de Justice later on in the next spring, and that being spring nineteen seventy-three (1973), we had several problems that developed during that time, one case we had threats of a walkout by foremen up there and we were asking for police protection on the site by Monday. I related that message to the Minister of Justice and we did have police there on Monday but they did not stay and that seemed to be the pattern. In December of seventy-three ('73), I called down the Premier of the Province of Quebec asking for assistance in this matter. The permanent police force that we asked for, I am not exactly sure, but I think they were established in quarters there and are there, was in October last fall 1974."

La Commission a également étudié les comportements de M. Yvon Dansereau.

Il est apparu évident à la Commission que M. Dansereau, alors qu'il était conseiller du Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre, s'est montré plus que complaisant envers la F.T.Q.-Construction et les agissements de M. André Desjardins. En agissant comme il l'a fait, il a confirmé dans les faits la prépondérance de la F.T.Q.-Construction. Et pourtant, la loi a consacré la règle du pluralisme syndical. Lentement mais sûrement, M. Dansereau dirigeait son action de telle manière que la F.T.Q.-Construction aurait inévitablement acquis un monopole de fait.

Il nous a dit que les instructions de son Ministre étaient "de ne pas intervenir dans les cas de grèves illégales". Malgré cet ordre très clair, M. Dansereau, dans la bataille de l'indexation, en 1974, a participé à une négociation illégale susceptible de régler des grèves illégales.

Le 14 août 1974, il avise M. André Desjardins qu'il a assister à une de ces négociations illégales avec un groupe d'entrepreneurs-électriciens. Il offre même à M. Desjardins de lui lire le texte de l'entente qu'il propose de faire signer. Grave manquement à l'éthique. Il est évident que M. Dansereau a joué un rôle actif pour faire signer des mini-ententes, illégales à leur face même. Il ressort que M. Dansereau cherchait d'abord et avant tout à satisfaire M. Desjardins. Chaque fois qu'il agit, c'est pour légitimer un coup de force ou une stratégie irrégulière préparée par M. André Desjardins.

Il se plaçait dans une position embarrassante, incompatible avec l'intérêt public. Par voie de conséquence, il plaçait son Ministre dans la position de ne plus être cet arbitre impartial qui doit s'élever au-dessus des intérêts particuliers et des passions partisans.

La conduite de M. Dansereau dans l'affaire des chèques de la C.I.C. est également inexplicable. Informé par M. André Desjardins qu'un coup de force se prépare pour faire émettre par la C.I.C. les chèques de vacances avant le temps prévu au décret, il reste silencieux et ne transmet pas à son Ministre cette importante information. Par son silence, il permet une manœuvre hautement illégale. Quelle dangereuse complaisance à l'endroit de M. André Desjardins !

La Commission ne comprend pas pourquoi ce fonctionnaire ne fut pas immédiatement suspendu, lorsque le Ministre fut mis au courant de son silence complice. L'explication donnée publiquement par le Ministre n'a pas été retenue par la Commission. Ce dernier, tentant d'expliquer le geste de son conseiller spécial, a soutenu que M. Dansereau était tenu au silence par le décret professionnel. Il s'agit là d'une justification simpliste qui ne résiste pas à l'analyse. M. Dansereau se devait, en toute loyauté, de tout divulguer à son ministre.

De façon démocratique, le Ministre Jean Cournoyer est venu volontairement témoigner devant la Commission. Il a admis que “les législations, bien que bonnes, n’étaient pas observées”. Puis, explicitant sa pensée, il a déclaré “la Commission vient de remplir une carence: l’incapacité constatée par le gouvernement à faire respecter la loi”. Ce constat d’impuissance est angoissant.

Peu importe le travail que cette Commission aura fait, lors même qu’on expurgerait les indésirables des postes qu’ils détiennent, même si les lois qui régissent le secteur de la construction étaient améliorées, rien ne changera, si ceux qui font les lois n’ont pas la volonté de les appliquer et de les faire respecter. Quand un grand ménage s’impose, il faut des personnes solides pour manier le balai.

Dès le début de nos audiences, de sérieux reproches ont été adressés au Ministre du Travail et à son entourage immédiat. Plusieurs mémoires font reposer, dans une large mesure, sur les épaules du Ministre et de ses fonctionnaires la responsabilité du marasme du secteur de la construction.

Les représentants patronaux ont généralement décrit la politique de ce Ministère comme en étant une de laisser-faire. Toujours dans la même veine, ces associations patronales croient que le Ministère du Travail, par ses actions ou sa passivité, a engendré en partie le déséquilibre actuel qui existerait dans la construction. On lui a reproché de donner son approbation tacite à des ententes ou négociations illégales pour ensuite faire légaliser le tout par l’Assemblée Nationale.

Un M. J. R. Weaver, gérant général de Rayonier Québec, nous a raconté que lors de la bataille de l’“indexation”, il avait rencontré M. Cournoyer. Interrogé par la Commission, voici ce qu’il rapporte:

“Q. — *Was the subject of that meeting the battle of the indexation ?*

A. — *Yes.*

Q. — *Who called the meeting ?*

A. — *We did.*

Q. — *Why ?*

A. — *We wanted to get the position of the government on indexation.*

Q. — *Do we understand that your position before going to that meeting was that you already made up your mind to increase the wages ?*

A. — *Yes.*

Q. — *Could you relate to the Commission the position of the Minister on that subject ?*

A. — *He interposed no objection to our taking that course of action.*

Q. — *So you understood that, we might say, that the light was green ?*

A. — *Yes."*

Les centrales de la C.S.N. et de la C.S.D. ont tenu sur ce point les mêmes propos que les associations patronales. Peu importe les agissements que la C.S.N. et la C.S.D. ont reproché au Ministre et à son entourage, le vocabulaire employé est toujours le même: manque de rigueur à faire respecter la loi et le décret, partialité à l'endroit de la F.T.Q.-Construction, résultant d'une trop grande familiarité avec ses leaders syndicaux.

C'est, en résumé, ce que la Commission a entendu.

Cela étant dit, la Commission doit dire qu'il ne lui appartient pas de se pencher sur le mérite de ces accusations qui, dans certains cas, lui sont apparues comme très graves. Il n'incombe pas à une Commission d'enquête de juger des choix politiques qu'un ministre a le droit d'arrêter dans l'exécution de son mandat. C'est à l'occasion des élections qu'il appartient au citoyen de juger les décisions de ceux qui ont eu la responsabilité de l'administration publique. La Commission considère que c'est sur la place publique que doivent être discutés et finalement jugés les actes publics qu'un ministre de la couronne croit devoir poser.

Il convient maintenant d'étudier le comportement de M. Paul Desrochers, ex-conseiller spécial au bureau du Premier Ministre.

On se souviendra que c'est à son initiative que certaines rencontres eurent lieu avec les dirigeants de la F.T.Q. et ceux de la Baie James. Ces rencontres avaient pour but de reproduire au Québec ce qui s'était passé à Churchill Falls: monopole syndical en échange de dix années sans grève. Les démarches de M. Desrochers étaient importantes puisqu'elles impliquaient de graves conséquences. Alors que le pluralisme syndical est la règle, la proposition de M. Desrochers allait à l'encontre de ce principe.

Des séances dites "exploratoires" furent tenues pendant plusieurs mois entre la F.T.Q. et les autorités de la Baie James. Ni la C.S.N., ni la C.S.D. ne furent invitées à "explorer". La loi est pourtant bien claire: toutes les parties intéressées doivent s'asseoir à une même table pour amender le décret. Il est évident que la manière d'agir de M. Desrochers, celle de MM. Robert Boyd et Roland Giroux, respectivement de la S.E.B.J. et de l'Hydro-Québec, étaient susceptibles d'attiser le feu entre les centrales syndicales.

Même si MM. Desrochers, Boyd et Giroux sont — à bon droit — des dirigeants voués à l'efficacité, ils se devaient quand même de respecter la loi et son esprit.

En outre, il était imprudent pour M. Desrochers d'explorer la possibilité d'accorder un monopole syndical à M. André Desjardins, le midi, au Club de la Garnison, à Québec, puis de retrouver ce même M. Desjardins, le même soir, à Sept-Iles, pour lui demander de l'aide afin que l'élection partielle de Duplessis "se passe dans un climat serein."

M. Desrochers n'a pas voulu reconnaître devant nous que ce service rendu par M. Desjardins était de nature à influencer l'offre de monopole syndical. "Un homme sain d'esprit peut cloisonner certaines choses", nous a-t-il dit. Il n'empêche que M. Desrochers se mettait en position de vulnérabilité quand on sait que, pour un homme pratique comme M. Desjardins, "un service en attire un autre".

Il était également imprudent pour M. Desrochers de continuer à garder les 20,000 actions communes que lui et sa famille détenaient dans la société Sogena, qui avait une participation importante dans le complexe de Place Dupuis, à Montréal. Selon la preuve, alors qu'il détenait un poste

important au gouvernement, la compagnie propriétaire de Place Dupuis a loué au gouvernement et à des organismes para-publics qui en dépendent une partie très importante de cet immeuble. M. Desrochers était en évidente position de conflit d'intérêts.

La Commission estime enfin que M. Paul Desrochers a eu tort de politiser en partie le placement à la Baie James. Ce faisant, il a créé un système parallèle qui a trop souvent fait dévier le placement des normes établies par le Ministère du Travail. C'est de façon subtile, mais non moins pernicieuse, que son subalterne, M. Michel Guay, contribuait à violer le principe démocratique de l'égale admissibilité des travailleurs aux emplois dans le "chantier du siècle".

Notre conclusion sera brève.

Tout au long de nos enquêtes, nous avons vu travailleurs, employeurs et gouvernementaux. Au hasard des rencontres fréquentes, tous nous faisaient part d'inquiétudes profondes. Ces citoyens voulaient être rassurés.

À maintes reprises, nous nous sommes fait dire: "allez plus loin". Cette suggestion exprimait clairement le souhait que nous nous penchions sur les problèmes de moralité publique et d'éthique professionnelle. Notre mandat se limitait à la construction. Nous l'avons respecté.

Cependant, il est utile de nous rappeler tous, gouvernés et gouvernants, qu'un sens poussé de moralité individuelle et collective doit présider aux rapports entre les citoyens.

Certains jours, face à la preuve d'agissements cyniques, nous avons été ébranlés. Malgré tout, nous avons toujours senti des attentes et des aspirations pour la restauration d'un climat assaini.

De toutes parts, on veut retrouver la liberté syndicale, prélude à l'établissement d'une authentique paix sociale. Les hommes passent, les structures changent ou disparaissent, les gouvernements ont leur bonne ou mauvaise fortune. Mais, à la fin, seul demeure l'État et l'État, c'est nous... tous.

19

Les recommandations

Afin de faciliter la consultation, la Commission a regroupé ici toutes ses recommandations.

La Commission recommande donc:

La démocratie syndicale

- 1 — Que toutes les associations d'ouvriers de la construction soient incorporées sous le régime de la Loi des Syndicats Professionnels, de façon à leur assurer un statut légal et public;
- 2 — Que les statuts de tous les syndicats ou locaux prévoient un mode de scrutin démocratique permettant à la très grande majorité d'y participer;
- 3 — Que soit reconnue la primauté du droit au travail sur la réglementation syndicale;
- 4 — Que les statuts et règlements des locaux soient subordonnés aux Lois du Québec et du Canada;
- 5 — Que ces statuts ne s'appliquent qu'après ratification par le Lieutenant-Gouverneur en Conseil;
- 6 — Que les syndicats soient tenus de déposer, annuellement, au Ministère des Institutions financières, copie de leurs états financiers vérifiés;
- 7 — Que les syndiqués soient informés, annuellement, de l'usage des fonds syndicaux;
- 8 — Que les syndiqués jouissent du droit de dissidence sans encourir aucune sanction;
- 9 — Que les statuts syndicaux définissent clairement la responsabilité des administrateurs;
- 10 — Que les dirigeants syndicaux chargés de la gestion financière soient tenus de souscrire au cautionnement;
- 11 — Que la Loi des Relations du Travail dans l'industrie de la construction soit modifiée de façon à subordonner la grève, l'acceptation ou le rejet d'un projet de convention collective au scrutin secret; cet amendement doit viser à assurer la participation au scrutin, non le contrôle du scrutin par l'État;
- 12 — Que la Loi des Syndicats Professionnels soit modifiée, afin d'exclure du poste de délégué de chantier, d'agent d'affaires, de représentant syndical, toute personne

condamnée en raison de l'un ou l'autre des crimes suivants: vol, chantage, extorsion, détournement de fonds, vol qualifié, vol par effraction, incendie criminel, trafic de narcotiques, meurtre, assaut avec intention de tuer, assaut infligeant des blessures corporelles ou conspiration pour commettre l'un ou l'autre de ces crimes. Cette interdiction s'appliquerait pendant cinq (5) ans;

- 13 — Que la Loi des Syndicats Professionnels soit modifiée pour interdire tout marché entre le syndicat et l'un de ses membres délégués.

La représentation syndicale

- 14 — Que le pluralisme syndical soit maintenu dans l'industrie de la construction;
- 15 — Qu'une période légale de recrutement de trente (30) jours soit établie;
- 16 — Que le recrutement pendant cette période se fasse hors du milieu de travail lui-même et revête le caractère d'une campagne d'information et de sensibilisation aux services, aux idées des diverses centrales ainsi qu'au genre de syndicalisme qu'elles préconisent;
- 17 — Que tout travailleur de la construction, à la fin de la période de recrutement, soit tenu d'inscrire son choix par voie de scrutin secret à l'Office de la Construction et que ce choix soit enregistré par ordinateur;
- 18 — Que tout nouveau travailleur de la construction soit tenu, avant d'être pourvu d'emploi, d'enregistrer son choix de la même façon;
- 19 — Qu'après ce choix, aucun travailleur ne puisse changer de syndicat pour la durée du décret;
- 20 — Que la loi édicte des sanctions vigoureuses contre les représentants syndicaux et patronaux usant de moyens illégaux pour déroger à la réglementation du recrutement syndical;

Les sanctions devraient consister: —

- 1 — Pour un représentant patronal:

Les recommandations

- a) en une amende de \$5,000.00 au premier délit, et,
 - b) en la suspension du permis de l'entrepreneur, pour une période fixée à la discrétion du tribunal au cas de récidive.
- 2 — Pour un représentant syndical:
- a) en l'expulsion du chantier, au premier délit, et
 - b) au cas de récidive, si le coupable est délégué de chantier, en la perte de son emploi et en l'exclusion des listes de placement, pendant une période laissée à la discrétion du tribunal; s'il s'agit d'un agent d'affaires, en une lourde amende.

Les délégués de chantier

- 21 — Que la clause de délégué de chantier soit modifiée afin de se lire comme suit:

"Toute association syndicale représentative a le droit d'être représentée par un délégué de chantier dans le chantier dont l'employeur emploie au moins sept salariés et plus, membres de cette association sous réserve des dispositions qui suivent.

1.01 Élection

Tout délégué de chantier doit être élu parmi et par les salariés membres de l'association syndicale représentative déjà à l'emploi de l'employeur.

Aux fins du présent article, le chantier est constitué de l'ensemble des travaux effectués par un employeur pour un même projet.

Chaque augmentation subséquente de cinquante employés de chantier chez un même employeur donne aux employés le droit d'élire un délégué supplémentaire.

1.02 Reconnaissance

L'employeur doit reconnaître le délégué de chantier ainsi nommé comme représentant du groupe de sala-

riés membres de l'association syndicale représentative concernée lorsque cette association l'avise par écrit de l'élection.

1.03 Fonctions du délégué de chantier

1. Le délégué de chantier est un salarié de l'employeur et à ce titre, il doit fournir une somme de travail raisonnable compte tenu de ses fonctions syndicales.

2. En sa qualité de délégué de chantier, il peut, pendant les heures de travail, sans diminution de salaire mais seulement après avoir avisé le représentant de l'employeur, enquêter sur les litiges concernant l'application du décret et en discuter avec l'employeur.

3. a) le temps alloué pour les activités syndicales du délégué fait l'objet d'une entente entre l'employeur et ce dernier, compte tenu du nombre de salariés que représente le délégué.

b) cette période ne peut toutefois excéder trois heures par jour ouvrable.

c) lorsque par exception le délégué doit s'absenter de son poste de travail pour une période plus longue que celle fixée à l'entente mentionnée à l'alinéa "a" ci-dessus, il doit justifier à son employeur cette prolongation d'absence.

1.04 Préférence d'emploi

Le délégué de chantier jouit de la préférence d'emploi sur son chantier à l'égard de tous les salariés embauchés après lui s'il remplit les deux conditions suivantes:

- s'il représente sept salariés membres de son association syndicale représentative et*
- s'il y a du travail à exécuter dans son métier, son emploi ou sa spécialité.*

1.05

Si le délégué élu et son syndicat décident qu'il a besoin d'une période de formation professionnelle

afin de bien remplir ses nouvelles fonctions, il pourra s'absenter de son travail pour assister aux cours pertinents. La durée de cette absence devra être négociée par les parties en tenant compte des particularités de l'industrie.

L'employeur paie le délégué du temps que celui-ci occupe aux cours.

Le délégué doit préalablement obtenir l'autorisation de l'employeur, laquelle ne doit jamais être refusée sans motif raisonnable.

1.06 Préavis de mise à pied

Lorsqu'un employeur désire mettre à pied pour une période de plus de 5 jours un délégué de chantier, il doit lui donner un préavis de 3 jours ouvrables. Ce préavis doit également être transmis, par écrit, à l'association syndicale représentative du délégué, dans ce même délai. À défaut de ce faire, l'employeur doit verser une indemnité égale à 4 heures de salaire au taux de salaire effectif, non majoré, pour chaque jour de défaut, jusqu'à concurrence de 3 jours ouvrables.

L'étiquette syndicale

- 22 — Que l'actuel article 16:00 du décret soit intégré à la Loi sur les Relations du Travail dans l'industrie de la construction, pour soustraire la question de l'étiquette syndicale à la négociation et interdire tous les marchés auxquels elle peut donner lieu;
- 23 — Que la loi dispose que toute entente signée par les compagnies nationales ou multinationales sur l'étiquette syndicale est illégale et, par conséquent, inapplicable au Québec;
- 24 — Que toute violation de ces dispositions constitue une infraction pénale, punissable d'amendes sévères;

Le système et ses appuis

- 25 — Que soient mis sous tutelle, par loi spéciale, pour une période de trois ans, les locaux des électriciens (1677), des plombiers (144), des opérateurs de machinerie lourde (791) et des mécaniciens d'ascenseurs (89);

Les recommandations

- 26 — Que soient suspendus, pour la durée de la tutelle, les pouvoirs des exécutifs des locaux et attribués aux tuteurs la gestion et la direction des syndicats;
- 27 — Que soient nommés pour toute la durée de la tutelle, trois tuteurs, dont un président, prenant leurs décisions à la majorité absolue, au sein d'un conseil d'administration qu'ils forment;
- 28 — Que soient octroyés aux tuteurs, en plus des attributions d'usage, les pouvoirs:
- a) d'apporter à la constitution ou aux statuts administratifs du syndicat des changements propres à assurer une direction plus efficace ou à favoriser le progrès général du syndicat, en s'assurant de la participation des travailleurs;
 - b) de révoquer ou suspendre tout administrateur, dirigeant ou employé du syndicat et leur nommer des remplaçants et fixer le traitement à payer à toute personne ainsi nommée;
 - c) de poursuivre ou être poursuivis en justice au nom du syndicat en toute circonstance où le syndicat peut poursuivre ou être poursuivi en justice;
 - d) d'instituer des programmes d'éducation syndicale auprès des membres;
 - e) de recourir à tous les moyens nécessaires pour promouvoir l'épanouissement d'une véritable vie syndicale au sein de ces locaux;
 - f) d'assurer la formation de nouveaux agents d'affaires et délégués de chantier et le perfectionnement de ceux qui resteront en place;
 - g) de surveiller l'application du décret ou de la convention collective;
 - h) de faciliter la reprise des activités de nouveaux exécutifs démocratiquement élus;
 - i) de préparer à cette fin l'élection, dans les derniers mois de la tutelle, par scrutin secret contrôlé par

Les recommandations

eux, de nouveaux membres formant les exécutifs des quatre locaux, de façon telle qu'ils puissent prendre la relève à l'expiration des trois années;

- j) de former des comités de négociations;
- k) de nommer des comités chargés de consulter les membres des locaux sur leurs revendications et acheminer les résultats de ces consultations aux comités de négociations;

29 — Que soit attribuée aux tuteurs l'immunité complète pour tous les actes posés de bonne foi dans l'exercice de leurs fonctions;

Le contremaître

30 — Que la fonction de "contremaître-salarié" disparaisse du décret;

31 — Que la fonction de contremaître relevant de la direction, en conséquence, sa nomination soit réservée à l'employeur;

32 — Que le contremaître reste exclu de l'unité de négociation;

33 — Que le contremaître, contremaître-général, ou surintendant, mis à pied à ce titre, recouvre immédiatement son droit au service de placement de la construction, sans perte de droits;

Les structures et la démocratie patronale

34 — Que soit formée une association patronale de la construction dont le nom pourrait être "Association des Entrepreneurs en Construction du Québec";

35 — Que cette association soit incorporée en vertu de la loi des syndicats professionnels;

36 — Que l'A.E.C.Q. s'organise ainsi:

- a) les premiers administrateurs seront choisis par les associations représentatives présentement reconnues, en tenant compte des grands secteurs de l'industrie;

Les recommandations

- habitation;
 - voirie et travaux publics;
 - construction industrielle;
 - construction commerciale et institutionnelle;
- b) les membres du conseil éliront chaque année un nouveau président du conseil qui jouira d'un vote prépondérant. Il sera choisi à tour de rôle parmi les délégués de chaque secteur;
- c) le conseil préparera les politiques patronales des relations de travail après consultation auprès de ses membres;
- d) le conseil s'adjoindra les services de permanents, spécialistes des relations de travail, dirigés par un président directeur général;
- e) le président directeur général agira comme porte-parole et grand commis de l'association et assistera à toutes les séances du conseil;
- f) le conseil aura la responsabilité de l'application des règlements édictés et de toutes autres décisions prises et en particulier imposera aux contrevenants de sévères mesures disciplinaires;
- 37 — Que la loi constitue l'association en agent négociateur patronal unique;
- 38 — Que cette association s'occupe exclusivement des relations ouvrières;
- 39 — Que les entrepreneurs soient astreints à participer à cette association et que le décret en prévoit le financement au moyen d'une cotisation horaire uniforme;
- 40 — Que l'article 28 de la Loi 290 soit modifié afin d'autoriser l'insertion au décret d'une clause d'appartenance patronale;
- 41 — Que cette association soit soumise aux mêmes règles que les associations syndicales en ce qui concerne l'application de la démocratie aux relations internes;

- 42 — Qu'une loi soit adoptée régissant la qualification professionnelle des entrepreneurs dans les meilleurs délais;
- 43 — Que cette loi comporte les dispositions suivantes: —
- a) Réglementation de tous les travaux et de tous les entrepreneurs, constructeurs propriétaires inclus;
 - b) Formation d'un organisme composé d'entrepreneurs d'expérience et de représentants du ministre responsable jouissant des pouvoirs nécessaires de réglementation à l'application de la loi;
 - c) Interdiction à quiconque d'exercer la fonction d'entrepreneur, sans détenir une licence à cet effet;
 - d) Institution de catégories de licences conformes aux usages de l'industrie, ainsi que d'un système d'attribution des licences d'entrepreneur comportant l'examen des candidats sur leur qualification technique et administrative;
 - e) Obligation de fournir un cautionnement liquidable au cas de fraude;
 - f) Fixation des conditions auxquelles une entreprise de construction étrangère au Québec pourrait venir y travailler temporairement;
 - g) Définition des cas de suspension, de révocation ou de renouvellement de la licence, et des sanctions au cas de violation des règlements d'exécution de la loi; et définition des cas de faillites, d'infractions répétées aux normes de sécurité comme cas de refus, de révocation ou de non-renouvellement des licences;
 - h) Intégration progressive aux organismes d'exécution de cette loi des fonctions actuellement exercées par les bureaux d'examineurs et les deux corporations à l'égard des maîtres-plombiers et maîtres-électriciens;

Les recommandations

- 44 — Que l'exécution de cette loi soit confiée au Ministère des Institutions Financières;
- 45 — Que la Loi 290 soit modifiée de façon à permettre le recouvrement des salaires impayés à l'employé d'une entreprise en faillite;

Les comportements patronaux

- 46 — Que la loi des syndicats professionnels soit amendée aux fins de définir comme infraction pénale le fait pour un employeur ou son représentant patronal ou pour un délégué de chantier ou agent d'affaires ou représentant syndical, d'accepter, d'obtenir, de tenter d'obtenir ou de donner, d'offrir à un agent syndical ou à un agent patronal un prêt, une récompense, un avantage ou un bénéfice de quelque nature que ce soit, dans l'exercice de leurs fonctions respectives;
- 47 — Que cette infraction soit punissable, selon sa gravité;
 - a) d'amendes minimales de \$500.00 allant jusqu'à \$10,000.00;
 - b) de disqualification de l'agent syndical ou patronal en question, le rendant inhabile, pendant une période de cinq ans, à occuper une fonction représentative;

L'application du décret

- 48 — Que soit formée une corporation dont le nom serait "Office de la Construction" et qui succédera dans les droits et obligations de la Commission de l'industrie de la Construction en plus de maintenir, si elle le juge opportun, les bureaux régionaux de la C.I.C. Cette corporation sera formée de trois membres nommés pour une période de dix ans ne pouvant être destitués que pour cause. Le président devra être un juge de la Cour Provinciale. Cette corporation siègerait avec un quorum de deux et il sera loisible au Lieutenant-Gouverneur en Conseil de nommer un ou plusieurs suppléants au(x) membre(s) temporairement incapable(s) d'agir. Cette corporation ne sera

pas dissoute par la ou les vacances qui pourrai(ent) se créer, ni par l'expiration du décret. Les membres jouiraient de l'immunité des juges de la Cour Supérieure et aucun bref de prérogative ne pourrait être dirigé contre l'Office dans l'exercice de son mandat. L'organisme ne serait pas soumis aux normes d'une agence gouvernementale pour sa gestion administrative ou financière, mais établirait la sienne propre. Il devrait nommer des vérificateurs externes et, soumettre son budget, son rapport annuel, ses états financiers et le rapport de ses vérificateurs au Ministre du Travail qui devra immédiatement les déposer à l'Assemblée Nationale, si elle est en session, ou dans les quinze jours de son ouverture, si elle ne l'est pas; pareillement, ce budget, ces états financiers, ce rapport annuel et ce rapport des vérificateurs seraient soumis au Comité Mixte de l'Industrie de la Construction. La gestion financière serait toutefois soumise au contrôle du Vérificateur Général du Québec. En cas de dissolution, les biens de l'Office seraient remis au Ministre qui devrait les affecter à des fins similaires désignées par le Lieutenant-Gouverneur en Conseil. L'Office, comme toute personne par lui désignée à cette fin, aurait des pouvoirs d'inspection et d'enquête requis pour l'exercice de son mandat et tels inspecteurs et/ou enquêteurs jouiraient des mêmes immunités que les enquêteurs nommés en vertu de la Loi des commissions d'enquête.

L'Office aurait tout pouvoir pour faire les règlements de régie interne et tous autres utiles à l'accomplissement de son mandat et tels règlements entreraient en vigueur dès la date de leur publication dans la Gazette Officielle; cependant, dans les 30 jours de leur adoption et de leur publication, le Lieutenant-Gouverneur en Conseil pourrait les désavouer.

Cet Office aurait, entre autres, les pouvoirs suivants:

- a) surveiller le vote de reconnaissance de la partie syndicale et, au terme du scrutin, émettre le certificat établissant le degré de représentativité de

chaque association tel que plus amplement prévu au chapitre de la reconnaissance des parties négociatrices et de la négociation de ce rapport;

- b) maintenir le système d'arbitrage, exercer les droits et recours et remplir toutes les obligations prévues au chapitre des recours du présent rapport;
- c) maintenir le registre d'inscription obligatoire des entrepreneurs et des salariés;
- d) appliquer dans sa totalité le régime des avantages sociaux et des vacances des salariés de l'industrie de la construction;
- e) maintenir ou opérer le service de placement des travailleurs de la construction et tous autres services de main-d'œuvre;
- f) instaurer et maintenir un régime de sécurité du revenu et de l'emploi, en la manière prévue au chapitre de la sécurité d'emploi de ce rapport;
- g) maintenir un service d'inspection des conditions de vie et d'hygiène, de sécurité physique sur les chantiers, remplir les obligations et exercer les droits prévus à ce sujet au chapitre de la sécurité physique et des recours de ce rapport;
- h) maintenir un service de vérification des livres de comptabilité des entrepreneurs afin de contrôler et vérifier l'encaissement des cotisations à tous les régimes de sécurité sociale, de vacances, de prélèvements de précomptes syndicaux et patronaux;
- i) organiser et maintenir tout fonds d'indemnisation nécessaire pour assurer à chaque travailleur le paiement de son salaire et de tous les bénéfices marginaux;
- j) poursuivre en son nom corporatif toute personne physique ou morale endettée envers lui au titre des retenues de vacances, des avantages sociaux, du prélèvement, de la sécurité du revenu, du précompte syndical et patronal ou à quelque autre titre;

- k) encaisser et faire remise aux associations syndicales et patronales de leurs précomptes;
 - l) affecter à son financement total ou partiel partie ou totalité des intérêts des fonds gardés en fidéi-commis pour les vacances, les avantages sociaux, la sécurité du revenu, ou à quelque autre titre;
 - m) prélever de l'employeur seul ou de l'employeur et du salarié les sommes nécessaires à la totalité ou partie du financement de son administration;
 - n) exercer tous les pouvoirs d'une corporation au sens du Code civil, y compris les pouvoirs de posséder des immeubles et de faire des emprunts;
 - o) exercer tous autres pouvoirs à lui confiés par le Lieutenant-Gouverneur en Conseil à la demande unanime des parties patronales et syndicales.
- 49 — Que toute contravention à l'une quelconque des obligations créées par la loi ou par les règlements adoptés par l'Office de la Construction constitue une infraction pénale et soit punissable d'une amende sévère;
- 50 — Que soit créé un Comité Mixte de la Construction, comité paritaire nécessitant la double majorité patronale et syndicale pour prendre toute décision. Il serait présidé par le juge président de l'Office de la Construction, sans qu'il ait droit de vote. Ce comité recevrait le budget, le rapport annuel, les états financiers et le rapport des vérificateurs de l'Office de la Construction et ferait les recommandations qu'il jugerait appropriées. L'Office ne serait toutefois pas tenu à une consultation préalable pour prendre toute décision qu'il jugerait opportune dans l'exercice de son mandat. Ce comité aurait toutefois un pouvoir décisionnel sur toute question relative à l'utilisation des fonds de sécurité sociale encaissés et administrés par l'Office de la Construction. Il serait financé en totalité à même les deniers de l'Office de la Construction.

Les recours

- 51 — Que soient regroupées, sous la juridiction d'une instance spécialisée, appelée Tribunal de la Construction, étant une division du Tribunal du Travail, toutes les plaintes pénales (infractions à la Loi 290, au décret et aux normes en matière d'hygiène et de sécurité physique, etc.);
- 52 — Que soit organisée de façon définitive, par le Ministère de la Justice, une Direction générale exclusivement chargée d'instituer ces poursuites et d'en assurer une audition rapide par le Tribunal de la Construction;
- 53 — Que soient instituées dans la Loi 290 des présomptions de culpabilité à l'encontre:
 - a) des employeurs accusés de discrimination dans l'embauche ou le congédiement d'employés pénalisés pour avoir adhéré à une centrale plutôt qu'à une autre;
 - b) de travailleurs ou officiers syndicaux accusés d'avoir organisé des arrêts ou des ralentissements de travail illégaux;
- 54 — Que soient promulguées des dispositions expresses, dans la Loi 290, affirmant le caractère obligatoire des taux de salaires du décret et considérant comme infraction pénale le fait pour un employeur de verser des salaires moindres ou supérieurs;
- 55 — Que soit interdit tout retrait de plaintes pénales, à moins qu'il ne soit autorisé par le Tribunal;
- 56 — Que soit créé un comité de liaison entre les Ministères de la Justice et du Travail afin de permettre une meilleure coordination dans la rédaction des dispositions législatives à caractère pénal;
- 57 — Que soient codifiées toutes les lois traitant des relations de travail dans la construction, et que soient fusionnés en un seul tous les règlements présentement existants. Rédigés avec un souci particulier de clarification et d'unification des textes actuels, les deux

- ouvrages qui en résulteront devront constituer un véritable Code de la construction;
- 58 — Que la juridiction de l'arbitre de griefs soit élargie pour qu'il entende tous les recours relativement à l'interprétation et l'application des clauses normatives et monétaires du décret, les conflits portant sur l'hygiène, les conditions de vie, les cas d'atteinte à la liberté syndicale et la démarcation entre les juridictions de métiers;
- 59 — Que soient dressées par les parties ou à leur défaut, par le ministre, des listes d'arbitres uniques, établies selon une répartition régionale;
- 60 — Que soient octroyés aux arbitres des pouvoirs leur permettant:
- a) d'enquêter personnellement sur les chantiers, d'admettre en preuve les rapports d'inspection sur l'hygiène, le respect des taux de salaires, etc.;
 - b) d'assigner eux-mêmes les témoins, avec la latitude d'un commissaire-enquêteur;
 - c) de décider, sans motifs écrits, des réclamations monétaires dont l'enjeu n'excède pas \$1,000.00;
 - d) d'ajouter une pénalité de 20% aux condamnations monétaires prononcées contre les employeurs en défaut d'appliquer les taux de salaire fixés par le décret;
 - e) de désigner un expert, aux frais de l'Office, dans les griefs à caractère particulièrement technique;
 - f) de prononcer des conclusions mandatoires, exécutoires après homologation;
- 61 — Que soit imposée à ces arbitres l'obligation de contracter un engagement de disponibilité pour un minimum de sept jours par mois;
- 62 — Que soit incluse dans la procédure de griefs une étape préliminaire obligeant les parties à se rencontrer pour un dernier effort de règlement à l'amiable;
- 63 — Que les arbitres soient assujettis à l'autorité administrative du président de l'Office de la Construction,

Les recommandations

en ce qui concerne leur affectation à l'audition de griefs pendants et la fixation des rôles d'arbitrage;

- 64 — Que soit octroyé au président de l'Office le pouvoir d'arrêter des règles d'éthique et de révoquer sans appel les arbitres défaillants;
- 65 — Que soit organisé au siège de l'Office, à Montréal, sous la responsabilité du président, un greffe central chargé de dresser un fichier de tous les griefs pendants et de coordonner les activités des autres greffes mis sur pied dans chaque bureau régional de l'Office.

La reconnaissance des parties représentatives et la négociation collective

- 66 — Que la représentativité des parties syndicales soit vérifiée, et que le scrutin se déroule sous la surveillance et la responsabilité du juge, président de l'Office de la Construction; il s'étendrait sur quelques jours et pourrait se tenir dans les bureaux régionaux de l'Office. Le juge président aura le droit d'édicter des règles permettant d'y procéder dans les meilleures conditions possibles;
- 67 — Que la représentativité des associations syndicales s'établisse en fonction de leurs effectifs et du nombre d'heures travaillées au cours de l'année qui précède le vote;
- 68 — Que l'association, pour être jugée représentative et voir son nom inscrit au bulletin de vote, réponde à la définition de l'alinéa b) de l'article 1 de la Loi 9;
- 69 — Que toute association syndicale, dont la représentativité est supérieure à 5 %, soit invitée à la négociation sans être toutefois tenue d'y participer afin que la négociation soit légale;
- 70 — Que chacune des parties négociatrices puisse adresser un avis de négociation. Cet avis doit être communiqué au conciliateur en chef, qui convoque les parties à la table unique de négociation;

Les recommandations

- 71 — Que les négociations ne puissent s'engager et que la convocation collective ne puisse se conclure que par la ou les associations syndicales dont la représentativité dépasse les trois quarts;
- 72 — Que les dispositions actuelles de la Loi concernant la nomination du conciliateur par le Ministre, ou à la demande des parties après 60 jours de négociation, ainsi que l'acquisition et l'exercice du droit de grève ou de lock-out, soient maintenues;
- 73 — Que les parties puissent former les tables de négociation spécialisées qu'elles désirent. Elles doivent être constituées par secteurs de la construction (industriel, commercial et institutionnel, habitation, voirie et travaux publics) et non par métiers. Pour les grands chantiers isolés de \$50 millions et plus, il devrait être aussi créé une sous-table. Toutes ces sous-tables sont sous l'autorité et le contrôle de la table centrale de négociation;
- 74 — Que toutes les dispositions du décret de la construction, y compris les taux de salaires, soient obligatoires et que toute dérogation soit considérée comme un délit;
- 75 — Que les dispositions de la Loi 201, qui prévoient l'intervention, sans le consentement des parties, du Lieutenant-Gouverneur en Conseil pour modifier en tout temps les conditions de travail librement négociées, soient abrogées;
- 76 — Que les associations syndicales minoritaires puissent faire tenir au Ministre du Travail, avant que celui-ci ne recommande au Lieutenant-Gouverneur en Conseil l'extension du décret, un rapport sur toutes les questions relatives à la discrimination dans l'embauche et le maintien de l'emploi, et sur toutes les questions de sécurité et de liberté syndicale dont les signataires de la convention collective peuvent faire état dans leur texte;
- 77 — Que le décret continue de s'appliquer après son expiration, jusqu'à la promulgation du suivant, sans

Les recommandations

préjudice cependant aux droits de grève et de lock-out, lorsqu'ils sont acquis;

- 78 — Qu'il n'y ait qu'une seule unité d'accréditation pour tous les travailleurs des services auxiliaires des grands chantiers isolés et que le Code du Travail soit amendé pour permettre le pluralisme syndical à l'intérieur de ce groupe unique de négociation;
- 79 — Que les travaux de verre plat effectués sur chantier soient régis par le décret général de la construction;

La sécurité des travailleurs

- 80 — Que la prévention des accidents et la sécurité au travail soient des éléments essentiels de la formation professionnelle;
- 81 — Que chaque entreprise se dote d'un programme de prévention. Ce programme devrait comporter notamment:
- a) la planification de la sécurité dans les plans, devis, soumissions; dans le recrutement des effectifs; l'élaboration des consignes de sécurité des chantiers, etc.;
 - b) la participation d'un "préventionniste" dans la mesure nécessaire à l'élaboration et à l'exercice du programme;
 - c) l'analyse des tâches au point de vue de la sécurité et l'information des travailleurs;
 - d) la recherche des causes d'accidents incluant les enquêtes de l'employeur sur les accidents;
- 82 — Que les associations patronales et syndicales soient obligées de consacrer un pourcentage de leur budget à l'éducation de leurs membres et à la formation de personnel qualifié en collaboration avec les organismes responsables — Ministère du Travail, Commission des Accidents du Travail, Office de la Construction. Le gouvernement devrait prévoir des subventions aux organismes de prévention des accidents;

- 83 — Qu'un agent de sécurité qualifié soit affecté *en permanence* au chantier qui emploie cent vingt-cinq hommes ou plus;
- 84 — Qu'un agent supplémentaire soit affecté au chantier *en permanence* lorsque le nombre de travailleurs est majoré de cent cinquante employés;
- 85 — Que l'Office de la Construction institue immédiatement un cours destiné à ces agents afin de permettre aux entrepreneurs de remplir les conditions de sécurité à cet effet;
- 86 — Que les agents reçoivent cette formation aux frais de l'industrie et une rémunération supérieure à la moyenne afin d'attirer les meilleurs candidats et d'éviter la tentation pour les agents d'accepter des pots-de-vin pour fermer les yeux sur les infractions aux règlements;
- 87 — Que la surveillance de l'application du Code de sécurité pour la construction relève *exclusivement* de l'Office de la Construction. Les inspecteurs de chantiers devront non seulement constater les infractions sur les chantiers mais insister sur l'importance primordiale de la *prévention des accidents du travail*. Ces inspecteurs, compte tenu de leur formation, doivent également jouer le rôle de conseiller auprès des associations syndicales et des employeurs aux chantiers de construction. L'inspecteur de chantier doit être considéré beaucoup plus comme un agent préoccupé avant tout de la prévention des accidents de travail que comme un policier chargé de constater des infractions;
- 88 — Que la loi des établissements industriels et commerciaux (Statuts Refondus 1964, chapitre 150) soit modifiée de la façon suivante:
 - a) afin d'établir une fois pour toutes la responsabilité effective en ce qui concerne la sécurité des chantiers, le champ d'application de la loi devrait être élargi de sorte que le paragraphe 2 de l'article 2 de ladite loi soit remplacé par le suivant:

"2° L'expression "chef d'établissement" ou "patron" comprend toute personne, société ou corporation qui a la charge de la totalité ou d'une partie d'un établissement industriel ou commercial, soit pour son propre compte, soit pour le compte d'une autre personne, société ou corporation, en qualité d'entrepreneur, de sous-traitant, de gérant, de surveillant, de contremaître, d'agent ou autrement."

- b) Afin d'éliminer une aggravation des procédures qui va au détriment des travailleurs, il faudrait modifier le paragraphe 3 de la façon suivante-et ainsi confirmer que les chantiers de construction sont régis par la loi et les règlements qui en découlent:

"3° L'expression "établissement industriel" comprend les manufactures, fabriques, usine de chantier et ateliers de tous genres, ainsi que les dépendances de chacun de ces établissements. Dans les chantiers sont inclus les chantiers de construction et de démolition et les chantiers forestiers."

- c) Afin de faciliter le travail de l'inspecteur et lui éviter des recherches inutiles: l'article 19 de ladite loi est modifié par l'insertion, après le premier paragraphe:

"Soumettre à l'inspecteur, à sa demande, les plans et devis d'architectures ou d'ingénieurs, ou des deux, décrivant le bâtiment projeté ou, le cas échéant, les modifications projetées aux bâtiments existants de même que les plans de structure ou de dispositifs temporaires nécessaires à la réalisation du chantier".

- d) Afin de mettre l'accent sur la prévention, il faudrait ajouter à l'article 25, les paragraphes suivants:

"L'inspecteur peut ordonner la suspension des travaux dans un établissement, dans les cas où il juge qu'il y a un danger immédiat d'accident. Il doit, en même temps, indiquer au chef de l'établissement, les mesures à prendre pour éliminer le risque d'accidents".

"Les travaux ne peuvent reprendre avant que l'inspecteur n'ait constaté que les mesures qu'il a indiquées ont été prises".

"Un inspecteur ne peut être poursuivi en justice, en raison d'actes accomplis de bonne foi, dans l'exercice de ses fonctions".

- e) Afin d'assurer que les employeurs respectent la loi et aussi de mieux protéger les travailleurs, que les sanctions prévues aux articles 30 et suivants de ladite loi soient révisées en fonction de celles que prévoit la loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction. Il y aurait lieu également de s'inspirer de la législation ontarienne à ce sujet;
- 89 — Que la loi impose l'obligation, aux ingénieurs et aux architectes, d'inclure dans les plans et devis, des références explicites au Code de sécurité et aux autres règlements qui découlent de la Loi des établissements industriels et commerciaux;
- 90 — Que le Code civil soit amendé afin de désigner clairement qui, de l'ingénieur, de l'architecte, du client, de l'entrepreneur général, ou de ses sous-traitants, est responsable, à toutes fins, des accidents dans les chantiers de construction;
- 91 — Que les poursuites relatives aux infractions au Code de sécurité soient déferées au Tribunal de la Construction prévu au chapitre du présent rapport sur les Recours. Ce tribunal pourra confier ces causes à certains juges sur une base régulière afin qu'ils se familiarisent avec le sujet;
- 92 — Que l'amende prévue pour une contravention soit de \$20.00 à \$100.00 et payable à toute banque dans les 72 heures à moins qu'il n'y ait contestation;

Compte tenu que la C.A.T. a établi depuis quelques années un système de mérite et de démérite pour les entrepreneurs en construction, chaque accident est suivi d'une enquête pour déterminer la responsabilité des parties.

Au cas d'accidents entraînant la mort, ce commissaire aurait les pouvoirs d'un Coroner.

La personne choisie par le Gouvernement pour remplir ces fonctions devrait connaître à fond l'industrie de la construction, sans toutefois y être engagée.

Cette personne, compte tenu de son expérience, pourrait facilement comprendre les témoignages d'experts comparaisant devant elle et, par la suite, présenter un rapport qui ne pourrait pas ou guère être contesté par les parties tant patronales que syndicales.

Ce commissaire devrait exercer sa juridiction sur la province entière et, si le besoin s'en faisait sentir, être assisté d'un second commissaire jouissant de pouvoirs aussi étendus que les siens.

- 93 — Que les infractions soient enregistrées et inscrites au dossier de l'employé ou de l'employeur. Dans les cas plus graves, l'inspecteur pourrait poursuivre directement en référant le tout au service du contentieux;
- 94 — Que les statistiques publiées par la C.A.T. soient établies sur les dossiers courants et qu'elles tiennent compte de la fréquence, de la gravité de même que des circonstances de l'accident plutôt que des causes;
- 95 — Qu'un commissaire soit nommé et qu'il remplisse, à plein temps, les fonctions d'enquêteur et de Coroner. Ce commissaire pourrait d'abord enquêter sur la majorité des accidents aux chantiers et qui entraînent des blessures corporelles que la Commission des Accidents du Travail du Québec doit, par la suite, indemniser.

Les chantiers éloignés

- 96 — Que le Ministre du Travail et de la Main-d'œuvre fasse adopter, en vertu de la loi sur les établissements

Les recommandations

industriels et commerciaux, un règlement relatif aux conditions de vie minimales à maintenir dans les baraquements et sur les chantiers éloignés;

- 97 — Que toute réglementation s'inspire de celle des autres provinces et surtout des désirs exprimés par les travailleurs eux-mêmes;
- 98 — Que désormais, avant la mise en œuvre d'un chantier à implanter en milieu éloigné, les autorités gouvernementales prennent toujours l'initiative de s'assurer que des conditions de vie adéquates pour les travailleurs seront prises en charge par les parties intéressées;
- 99 — Que les autorités de la S.E.B.J. améliorent les communications, les loisirs et les sports sur les chantiers et les camps satellites de la Baie James;
- 100 — Que les entreprises propriétaires ou entrepreneurs de grands travaux isolés, embauchent des spécialistes en loisirs et récréations et les dotent de budgets et d'équipements appropriés;

La politique de la main-d'œuvre

- 101 — Que le Conseil du trésor et l'Office de la planification et du développement du Québec (OPDQ) coordonnent la planification des travaux de construction du gouvernement en tant que donneur d'ouvrage en prévoyant le temps de leur mise en chantier, compte tenu des disponibilités de la main-d'œuvre;
- 102 — Que les ministères et organismes gouvernementaux planifient leurs travaux de construction à cinq ans;
- 103 — Que les municipalités des grandes agglomérations, telles que Montréal, Québec, Trois-Rivières, Sherbrooke, Chicoutimi et Sept-Iles soient tenues de communiquer au gouvernement la planification quinquennale de leurs travaux de construction;
- 104 — Que le Gouvernement du Québec se réserve, par loi, le pouvoir de retarder ou de modifier le calendrier

Les recommandations

des travaux visés aux recommandations qui précèdent;

- 105 — Que les grands projets de construction, notamment celui de la Baie James, fassent l'objet d'un examen périodique de leur calendrier et de leurs répercussions sur l'industrie de la construction;
- 106 — Que le Gouvernement du Québec accentue ses efforts pour atténuer les fluctuations cycliques de l'économie québécoise, l'activité de la construction étant en grande partie influencée par la conjoncture générale;
- 107 — Que le Gouvernement du Québec accorde méthodiquement les privilèges fiscaux et les subventions à l'entreprise privée à titre incitatif afin de mieux prévoir et de mieux échelonner dans le temps les travaux de construction en territoire québécois;
- 108 — Que soient organisées des campagnes d'information sur la nécessité de la planification et les avantages qu'elle présente pour tous les intéressés;
- 109 — Que le Gouvernement du Québec assume pleinement et immédiatement sa responsabilité dans l'élaboration et l'application d'une véritable politique de la main-d'œuvre particulière à l'industrie de la construction. De plus, la Commission est d'opinion que le Gouvernement du Québec doit regrouper en un seul endroit tous les éléments actuellement éparés d'une véritable politique globale de la main-d'œuvre. La création d'un Ministère des ressources humaines constituerait une action positive en ce sens;
- 110 — Que la Direction générale de la main-d'œuvre du Québec soit chargée de l'élaboration et de l'application de cette politique;
- 111 — Qu'on confie à l'Office de la Construction la responsabilité et l'exécution du placement dans la construction;
- 112 — Que la participation des parties syndicales et patronales au niveau provincial et qu'une coordination

Les recommandations

- efficace entre la direction générale de la main-d'œuvre et l'Office de la Construction soient assurées par la création d'un Comité consultatif de la main-d'œuvre;
- 113 — Que tous les services de main-d'œuvre soient décentralisés selon les besoins des travailleurs et des employeurs;
- 114 — Que la Direction générale de la main-d'œuvre, en collaboration avec l'Office de la Construction, améliore sensiblement la quantité et la qualité des données recueillies sur l'industrie de la construction afin de permettre la meilleure planification de la main-d'œuvre possible tant au niveau de l'offre que de la demande de travail;
- 115 — Qu'à la lumière des informations pertinentes, la direction générale de la main-d'œuvre procède à une véritable planification de la main-d'œuvre et encourage une telle planification de main-d'œuvre dans le secteur privé en insistant sur sa nécessité et ses avantages;
- 116 — Que soit mis sur pied immédiatement un service unique de placement de la main-d'œuvre dans la construction à l'intérieur de l'Office de la Construction;
- 117 — Que l'existence d'un bureau de placement dirigé par un syndicat, une union ou une association patronale soit formellement interdite par la loi et que toute violation de cette interdiction soit passible d'amendes sévères pour les contrevenants;
- 118 — Que ce service de placement reflète les caractéristiques suivantes:
- 119 — Que les critères de placement reflètent les exigences du régime de sécurité d'emploi;
- 120 — Que l'utilisation de ce service soit obligatoire pour tous les salariés et tous les employeurs à l'intérieur des modalités établies par l'Office;
- 121 — Que ce service soit décentralisé, impartial, gratuit et rapide;

Les recommandations

- 122 — Que ce service maintienne un inventaire quantitatif et qualitatif permanent de la main-d'œuvre;
- 123 — Que la Direction générale de la main-d'œuvre du Québec soit seule responsable de la formation professionnelle dans la construction;
- 124 — Que la Direction générale de la main-d'œuvre du Québec voit à définir une politique de formation professionnelle qui tienne compte à la fois des besoins réels des travailleurs et des exigences de l'industrie de la construction. Pour ce faire, la Direction générale de la main-d'œuvre du Québec devra prendre position entre autres sur: l'analyse des tâches, la durée de la formation, l'estimation des besoins, les méthodes de formation, l'évaluation de la formation et le rapport apprenti-compagnon;
- 125 — Que la Direction générale de la main-d'œuvre du Québec mette tout en œuvre pour effectuer le décloisonnement des métiers dans les plus brefs délais afin de faciliter l'application du régime de sécurité d'emploi;
- 126 — Que les parties représentatives dans leur négociation collective apportent les mêmes efforts afin de regrouper les occupations de la construction;
- 127 — Que la Direction générale de la main-d'œuvre soit seule responsable du contrôle de la qualification des travailleurs de cette industrie;
- 128 — Que le certificat de qualification émis par la Direction générale de la main-d'œuvre soit le seul certificat légalement reconnu;

La sécurité d'emploi

- 129 — Qu'un régime de sécurité d'emploi pour tous les travailleurs de la construction soit instauré et administré par l'Office de la Construction;
- 130 — Que le service de placement recommandé au chapitre sur la main-d'œuvre, soit l'instrument d'un régime de préférence d'emploi, et ce, au plus tard, le 1er janvier 1976;

131 — Que les modalités de ce régime se situent dans le cadre suivant:

- abolition du système des permis de travail;
- inscription à l'ordinateur de l'Office, de toutes les données pertinentes à chacun des salariés de l'industrie;
- établissement de pénalités sévères pour les salariés et les employeurs qui violent les dispositions du régime;
- enregistrement au service de placement de l'Office de tous mouvements de main-d'œuvre, au fur et à mesure où ils surviennent;
- obligation pour tous les salariés en chômage de se rapporter au service de placement de l'Office, une fois par semaine;
- stipulation d'une période de probation d'au plus deux jours ouvrables. Le salarié mis à pied pendant ce temps retrouvera la priorité qu'il avait auparavant;

132 — Que la préférence d'emploi soit accordée en vertu des critères et selon l'ordre suivant:

- 1 — Préférence d'emploi accordée aux salariés qualifiés (détenteurs d'un certificat de qualification). Pour plusieurs métiers l'Office devra tenir compte dans la mesure du possible des différentes spécialités;
- 2 — Préférence d'emploi accordée aux travailleurs ayant enregistré au moins 500 heures de travail à l'Office durant l'année précédente. Ce critère est prépondérant pour les salariés qui ne sont pas tenus de détenir un certificat de qualification;
- 3 — Préférence d'emploi accordée selon la localité ou la région telle que définie par l'Office, sauf dans les cas où l'Office détermine que le marché du travail d'un métier ou d'une occupation est provincial;
- 4 — Préférence d'emploi accordée en relation directe avec l'ancienneté de chômage et en relation in-

Les recommandations

verse avec le total des heures travaillées dans l'année en cours;

5 — Préférence d'emploi accordée en relation directe avec l'ancienneté dans l'industrie;

133 — Que les parties représentatives commencent des négociations en vue d'un régime de garantie du revenu, au plus tard dans les 60 jours consécutifs à la création de l'Office;

134 — Que ce régime soit négocié à l'intérieur des limites suivantes:

1 — la garantie du revenu sera provinciale par métier ou famille de métiers et groupe d'occupation;

2 — la garantie du revenu sera accordée sur une base annuelle pour un groupe (A) de salariés dans chaque métier, sur une base saisonnière pour un second groupe (B) dans chaque métier; un troisième groupe (C) de salariés ne bénéficiera d'aucune garantie;

3 — mise sur pied d'un fonds de prestations supplémentaires intégré au régime public d'assurance-chômage pour payer les salaires garantis;

4 — le fonds devra être plafonné;

5 — l'Office devra modifier ses critères de placement en fonction des modalités négociées de la garantie du revenu;

6 — mise sur pied de contrôles disciplinaires pour éviter les abus;

7 — réalisation d'un projet-pilote de garantie de revenu à l'intérieur d'un métier à faible mobilité géographique;

8 — utilisation par les parties représentatives des données publiées à la fin de ce chapitre pour faciliter la négociation des modalités du régime;

Les recommandations

9 — examen des possibilités d'établir un système de paie centralisé pour tous les salariés et employeurs de la construction.

C'est à l'unanimité que les commissaires signent le présent rapport, à Québec, ce deuxième jour de mai 1975.

JUGE ROBERT CLICHE, président

M. BRIAN MULRONEY, commissaire

M. GUY CHEVRETTE, commissaire

Remerciements

C'était un défi que de vouloir remettre ce rapport 364 jours après notre assermentation. Il a été relevé grâce à la collaboration d'une équipe restreinte, mais tellement dévouée. Nous voulons maintenant "rendre à César ce qui appartient à César."

Nous tenons à remercier les avocats assignés à la Commission. Venus des quatre coins de la province, Me Jean Dutil, Me Lucien Bouchard, Me Paul-Arthur Gendreau, Me Gilles Guèvremont, Me Harvey Yarosky et Me Morris Fish ont tous fait de grands sacrifices personnels pour pouvoir nous présenter une preuve difficile mais toujours étanche. Intelligence, finesse d'esprit, loyauté indéfectible, ardeur constante au travail, telles sont quelques-unes des qualités que nous avons trouvées chez-eux. C'est avec patience et toujours avec une grande sérénité qu'ils ont travaillé. Sous l'habile et compétente direction de notre procureur-chef, Me Lucien Bouchard, ils ont tous fait honneur au Barreau du Québec.

Certains consultants nous ont assisté de leurs lumières et de la connaissance profonde qu'ils avaient de l'industrie de la construction. Merci donc à M. Jean Sexton, professeur à Laval et docteur en relations industrielles, à M. Christian Van Houtte, toujours si dévoué et à M. Jean-Yves Gagnon, homme aux jugements objectifs. Sans eux, notre rapport aurait été moins précis.

Nous sommes également reconnaissants envers M. André Escojido, directeur des recherches de la Commission. Il a concouru, avec plusieurs chercheurs et grâce à un intérêt toujours soutenu, à nous éclairer sur les aspects techniques du rapport. Nous lui disons un merci chaleureux qu'il a mérité. Nous ne pourrions taire les noms de Me Pierre St-Arnaud et M. Bruno Marceau assidus et excellents chercheurs. Leur discrétion n'a d'égal que leur dévouement.

Remerciements

M. Jacques Desormeaux fut un attaché de presse vigilant, compétent et d'un dévouement sans pareil. Son expérience des relations publiques nous a évité des erreurs.

Nous avons tous été épaulés par un secrétariat remarquable; Mlle Henriette Garneau fut cette secrétaire qui depuis 12 mois a vécu pour la Commission. Son ardeur, son zèle, sa vivacité au travail lui méritent une mention très honorable. Mme Denise Hallé, discrète mais au travail efficace, Mlle Francine Brunet dont l'apport a été remarquable et enfin Mme Diane Dostie, qui a été pour le Président une auxiliaire hors-pair, méritent aussi toute notre sincère reconnaissance.

Mentionnons notre gratitude pour Me Gonzague Champoux et M. Lucien Favreau. Ils ont été des greffiers patients, ne ménageant rien pour collaborer à la bonne marche des enquêtes.

M. Pierre Vilaire, sténographe officiel, a accompli son dur travail avec précision, efficacité et sa coutumière bonne humeur.

La Sûreté du Québec mérite aussi toute notre reconnaissance. Son directeur général, M. Jacques Beaudoin, l'inspecteur Denis Viau, le capitaine René Simard et le caporal Luc Jarry ont inspiré autour d'eux des hommes dévoués et discrets sans qui notre travail aurait été impossible. Nous rendons hommage ici à la franchise et à la droiture de MM. Maurice Blais, Gilles Desrochers, Jean Chalin, Gilles Allard, Hubert Caya, Gaston Lamarre, Roch l'Écuyer. Certains de leurs confrères ont collaboré avec nous à des degrés moindres. Merci aux policiers de la C.U.M. Tous nous ont rendu d'immenses services. Les secrétaires de la Sûreté du Québec nous ont aussi toujours témoigné secours et assistance.

Nous nous en voudrions d'oublier nos experts-comptables, MM. Jean-Paul Berti et Pierre Challes; leur précieux concours nous a souvent permis de lire entre les chiffres.

À M. Yvon Dandurand, gardien et fidèle messenger, nous disons merci.

Depuis plusieurs mois, toute notre équipe a dû vivre à Montréal, éloignée de ses lieux familiers. C'est grâce à

Remerciements

M. John Brebner que notre séjour dans la métropole a été rendu facile. Il a été cet hôte qui nous a fait oublier les douceurs d'un domicile depuis trop longtemps abandonné.

Plusieurs des plus éminents avocats de la province ont représenté des clients devant la Commission. Nous leur sommes reconnaissants d'avoir été de véritables auxiliaires de la justice.

De nombreux syndicalistes et représentants patronaux ont volontairement collaboré à nos travaux, nous indiquant des voies à explorer ou des écueils à éviter; leur collaboration nous a touchés; comme d'autres, ils recherchent le bien commun.

Enfin, merci à notre secrétaire, Me Michel Bolduc. Aurions-nous involontairement oublié des personnes qui nous ont aidés et qui mériteraient ici d'être remerciées? Nous voulons dire que le temps n'effacera jamais de notre mémoire tout ce dont nous leur sommes redevables.

Encore une fois, du plus profond du cœur, nous disons merci à tous. Jamais nous ne pourrons oublier. Ensemble, nous avons voulu servir. Ce sera là notre commune récompense.

QUÉBEC, ce 2 mai 1975.

ROBERT CLICHE, Président,

BRIAN MULRONEY

GUY CHEVRETTE

Appendices

Les données caractéristiques de l'industrie de la construction

Les relations industrielles de tout secteur d'activité donné, comme d'une société, sont fortement influencées par les caractéristiques générales et particulières de ce secteur ou de cette société et contribuent également à influencer l'évolution et l'organisation de ce secteur ou de cette société. Les relations industrielles dans l'industrie québécoise de la construction¹ ne font pas exception à cette règle. En effet, les entrepreneurs, la main-d'œuvre, le marché du travail et les relations industrielles dans la construction au Québec ont une physionomie particulière qui n'est pas indépendante des conditionnements économiques et sociaux.

Il convient de présenter, d'une façon succincte et schématique², les principales caractéristiques et les traits particuliers qui font que "l'industrie de la construction n'est pas une industrie comme les autres" et qui influencent, d'une façon déterminante, les relations industrielles³ dans ce secteur. En fait, le caractère singulier de la construction est attribuable à une longue série de particularités: conditions physiques et écologiques, système économique, politique, social, juridique et culturel donné. Nous évoquerons donc à larges traits les

1. Statistiques-Canada définit la construction comme la création, la rénovation, la réparation et la démolition des structures fixes et la modification de la topographie naturelle du sol.

2. Pour une description complète de l'industrie de la construction, voir pour le Québec: Hébert, G., *Les relations du travail dans la construction au Québec*, Ottawa, Conseil économique du Canada, 1973, 466 pages (à paraître prochainement); pour le Canada, Goldenberg, H.C. et Crispo, J., *Les relations du travail dans l'industrie de la construction*, Ottawa, Association canadienne de la construction, 1969, pp. 2-231. Conseil économique du Canada, *Pour une croissance plus stable de la construction: rapport sur l'instabilité cyclique de la construction*, Ottawa, Information Canada, 1974, pp. 3-32; pour les États-Unis: Mills, D.Q., *Industrial Relations and Manpower in Construction*, Cambridge, M.I.T. Press, 1972, pp. 4-24.

3. Quand nous utilisons l'expression "relations industrielles", nous incluons tant les relations du travail que les préoccupations de main-d'œuvre.

caractéristiques les plus significatives ayant trait à l'importance relative de la construction dans l'économie québécoise, à la structure de son organisation, à son système de production, à son marché du travail et finalement à son régime de relations du travail.

a) L'importance relative de la construction dans l'économie québécoise

L'importance relative de la construction dans toute économie s'est traduite par l'adage populaire qui prétend que "lorsque le bâtiment va, tout va" dans l'économie. En plus de refléter l'importance absolue de ce secteur, ce proverbe traduit implicitement les multiples et complexes ramifications qu'entretient la construction avec les autres secteurs de l'économie. Ainsi,

1. Entre 1970 et 1973, les dépenses et investissements en construction ont représenté entre 12.7 et 15.1% du produit national brut québécois. En 1970, les dépenses en construction au Québec représentaient 12.7% du P.N.B. en dollars courants, 14.3% en 1971, 14.2% en 1972, et 15.1% en 1973. Les données sur le P.N.B. en dollars courants, *pour 1974*, ne sont pas disponibles au moment de la rédaction de notre rapport. En chiffres absolus, ces chiffres se traduisent de la façon suivante: \$2.7 milliards en 1971, \$3.7 milliards en 1972, \$4.3 milliards en 1973 et 5.06 milliards en 1974.
2. L'industrie québécoise de la construction employait 5.3% de la main-d'œuvre québécoise salariée, en 1972, et 5.5% en 1973, soit légèrement plus que la main-d'œuvre employée dans le secteur de l'agriculture au Québec.
3. Quelque 143,200 salariés ont travaillé plus d'une heure dans l'industrie québécoise de la construction en 1972. Ce nombre de salariés était de 144,300 en 1973.
4. Quelque 24% des dépenses totales réalisées dans le domaine de la construction au Canada, entre 1951 et 1970, ont été concentrées au Québec.

5. La valeur des dépenses en construction est un élément important de l'investissement public et privé. En fait, une part importante des investissements en construction au Québec provient des pouvoirs publics (environ 40% en 1974) ⁴.
6. Des variations dans le niveau et dans le taux d'investissement dans la construction au Québec sont souvent source de fluctuations dans l'activité économique générale.
7. La construction est parfois cause mais aussi parfois conséquence de l'instabilité de l'investissement total au Québec.
8. L'industrie de la construction pèse lourd sur l'économie du Québec en raison des majorations de coûts associées à des grèves, arrêts de travail et à de nombreux ralentissements de travail. Une étude ⁴ effectuée pour le compte de la Commission publiée en annexe à son rapport établit les ordres de grandeur des majorations de coûts dans la construction comme aussi du nombre de jour/hommes perdu (351,600) à la suite de grèves, débrayages et ralentissements survenus au cours des six premiers mois de 1974.

L'impact économique d'un arrêt de travail dans la construction, constitue un manque à produire pour l'économie qui comporte des coûts considérables. Il est établi scientifiquement qu'une baisse d'activité de \$1.00 dans le secteur de la construction entraîne au total une perte de \$4.10 pour l'économie, alors qu'une réduction d'un emploi entraîne la perte de cinq emplois.

9. La construction produit des biens de consommation (construction domiciliaire) et des biens de production (construction industrielle et commerciale).

4. Centre de recherche en développement économique sous la direction de Pierre-Paul Proulx, *L'instabilité et l'impact des grèves et ralentissements de travail dans l'industrie de la construction au Québec*, Etude réalisée pour la C.E.E.L.S., avril 1975, pp. 32 et 117.

10. L'impact économique et social d'un chantier de construction dans une localité ou dans une région varie en importance d'une localité ou d'une région à une autre.
11. En longue période, le volume d'investissement en construction détermine grandement la capacité d'une économie à produire et à distribuer biens et services aux consommateurs.
12. Les fluctuations de la demande de construction se répercutent principalement sur le secteur manufacturier par l'intermédiaire de la demande de matériaux de construction et de services connexes. La construction a donc beaucoup de ramifications et de liens avec les autres secteurs d'activité de l'économie québécoise.
13. Certaines caractéristiques de la construction (telles: la dispersion géographique de l'industrie et la grande transférabilité relative des travailleurs de la construction vers d'autres secteurs) ont une influence déterminante sur les relations industrielles d'autres secteurs d'activité de l'économie. Alors, par le processus de mobilité et de comparaison des salaires et des conditions de travail, les relations industrielles dans la construction et dans plusieurs autres industries s'influencent mutuellement et de façon continue.

En plus d'impliquer une proportion importante des dépenses et investissements au Québec et en plus d'employer une proportion importante de salariés, l'industrie québécoise de la construction a un impact important sur toute l'économie québécoise tant par ses ramifications avec les autres secteurs d'activités que par l'influence du climat des relations industrielles sur celui de plusieurs autres secteurs.

b) Le marché du produit de la construction

Les caractéristiques des biens ou services produits dans un secteur d'activité donné sont importantes à considérer en raison de leur impact sur l'organisation de l'industrie, sur l'organisation des relations industrielles et sur la nature de la demande de travail de ce secteur. En effet, il faudra se rappeler que la demande de travail est conjointement déter-

minée par la demande pour le produit effectué par les travailleurs et par la productivité de ces mêmes travailleurs. Le marché du produit doit donc être considéré. Ainsi:

1. Les produits de la construction ne sont pas homogènes et chacun peut être fabriqué de façon différente des autres. Pensons ici aux différentes catégories de construction: domiciliaire, industrielle, commerciale, institutionnelle et gouvernementale.
2. La plupart des produits de la construction sont durables et immobiliers. Ceci implique alors souvent des marchés locaux de travail dans une industrie géographiquement dispersée.
3. La production se fait par l'apport successif et combiné dans le temps de métiers et de spécialités différentes selon le type de construction, le chantier et les marchés.
4. La construction est une industrie dispersée, cloisonnée et extrêmement compétitive.
5. La construction est une activité de risque.
6. Les fluctuations locales dans la demande du produit et partant de la main-d'œuvre n'ont pas nécessairement la même ampleur et la même direction que les fluctuations régionales ou nationales.
7. La durée des projets de construction est généralement courte.
8. La saisonnalité de la demande pour le produit et partant de la demande de travail dans la construction ne dépend pas seulement de la température.
9. Le lieu de production dans la construction est déterminé par le consommateur du produit à construire.
10. La demande (pour le produit) provenant du secteur public n'est pas soumise aux mêmes influences que la demande provenant du secteur privé. Ainsi, nous nous retrouvons devant deux marchés différents.
11. Les grands projets de construction se font souvent dans des régions éloignées des grands centres.
12. Les différents facteurs de production dans la construction n'ont pas tous le même degré de mobilité.

13. La demande pour le produit construit est grandement influencée par la demande sur le produit qui émanera de l'ouvrage construit qu'il s'agisse alors de biens de consommation ou de production.
14. Le produit construit varie très souvent selon les goûts et exigences de l'acheteur ou selon les types de construction domiciliaire, industrielle, commerciale et gouvernementale.

On peut alors facilement réaliser que l'organisation de l'industrie et la plupart des caractéristiques du régime des relations industrielles dans la construction tiennent directement ou indirectement à la nature du marché des produits construits.

c) Organisation de l'industrie

1. L'industrie de la construction, fortement concurrentielle, est entre les mains de l'entreprise privée. Son fonctionnement est soumis aux forces du marché et dépend de l'élément profit.
2. Ce sont les pouvoirs publics, dans une proportion d'environ 40% ⁵ ou encore des personnes ou des sociétés, à titre privé, qui lancent des projets de construction.
3. La plupart des travaux exécutés sur un chantier sont de courte durée et varient énormément d'une tâche à l'autre, ce qui oblige les entrepreneurs et les travailleurs à être mobiles et souples pour pouvoir passer sans retard d'un chantier à un autre et pour satisfaire aux besoins variables ⁶.
4. Le domaine de la construction fonctionne généralement au moyen de contrats et de sous-contrats: le constructeur, donneur d'ouvrage, passe un contrat avec l'entrepreneur général qui très souvent confie la majeure partie du travail à des entrepreneurs spécialisés au moyen de sous-contrats.

5. Centre de recherche en développement économique, *op. cit.*, p. 32.

6. Carl Goldenberg et J.H. Crispo, "Les relations de travail dans l'industrie de la construction, Association canadienne de la construction, 1969, p. 9.

5. Il y a succession de différents sous-entrepreneurs spécialisés pendant toute la durée d'un même projet de construction selon les besoins du moment.
6. Les divers sous-entrepreneurs de l'industrie de la construction se livrent à une concurrence féroce. La part de capital nécessaire pour entrer dans certains secteurs de cette industrie est peu élevée et l'accès y est relativement facile.
7. Le roulement des employeurs dans la construction au Québec est très élevé. Au début de 1973, 14,746 employeurs étaient inscrits à la C.I.C. Près de 6,000 nouveaux employeurs se sont ajoutés au cours de l'année 1973, alors que 4,000 demandaient d'être rayés des listes de la Commission. À la fin de l'année, 16,553 employeurs demeuraient enregistrés à la C.I.C.⁷.

d) Le marché du travail dans la construction

Étant fortement influencé dans son organisation et dans son fonctionnement par l'importance relative de la construction dans l'économie, par la structure de l'industrie et par le marché des produits construits, le marché du travail dans la construction comprend trois volets principaux:

- l'offre de travail;
- la demande de travail;
- l'organisation de ce marché.

Quant à l'offre de travail

1. Les travailleurs de la construction ne forment pas un groupe homogène. Certains sont qualifiés (compagnons et apprentis), d'autres ne le sont pas. Ainsi, en 1973, au Québec 40.7% des salariés de la construction inscrits à la Commission de l'industrie de la construction (C.I.C.) étaient des compagnons, 12.6% étaient des apprentis et 46.7% étaient des salariés non qualifiés. De plus, on

7. Analyse des caractéristiques de la population active de la construction en 1973, rapport de la Commission de l'industrie de la construction, août 1974.

- doit se souvenir qu'il existe plus de vingt métiers dans la construction et encore beaucoup plus de spécialités.
2. Plusieurs travailleurs de la construction ont des qualifications qui sont grandement utilisées dans d'autres industries.
 3. La main-d'œuvre de la construction doit souvent se déplacer d'un employeur à un autre et d'un endroit à l'autre. Ceci peut alors entraîner un problème sérieux de chômage frictionnel. La mobilité possiblement grande des travailleurs d'un employeur à un autre caractérise les relations de travail par l'absence d'un interlocuteur permanent du côté patronal. Les travailleurs retrouvent alors dans leurs syndicats le seul lien permanent.
 4. L'industrie de la construction est caractérisée par un noyau de travailleurs spécialisés et de manœuvres auquel s'ajoutent, pour une partie de l'année, un grand nombre d'autres travailleurs saisonniers et itinérants. On peut qualifier ce dernier groupe de main-d'œuvre circulaire⁸. Rappelons-nous que 32.6% (soit 47,009 travailleurs de la construction au Québec) ne travaillaient pas 500 heures dans cette industrie en 1973 et que 52.6% étaient employés pour moins de 1000 heures⁹.
 5. Il existe une certaine mobilité de la main-d'œuvre entre les quatre grands secteurs de la construction à savoir: la construction domiciliaire, commerciale, industrielle et gouvernementale.
 6. Vu que chaque branche de l'industrie a ses propres exigences en main-d'œuvre, les métiers font face à diffé-

8. Nous qualifions ce genre de main-d'œuvre de circulaire parce que les travailleurs la constituant semblent venir dans la construction pour un objectif précis et en ressortent aussitôt l'objectif atteint. Cet objectif peut être de deux ordres, par exemple: un objectif de revenu ou un objectif de temps. On peut subdiviser ce dernier en deux. Le temps entre deux activités précises et le temps nécessaire à établir l'éligibilité à l'assurance-chômage. Cette main-d'œuvre circulaire est en partie constituée d'étudiants, de chauffeurs de taxis, de pompiers, etc.

9. Commission de l'industrie de la construction, *Analyse des caractéristiques de la population active de la construction en 1973*, Montréal, août 1974, p. 38.

rentes combinaisons d'opportunités d'emploi dans ces différentes branches.

7. L'absence de planification et de prévision des développements de la construction a plusieurs conséquences importantes pour la main-d'œuvre: roulement, insécurité.

Quant à la demande de travail

1. La demande de travail dans la construction est fortement influencée par la demande pour le produit de ce secteur.
2. Il y a des fluctuations saisonnières importantes dans la demande pour le travailleur de la construction.
3. La combinaison des deux principaux facteurs de production, le capital et le travail varie selon le type de construction.
4. Pour plusieurs entrepreneurs, la demande de travail est locale.
5. L'emploi offert dans la construction est, la plupart du temps, de caractère temporaire. Ceci a un impact sérieux sur les plans de carrière et peut expliquer l'importance de la responsabilité des syndicats dans ce secteur en matière de défense des intérêts des travailleurs.
6. Traditionnellement, la construction a été une industrie à fort coefficient de main-d'œuvre. Cependant, cette intensité d'utilisation du facteur travail diminue progressivement, surtout pour certains corps de métiers spécialisés.
7. La demande de main-d'œuvre doit très souvent être comblée rapidement. Le temps joue donc un rôle important ici.
8. Les emplois dans la construction ont bien souvent des exigences beaucoup plus précises que ne le spécifie habituellement un certificat de qualification.

Quant à l'organisation du marché du travail

1. Le marché du travail de la construction est très seg-

menté. En fait, il existe plusieurs marchés du travail dans cette industrie: selon la région, selon le type de construction, selon la spécialisation des travailleurs.

2. Ceci a comme conséquence de pouvoir assister simultanément à une croissance de l'emploi pour une certaine catégorie de main-d'œuvre et une baisse pour d'autres.
3. Ceci peut alors expliquer que la construction est caractérisée simultanément par des poches de chômage et des pénuries de main-d'œuvre.
4. Les changements dans le genre de construction peuvent également créer des surplus de main-d'œuvre dans un métier et des pénuries dans un autre.
5. Des facteurs d'ordre saisonnier, cyclique et frictionnel s'ajoutent souvent à la nature même de la production pour rendre le marché du travail de la construction sujet à l'emploi irrégulier et intermittent. De plus, la souplesse d'opération refusée par les employeurs au nom d'une efficacité maximum se traduit souvent par l'insécurité pour les travailleurs. En fait, il est peu de secteur où le dilemme fondamental des relations industrielles (efficacité versus sécurité) est aussi aigu.
6. Il est difficile, dans la construction, de régler les problèmes de pénurie de main-d'œuvre qualifiée en période d'expansion par un accroissement des taux de salariés à cause de la longue période d'apprentissage nécessaire avant de pouvoir être qualifié.
7. Dans la construction, un haut taux de salaire horaire est loin de toujours être synonyme de revenu annuel élevé ¹⁰.
8. Même s'il existe, par la Commission de l'industrie de la construction (C.I.C.), plus d'informations statistiques sur ce secteur d'activité au Québec que dans la plupart des autres juridictions d'Amérique du Nord, l'importance des coutumes, de règles et de pratiques informelles

10. Voir à ce sujet C.I.C., *op. cit.* pp. 24 à 47.

rend difficile l'étude, la planification et la rationalisation de cette industrie.

e) Les particularités des relations de travail

Étant donné les caractéristiques particulières de cette industrie, elle a été l'objet d'un régime législatif qui lui est spécifique, dont on retrouvera une description générale en annexe du présent rapport.

Les associations syndicales

1. Le syndicalisme est obligatoire pour tous les travailleurs de la construction au Québec.
2. Il y a pluralisme syndical dans l'industrie de la construction au Québec en 1975, on retrouve la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN), et la Centrale des Syndicats démocratiques (CSD) qui représentent respectivement 72% (FTQ), 23% (CSN) et 5% (CSD) de l'ensemble des travailleurs de la construction.
3. Sur un même chantier de construction, il n'est pas impossible de retrouver des travailleurs de trois centrales syndicales ci-haut mentionnées.
4. Les conflits de rivalité intersyndicale sont très nombreux au Québec et ils confèrent aux relations du travail de ce secteur un caractère particulier par rapport aux autres juridictions en Amérique du Nord.

Les associations patronales

5. Présentement, six associations patronales représentent les entrepreneurs en construction. Leur degré de représentativité s'établit ainsi:
 - Association de la construction de Montréal (ACM): 25%
 - Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTO): 11%
 - Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec (CPCHQ): 15%
 - Corporation des maîtres-électriciens du Québec (CME): 13%

Les données caractéristiques de l'industrie de la construction

- Corporation des maîtres-mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMT): 10%
- Fédération de la construction du Québec (FCQ) 26%

Élaboration des conditions de travail

6. La négociation doit se faire sur une base provinciale pour tous les métiers de la construction à une table unique de négociation.
7. La convention collective pour être valide doit être ratifiée respectivement par une ou des associations représentatives à un degré supérieur à cinquante pour cent (50%) du côté des employeurs et du côté des salariés.
8. La convention est, par la suite, étendue à l'ensemble des travailleurs de l'industrie de la construction par décret ou arrêté en conseil.

Organismes administratifs

9. La *Commission de l'industrie de la construction* (CIC) est chargée d'administrer le décret. La Commission est un organisme paritaire constitué de quatorze membres, soit: un président, un représentant du ministre, six représentants des associations patronales, six représentants des associations syndicales.

Cet organisme voit également au contrôle quantitatif et qualitatif de la main-d'œuvre et à la surveillance de la sécurité physique sur les chantiers.

- 10. Le comité des avantages sociaux de l'industrie de la construction (CASIC) est chargé de l'application des dispositions de tout décret relatives aux régimes d'assurance et de retraite. Ce comité est constitué de la façon prévue pour former la Commission.

**ARRÊTÉ EN CONSEIL
CHAMBRE DU CONSEIL EXÉCUTIF**

27 mars 1974

NUMÉRO: 1208-74

PRÉSENT:

Le lieutenant-gouverneur en conseil

CONCERNANT une enquête sur l'exercice de la liberté syndicale sur les chantiers de construction et les comportements de certaines personnes sur ces chantiers.

ATTENDU QUE des actes de violence sur les chantiers de construction de la Baie James au cours de la semaine du 18 mars 1974 ont causé des dommages considérables et entraîné l'arrêt des travaux pour une période indéterminée, mettant à pied plusieurs centaines de travailleurs et affectant d'une façon importante le coût des travaux;

ATTENDU QUE des événements de même nature ou d'autres incidents causant des conséquences analogues se sont produits fréquemment depuis quelques années sur les chantiers de construction du Québec;

ATTENDU QU'il a été fréquemment soutenu que l'exercice de la liberté syndicale était empêché, soit par des tentatives de réserver un chantier exclusivement aux travailleurs appartenant à une centrale par opposition aux autres, soit par des gestes d'intimidation ou de menace à l'endroit des travailleurs pour les inciter à joindre une certaine centrale plutôt qu'une autre, soit autrement;

ATTENDU, de plus QUE de nombreux chantiers de construction ont été témoins, au cours des dernières années, d'actes de violence, de violations des dispositions des lois et des décrets applicables, d'accidents du travail, de ralentissements des travaux, d'arrêts de travail illégaux et d'autres perturbations;

Les arrêtés en conseil

ATTENDU QU'il y va de l'intérêt public de corriger la situation et de prévenir, pour l'avenir, de semblables incidents;

ATTENDU QU'il est nécessaire, en conséquence, d'enquêter sur les faits, d'en rechercher les causes et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la paix des travailleurs et la bonne exécution des travaux;

IL EST ORDONNÉ, en conséquence, sur la proposition du ministre du Travail et de la Main-d'œuvre:

QUE soit constituée une commission d'enquête ayant pour mandat:

- a) d'enquêter et de faire rapport
 - i) sur l'exercice de la liberté syndicale sur les chantiers de construction; et
 - ii) sur les comportements des personnes qui œuvrent sur les chantiers de construction (employeurs, contremaîtres et autres représentants d'employeurs, syndicats, délégués de chantier, agents d'affaires et autres représentants syndicaux, travailleurs) empêchant le déroulement normal des opérations et entraînant des abus contre les personnes et la propriété, des retards dans les travaux, des majorations de coûts et autres inconvénients;
- b) de faire des recommandations sur les moyens à prendre
 - i) pour assurer le plein exercice de la liberté syndicale sur tous les chantiers de construction du Québec; et
 - ii) pour prévenir, dans l'avenir, les comportements ci-haut décrits des personnes qui œuvrent sur les chantiers de construction;

QUE la commission d'enquête soit composée des personnes suivantes:

M. le juge Robert Cliche, juge en chef adjoint de la Cour provinciale;

Les arrêtés en conseil

Me Brian Mulroney, avocat, de Montréal;

QUE M. le juge Robert Cliche agisse comme président;

QUE cette commission soit tenue de compléter ses travaux et de soumettre son rapport et ses recommandations avant le 31 août 1974;

QUE cette commission soit constituée sous l'autorité de la Loi des commissions d'enquête (S.R.Q. 1964, ch. 11) et que les dépenses nécessaires à l'exécution de son mandat soient payées à même le budget du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre.

Le Greffier du Conseil exécutif

JULIEN CHOUINARD

**ARRÊTÉ EN CONSEIL
CHAMBRE DU CONSEIL EXÉCUTIF**

1er mai 1974

NUMÉRO: 1572-74

PRÉSENT:

Le lieutenant-gouverneur en conseil

CONCERNANT une enquête sur l'exercice de la liberté syndicale sur les chantiers de construction et le comportement de certaines personnes sur ces chantiers

ATTENDU QUE par l'arrêté en Conseil numéro 1208-74 du 27 mars 1974 a été constituée une commission d'enquête sur la liberté syndicale sur les chantiers de construction et les comportements de certaines personnes sur ces chantiers;

ATTENDU QUE monsieur le juge Robert Cliche, juge en chef adjoint de la Cour provinciale et Me Brian Mulroney, avocat de Montréal, ont été nommés membres de cette commission;

ATTENDU QU'il y a lieu de désigner un troisième membre de cette commission.

IL EST ORDONNÉ sur la proposition du ministre du Travail et de la main-d'œuvre:

QUE monsieur Guy Chevrette, de Joliette, vice-président de la C.E.Q., soit nommé membre de la Commission d'enquête sur l'exercice de la liberté syndicale sur les chantiers de construction et les comportements de certaines personnes sur ces chantiers.

Le Greffier du Conseil exécutif,
JULIEN CHOUINARD



CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

COMMISSION D'ENQUÊTE sur l'exercice de la liberté syndicale sur les chantiers de construction et les comportements de certaines personnes sur ces chantiers

Enregistrée le 17 mai 1974
Libro 140 Folio 337
Le sous-registraire du Québec,
RENÉ LANGEVIN

Elizabeth Deux, par la grâce de Dieu, Reine du Royaume-Uni, du Canada et de ses autres royaumes et territoires, Chef du Commonwealth, Défenseur de la Foi.

À TOUS CEUX QUI LES PRÉSENTES VERRONT,

SALUT:

ATTENDU QUE des actes de violence sur les chantiers de construction de la Baie James, au cours de la semaine du 18 mars 1974, ont causé des dommages considérables et entraîné l'arrêt des travaux pour une période indéterminée, mettant à pied plusieurs centaines de travailleurs et affectant d'une façon importante le coût des travaux; — — — — —

ATTENDU QUE des événements de même nature ou d'autres incidents causant des conséquences analogues se sont produits fréquemment depuis quelques années sur les chantiers de construction du Québec; — — — — —

ATTENDU QU'il a été fréquemment soutenu que l'exercice de la liberté syndicale était empêché, soit par des tentatives de réserver un chantier exclusivement aux travailleurs appartenant à une centrale par opposition aux autres, soit

par des gestes d'intimidation ou de menace à l'endroit des travailleurs pour les inciter à joindre une certaine centrale plutôt qu'une autre, soit autrement; — — — — —

ATTENDU, de plus, QUE de nombreux chantiers de construction ont été témoins, au cours des dernières années, d'actes de violence, de violations des dispositions des lois et des décrets applicables, d'accidents du travail, de ralentissements des travaux, d'arrêts de travail illégaux et d'autres perturbations; — — — — —

ATTENDU QU'il y va de l'intérêt public de corriger la situation et de prévenir, pour l'avenir, de semblables incidents;

ATTENDU QU'il est nécessaire, en conséquence, d'enquêter sur les faits, d'en rechercher les causes et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la paix des travailleurs et la bonne exécution des travaux; — — — — —

À CES CAUSES, du consentement et de l'avis de Notre Conseil exécutif exprimés dans un décret portant le numéro 1208-74, du 27 mars 1974, Nous avons décrété et ordonné et, par les présentes, décrétons et ordonnons, sur la proposition du ministre du travail et de la main-d'œuvre, que soit constituée, sous l'autorité de la Loi des commissions d'enquête (Statuts refondus du Québec, 1964, chapitre 11), une commission d'enquête ayant pour mandat: — — — — —

a) d'enquêter et de faire rapport

- i) sur l'exercice de la liberté syndicale sur les chantiers de construction; et
- ii) sur les comportements des personnes qui œuvrent sur les chantiers de construction (employeurs, contremaîtres et autres représentants d'employeurs, syndicats, délégués de chantiers, agents d'affaires et autres représentants syndicaux, travailleurs) empêchant le déroulement normal des opérations et entraînant des abus contre les personnes et la propriété, des retards dans les travaux, des majorations de coûts et autres inconvénients;

b) de faire des recommandations sur les moyens à prendre

Les arrêtés en conseil

- i) pour assurer le plein exercice de la liberté syndicale sur tous les chantiers de construction du Québec; et
- ii) pour prévenir, dans l'avenir, les comportements ci-haut décrits des personnes qui œuvrent sur les chantiers de construction;

QUE cette commission d'enquête soit composée des personnes suivantes, désignées par les arrêtés en conseil numéros 1208-74 du 27 mars 1974 et 1572-74 du 1er mai 1974,

Monsieur le juge Robert Cliche, juge en chef adjoint de la Cour provinciale;

Me Brian Mulronez, avocat, de Montréal;

Monsieur Guy Chevrette, de Joliette, vice-président de la C.E.Q.;

QUE monsieur le juge Robert Cliche agisse comme président; — — — — —

QUE cette commission soit tenue de compléter ses travaux et de soumettre son rapport et ses recommandations avant le 31 août 1974; — — — — —

QUE les dépenses nécessaires à l'exécution de son mandat soient payées à même le budget du ministère du travail et de la main-d'œuvre. — — — — —

DE TOUT CE QUE DESSUS, tous Nos féaux sujets et tous autres que les présentes peuvent concerner sont requis de prendre connaissance et de se conduire en conséquence.

EN FOI DE QUOI, Nous avons fait rendre Nos présentes lettres patentes et sur icelles apposer le grand sceau de Notre province de Québec; Témoins: Notre très fidèle et bien-aimé l'honorable HUGUES LAPOINTE, C.P., C.R., lieutenant-gouverneur de Notre province de Québec. — — — — —

Donné en Notre hôtel du gouvernement, en Notre ville de Québec, de Notre province de Québec, ce premier jour de mai en l'année mil neuf cent soixante-quatorze de l'ère chrétienne et de Notre Règne la vingt-troisième année.

Par ordre,

Le sous-procureur général adjoint,

RENÉ LANGEVIN



CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Mandat de la COMMISSION D'EN-
QUÊTE sur l'exercice de la liberté syndi-
cale sur les chantiers de construction et
les comportements de certaines personnes
sur ces chantiers.

Enregistrée le 29 août 1974
Libro 140 Folio 368
Le sous-registraire du Québec,
RENÉ LANGEVIN

Élizabeth Deux, par la grâce de Dieu, Reine du Royaume-
Uni, du Canada et de ses autres royaumes et territoires,
Chef du Commonwealth, Défenseur de la Foi.

À TOUS CEUX QUI LES PRÉSENTES VERRONT,
SALUT:

ATTENDU QUE la Commission d'enquête sur l'exercice
de la liberté syndicale sur les chantiers de construction a été
créée en vertu de la Loi des commissions d'enquête (Statuts
refondus du Québec, 1964, chapitre 11), par l'arrêté numéro
1208-74 du 25 mars 1974; — — — — —

ATTENDU QUE la formulation actuelle du mandat de
la commission peut prêter à discussion et qu'il y a lieu d'y
apporter des précisions afin d'enlever toute ambiguïté; — —

ATTENDU QU'en vertu de l'arrêté susvisé, ladite com-
mission doit faire rapport avant le 31 août 1974; — — —

ATTENDU QUE la prestation du serment des trois
commissaires n'a pu se faire que le 3 mai 1974; — — —

ATENDU QUE la commission, après avoir ainsi analysé son mandat et devant l'ampleur des travaux qui en résultent, juge qu'elle sera incapable de terminer son enquête pour le 31 août 1974; — — — — —

ATTENDU QU'à la date de la prestation du serment des commissaires, il a été annoncé publiquement que la commission commencerait à tenir des auditions vers la mi-septembre 1974; — — — — —

ATTENDU QUE la commission prévoit commencer ses premières auditions publiques le 16 septembre 1974 pour la présentation des mémoires et l'audition des personnes qui ont demandé à se faire entendre et qu'elle prévoit terminer les auditions publiques vers la fin de décembre 1974; — —

ATTENDU QUE l'étude du dossier et la rédaction du rapport nécessiteront quelques mois et que le tout ne pourra être terminé avant la fin de mars 1975; — — — — —

ATTENDU QU'il est nécessaire, en conséquence, de prolonger le mandat de la commission au 31 mars 1975 pour lui permettre de poursuivre et de terminer ses travaux et de soumettre son rapport et ses recommandations; — — — —

À CES CAUSES, du consentement et de l'avis de Notre Conseil exécutif exprimés dans un décret portant le numéro 3044-74, du 21 août 1974, Nous avons décrété et ordonné et, par les présentes, décrétons et ordonnons, sur la proposition du ministre du travail et de la main-d'œuvre: — — —

QUE la commission fasse enquête et rapport et soumette ses recommandations: — — — — —

- a) sur l'exercice de la liberté syndicale non seulement sur les chantiers de construction proprement dits, mais dans tout le secteur de la construction au Québec;
- b) sur tous les comportements non seulement des agents patronaux et syndicaux et des travailleurs, mais de toutes les personnes physiques et morales intéressées au secteur de la construction au Québec; — — —

QUE la commission obtienne une prolongation de son mandat pour poursuivre et terminer ses travaux et soumettre son rapport et ses recommandations, soit jusqu'au 31 mars 1975. — — — — —

DE TOUT CE QUE DESSUS, tous Nos féaux sujets et tous autres que les présentes peuvent concerner sont requis de prendre connaissance et de se conduire en conséquence.

EN FOI DE QUOI, Nous avons fait rendre Nos présentes lettres patentes et sur icelles apposer le grand sceau de Notre province de Québec; Témoin: Notre très fidèle et bien-aimé l'honorable HUGUES LAPOINTE, C.P., C.R., lieutenant-gouverneur de Notre province de Québec. — —

Donné en Notre hôtel du gouvernement, en Notre ville de Québec, de Notre province de Québec, ce vingt et unième jour d'août en l'année mil neuf cent soixante-quatorze de l'ère chrétienne et de Notre Règne la vingt-troisième année.

Par ordre,

Le sous-procureur général adjoint,
RENÉ LANGEVIN

**ARRÊTÉ EN CONSEIL
CHAMBRE DU CONSEIL EXÉCUTIF**

26 mars 1975

NUMÉRO: 1338-75

PRÉSENT:

Le lieutenant-gouverneur en conseil

CONCERNANT le mandat de la Commission d'enquête sur la liberté syndicale dans le secteur de la construction

ATTENDU QUE le mandat de la Commission d'enquête sur la liberté syndicale dans le secteur de la construction a été extensionné jusqu'au 31 mars 1975 par l'arrêté en conseil numéro 3044-74 du 21 août 1974;

ATTENDU QUE la Commission a terminé ses audiences publiques le 7 mars 1975;

ATTENDU QUE dans une lettre datée du 10 février 1975 la Commission demande que son mandat soit extensionné jusqu'au 31 mai 1975, afin de lui permettre de compléter la rédaction de son rapport.

IL EST ORDONNÉ sur la proposition du ministre du Travail et de la main-d'œuvre:

QUE le mandat de la Commission d'enquête sur la liberté syndicale dans le secteur de la construction soit prolongé jusqu'au 31 mai 1975, afin de lui permettre de compléter la rédaction de son rapport.

Le Greffier du Conseil exécutif,

JULIEN CHOUINARD

**LISTE DES ENQUÊTEURS DE LA
SÛRETÉ DU QUÉBEC**

M. Denis Viau,	Inspecteur
M. René Simard,	Capitaine
M. Luc Jarry,	Caporal
M. Jean Chalin,	Caporal
M. Gilles Desrochers,	Caporal
M. Guy Laplante,	Caporal
M. Raynald Carreau,	Caporal
M. Michel Brazeau,	Caporal
M. Michel Perreault,	Caporal
M. Gilles Allard,	Caporal
M. Jacques Brunet,	Caporal
M. Maurice Miousse,	Caporal
M. Maurice Roy,	Caporal
M. Gilles Boucher,	Caporal
M. Maurice Blais,	Caporal
M. Jean Lemieux,	Caporal
M. Réal Lapointe,	Caporal
M. Hubert Caya,	Caporal
M. Gérard Rivard,	Caporal
M. Gaétan Lamarre,	Caporal
M. Claude Quinn,	Caporal
M. Marcel McGrath,	Sergent
M. Guy Samson,	Agent
M. Louis-Marc Dugal,	Agent
M. Guy Michaud,	Agent

**LISTE DES ENQUÊTEURS DE LA
COMMUNAUTÉ URBAINE DE MONTRÉAL**

M. Jean Douville,	Sergent-détective
M. Gaston Gingras,	Sergent-détective
M. François Fortin,	Sergent-détective
M. Claude Fleurent,	Sergent-détective
M. Roger Martin,	Sergent-détective
M. Pierre Dumouchel,	Sergent-détective
M. André Coulombe,	Sergent-détective
M. Bernard Fréchette,	Sergent-détective
M. Roger Beaudoin,	Sergent-détective
M. Pierre Synott,	Sergent-détective

**LISTE DES EXPERTS-CONSEILS
DONT LES ÉTUDES ONT ÉTÉ PUBLIÉES
PAR LA C.E.E.L.S.**

Nom, prénom et titre des personnes-ressources	Objet de l'étude
BERNIER, Jean Professeur du département des relations industrielles	"Étude sur les modalités de l'exer- cice du droit d'association dans l'industrie de la construction au Québec. (accréditation)".
DUFRESNE, Pierre N. Ingénieur	"Rapport d'étude concernant la sécurité physique des travailleurs sur les chantiers de construction du Québec".
GAUTHIER, Claude Directeur de recherches de la firme CROP	"Sondage quant aux opinions et attitudes des syndiqués de la cons- truction sur certains aspects de leurs conditions de travail".
GUÉRARD, Yves F.S.A., F.I.C.A., F.C.A. Actuaire-conseil	"Étude en marge des problèmes de conception et d'application du ré- gime d'avantages sociaux dans l'in- dustrie de la construction".
LE BEL, Louis Me Avocat Conseiller en droit du travail	"Étude sur l'arbitrage dans l'indus- trie de la construction".
MARCEAU, Bruno Stagiaire en droit (employé occasionnel)	"Examen critique des motifs de plaintes enregistrées au M.T.M.O., M.J. et à la C.I.C.".
MASTERS, A.E. Président du Service de consultants C.C.S. Ltée	"Étude — Job Security for Con- struction Industry".

La liste des experts-conseils

Nom, prénom et titre des
personnes-ressources

Objet de l'étude

PARANT, Claude
Psychologue industriel

"Étude évaluative de l'influence sur la qualité des conditions de vie des travailleurs dans un chantier éloigné et ville fermée".

PROULX, Pierre-Paul
Directeur du Centre de
Recherches en développe-
ment économique
(François Poulin et
Jean-Pierre Toupin)

"Les effets de l'instabilité de l'industrie de la construction et des ralentissements et arrêts de travail légaux et illégaux sur les agents de l'économie québécoise".

SEXTON, Jean Dr.
Professeur du département
des relations industrielles

"Le placement et la formation des travailleurs dans l'industrie de la construction".

ST-ARNAUD, Pierre Mc
Avocat, LL.L., LL.M.
Conseiller juridique pour
la C.E.E.L.S.

"Aperçu du régime des relations du travail dans l'industrie de la construction".

Cet ouvrage a été achevé d'imprimer
le seizième jour de mai
en l'an mil neuf cent soixante-quinze
sur les presses des ateliers
Thérien Frères (1960) Limitée
à Montréal.

'Heureux les peuples et les hommes raccordés'

F. A. Savard

